

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

FORTALECIMIENTO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN SOCIAL DE LA JUNTA DIRECTIVA Y ASOCIACIÓN INTEGRAL DE MUJERES PARA EL DESARROLLO DE ATESCATEMPA, AIMA

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**IRIS MARIANA MARTÍNEZ GODOY DE CORTÉZ**  
CARNET 49268-93

JUTIAPA, NOVIEMBRE DE 2014  
SEDE REGIONAL DE JUTIAPA

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

FORTALECIMIENTO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN SOCIAL DE LA JUNTA DIRECTIVA Y  
ASOCIACIÓN INTEGRAL DE MUJERES PARA EL DESARROLLO DE ATESCATEMPA, AIMA

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POR  
**IRIS MARIANA MARTÍNEZ GODOY DE CORTÉZ**

PREVIO A CONFERÍRSELE  
EL TÍTULO DE TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO  
EN EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA

JUTIAPA, NOVIEMBRE DE 2014  
SEDE REGIONAL DE JUTIAPA

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

### **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

DECANO: DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL

VICEDECANO: MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX

SECRETARIA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR

DIRECTORA DE CARRERA: LIC. MIRIAM LUCRECIA COLINDRES W. DE SEGURA

### **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

LIC. JOSE PABLO BAQUIAX BARRENO

### **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

LIC. MODESTO CRESENCIO BAQUIAX BARRENO


Jutiapa, 14 de Junio 2014

Licenciada:  
Lesbia Maricela Montoya R.  
Coordinadora Académica  
Carrera de Trabajo Social  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Sede de Jutiapa

Estimada Licda. Montoya:

De manera atenta me dirijo a usted, con el objeto de informarle que el trabajo de Práctica Profesional Supervisada II, "*Fortalecimiento de la dirección y gestión social de la junta directiva y Asociación Integral de Mujeres para el desarrollo de Atescatempa, AIMA*" presentado por la estudiante Iris Mariana Martínez Godoy, con número de carné 4926893; cumple con los requisitos establecidos que exige dicha práctica, razón por la cual debe continuar con los trámites para obtener el grado académico de Licenciado en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.

Agradeciendo su atención, me es grato suscribirme atentamente.

  
Lic. José Pablo Baquía Barreno  
Tutor de Práctica Profesional Supervisada  
Código 12907



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
No. 04351-2014

### Orden de Impresión


De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante IRIS MARIANA MARTÍNEZ GODOY DE CORTÉZ, Carnet 49268-93 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de Jutiapa, que consta en el Acta No. 04436-2014 de fecha 8 de noviembre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

FORTALECIMIENTO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN SOCIAL DE LA JUNTA DIRECTIVA Y ASOCIACIÓN INTEGRAL DE MUJERES PARA EL DESARROLLO DE ATESCATEMPA, AIMA

Previo a conferírsele el título de TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 21 días del mes de noviembre del año 2014.



  
MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR, SECRETARIA  
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
Universidad Rafael Landívar

## **AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA**

### **Agradecimiento**

**A la Universidad Rafael Landívar (URL):** Por ser el pilar principal en la formación de mi carrera con principios y valores a la mayor excelencia.

**A la Asociación Integral de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa AIMA:** Por abrir sus puertas y permitir realizar mi Práctica profesional Supervisada, espacios fundamentales para ejecutar todo ese cúmulo de conocimientos. Por su apoyo incondicional.

**A Licenciada Iris Aida de Chavarría:** Por el apoyo incondicional que me brindo durante el proceso universitario, la motivación, apoyo y amistad.

**A mis amistades** Que me brindaron apoyo moral en todo momento hasta lograr culminar mi carrera profesional.

### **Dedicatoria**

**A Dios:** Infinitamente agradecida por darme sabiduría, inteligencia y fortaleza en todo momento a lo largo de mi carrera.

**A mi Madre:** Por acompañarme en los buenos y malos momentos con sus oraciones y sabios consejos que hacen que día con día sea aún más fuerte. Por inculcarme principios y valores desde mi infancia.

**A mi esposo:** Por su apoyo moral, y comprensión.

**A mis hijos.** Que mi triunfo les sirva de guía en la vida, siendo ejemplo para obtener sus metas profesionales.

**A mis compañeras:** Por su solidaridad, y amistad.

## INDICE

<b>Contenido</b>	<b>Página</b>
Resumen Ejecutivo	
Introducción	i
<b>CAPÍTULO I            MARCO ORGANIZACIONAL.</b>	<b>1</b>
1.1    Antecedentes de la Asociación AIMA	1
1.2    Naturaleza y Áreas de Proyección y Programas	2
1.2.1. Naturaleza	2
1.2.2. Áreas de Proyección	4
1.3.    Ubicación	6
1.4.    Tamaño y Cobertura	6
1.5    Estructura Organizativa	8
1.6    Visión/Misión/Metas	10
1.6.1. Visión	10
1.6.2. Misión	10
1.6.3. Metas	10
1.7.    Objetivos	11
<b>CAPÍTULO II           ANÁLISIS SITUACIONAL</b>	<b>12</b>
2.1.    Problemas Generales	12

2.1.2.	Problemas Generales en el Marco de Desarrollo Comunitario	12
2.1.3.	Análisis y Explicación de Problemas Generales	13
2.1.4.	Priorización del Problema Utilizando en Método Hanlon	15
2.1.5.	Explicación de las Causas y Efectos del Problema Identificado.	16
2.2.	Red de Actores Vinculados al Área de Proyección	19
2.2.1.	Actores Internos	19
2.2.2.	Actores Intermediarios	21
2.2.3.	Actores Indirectos	21
2.3.	Demandas Institucionales y Poblacionales	23
2.3.1.	Demandas de la Asociación Integral de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa, AIMA	23 23
2.3.2.	Demandas Poblacionales	23
2.4.	Análisis de las Demandas y Brecha Respectiva	24
2.5.	Proyectos Futuros o Visión Proyectiva de la Asociación	25
<b>CAPÍTULO III ANÁLISIS ESTRATÉGICO</b>		
3.1.	El Análisis FODA	26
3.1.1.	Análisis FODA. Asociación Integral para el Desarrollo de la Mujer De Atescatempa, (AIMA)	27 27
3.1.2.	Análisis de Vinculación e Identificación de Estrategias de Acción	29
3.2.	Líneas de Acción Estratégicas en Función del FODA	35



3.3.	Definición del Área de Intervención	37
3.4.	Propuesta de Proyecto de Intervención	38
3.5.	Priorización del Proyecto de Intervención	39
3.6.	Alcances y Límites	40
3.7.	Resultados Previstos del Proyecto	40
CAPÍTULO IV PROYECTO DE INTERVENCIÓN		41
4.1.	Ficha Técnica del Proyecto	41
4.2.	Descripción General del Proyecto	42
4.3.	Entorno Externo e Interno	60
4.4.	Recurso y Presupuesto	63
4.5.	Monitoreo y Evaluación del Proyecto	68
CAPITULO V MARCO TEORICO CONCEPTUAL		
5.1	Desafíos de Trabajo Social	69
5.2	Retos del Trabajo Social	69
5.3	Procesos Globalizadores	70
5.4	Cambios Socioeconómicos	70
5.5	Impacto del Trabajo Social	71
5.6	Desafíos que debe enfrentar	71
5.7	Participación comunitaria	73
5.8	Desarrollo Comunitario	75

5.9	El Concepto de Desarrollo	78
5.10	El Concepto de Comunidad	80
5.11	Las Asociaciones	83
5.12	Funciones de la Junta Directiva de la asociación	86
5.13	Administración	88
CAPÍTULO VI PRESENTACION DE RESULTADOS OBTENIDOS		89
CAPITULO VII ANALISIS DE RESULTADOS		90
7.1	Análisis resultado 1.	91
7.2.	Análisis resultado 2.	93
7.3.	Análisis resultado 3.	94
CAPITULO VIII PLAN DE SEGUIMIENTO O SOSTENIBILIDAD		
8.1	Introducción	96
8.1.1.	Justificación	97
8.2.	Contexto Institucional	98
8.3	Contexto Sociopolítico local	98
8.4	Principios y valores	99
8.5	Participación Ciudadana.	99
8.6.	Ejes transversales del plan de seguimiento	102
8.7.	Cronograma de actividades	104
8.8.	Recursos y presupuesto del plan de seguimiento	106

8.9.	Metodología a Implementar	107
8.10	Sistema de evaluación y monitoreo	109
CAPITULO IX REFLEXIONES		111
9.1.	Lecciones Aprendidas	111
9.2.	Conclusiones	112
9.3.	Recomendaciones	113
CAPITULO X REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		114
CAPITULO XI ANEXOS		116
11.1	Método Hanlon	117
11.2.	Árbol de problemas	118
11.3.	Árbol de objetivos	119
11.4.	Árbol de alternativas	120
11.5	Matriz de Marco Lógico	121
11.6.	Diagnóstico sobre la elaboración la dirección y gestión Social de la junta Directiva.	127
11.7.	Fotografías	148
11.8.	Carta de Aprobación del Proyecto	

## RESUMEN EJECUTIVO

Como objetivo general, la práctica profesional supervisada busca, promover la participación plena de la Asociación en procesos de autogestión, y organización a nivel de la Junta Directiva. Así mismo impulsar un plan de Fortalecimiento de la Dirección y gestión social de la Junta directiva. Apoyándose en las leyes político-administrativas y metodologías que proporciona la profesión de Trabajo Social, que permiten la aplicación de estrategias, políticas de trabajo y de desarrollo social, a nivel gerencial.

Las lecciones aprendidas en los temas que se implementan en los fortalecimientos deben ser temas que se adapten a las necesidades actuales de la Junta Directiva y que contribuyan a ejercitar sus conocimientos y capacidades personales. La capacitación incide directamente en el fortalecimiento del recurso humano, quien al implementar su conocimiento en las actividades que desarrolla en cumplimiento de sus obligaciones, genera mayores resultados y facilita el logro de objetivos previamente planeados.

Los instrumentos técnicos administrativos, uno de planificación que permitirá disponer de un marco de referencia para ordenar la información y tener una visión del trabajo a realizar; junto a la reorganización de la Junta Directiva para buscar nuevas alianzas estratégicas. El otro, un instrumento de gestión el cual determina el seguimiento a corto plazo para la implementación de proyectos de desarrollo social, para obtener el empoderamiento se requiere de instrumentos técnicos que fortalezcan la aplicación de la gerencia social y optimizar todos los recursos que se involucran en el desarrollo del proyecto y con los resultados se incide positivamente en el desarrollo local.

## INTRODUCCION.

La Práctica Profesional Supervisada I y II de la Carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, se ejecutó en la Asociación Integral de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa, AIMA, del Municipio de Atescatempa, Jutiapa.

A continuación se presenta el Informe Final de Práctica profesional Supervisada I y II, del proyecto: Fortalecimiento de la Dirección y gestión social de la Junta Directiva y Asociación Integral de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa, AIMA. La práctica permitió aplicar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante la carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo.

El desarrollo del proyecto se realizó mediante actividades que permitieron el logro de los objetivos contemplados en el proyecto se divide en fases las cuales son, 1. Gestión e inmersión institucional, 2. Recopilación y análisis de información, 3 Construcciones de capacidades, 4. Identificación de metodologías. 5. Consolidación de un plan de sostenibilidad. 6. Elaboración del informe final.

En la primera fase, es decir el Capítulo I, contiene el Marco Organizacional de la Asociación AIMA, del municipio de Atescatempa departamento de Jutiapa, dicha asociación fue asignada como centro de práctica profesional supervisada I y II. En el cual se describen los antecedentes, naturaleza, áreas de proyección, ubicación, tamaño y cobertura, misión, visión y objetivos de la Asociación. Así mismo los programas o áreas de intervención como: salud, educación, medio ambiente, microcréditos entre otros.

En el Capítulo II, se encuentra el análisis situacional el cual permitió conocer los problemas generales que afronta la Asociación, posteriormente la priorización del problema apoyándose de diversas técnicas metodológicas como: la técnica de Hanlon y árbol de problemas los cuales determinaron la selección del problema a abordar.

Sigue el capítulo III, análisis estratégico se efectuó, para conocer las fortalezas y oportunidades debilidades y amenazas que tiene la Asociación, en este análisis se efectuó una vinculación estratégica donde su fin principal es, utilizar las fortalezas y oportunidades existentes para contrarrestar las amenazas, así mismo se plantearon las líneas estratégicas en función al FODA, las cuales determinaron el proyecto de intervención a ejecutar.

Y el capítulo IV, El proyecto de intervención estuvo conformado de: Una ficha técnica del proyecto. Los objetivos del proyecto, el ámbito social, político y cultural en el que se inserta, justificación del proyecto, los resultados esperados con la implementación del mismo, cronograma de actividades, y el presupuesto.

Capítulo V, Como fundamento al proceso a desarrollar, se elaboró el marco teórico conceptual, el cual permitió aplicar los conocimientos teóricos adquiridos y que respalda el trabajo, denominado “Fortalecimiento de la Dirección y gestión social de la Junta Directiva y Asociación Integral de Mujeres para el desarrollo de Atescatempa, AIMA.

En el capítulo VI, los resultados obtenidos con el desarrollo de las diversas actividades planificadas con anterioridad, se logró la consolidación de los instrumentos técnicos, como es un diagnóstico enfocado a la gestión y control, la reorganización de la Junta Directiva, y un instrumento más un plan de seguimiento, que coadyuven al desarrollo integral de la asociación.

En el capítulo VII, encontramos el análisis de resultados, en el VIII el plan de seguimiento o sostenibilidad, junto al capítulo IX, de reflexiones que lo conforman lecciones aprendidas, conclusiones y recomendaciones generales.

Luego se presenta las fuentes bibliográficas para fundamentar el análisis presentado, encontrándolas en el capítulo X, y finalmente el capítulo XI de anexos.

## **CAPITULO I MARCO ORGANIZACIONAL.**

### **1.1. Antecedentes de la Asociación AIMA.**

La mayoría de las mujeres del municipio de Atescatempa, está determinada por su inequitativo acceso a los procesos de toma de decisiones, de desarrollo y ejercicio de la autonomía en el ámbito individual y social. Así mismo continúan siendo víctimas de discriminación ya que impera grandemente el machismo.

El ejercicio del poder y la autoridad se delega en los hombres llevando con ello a la desvalorización de la mujer, que es percibida como dependiente.

Algunos de los principales factores que limitan y obstaculizan el acceso de las mujeres a la educación lo constituyen la pobreza, junto con la discriminación de género, lo que repercute en que estén menos educadas, menos capacitadas y menos nutridas que los hombres, ya que por los patrones socioculturales la mujer siempre antepone las necesidades de su familia a las propias. **Monografía de Atescatempa (MAGA 2010)**

La Asociación Integral de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa, fue creada en el mes de febrero del año dos mil doce, como una red de mujeres, que recibía capacitaciones una vez por mes, coordinado por la municipalidad, AIMA surgió ante la necesidad de las mujeres de Atescatempa de estar organizadas y jurídicamente legalizadas, para promover proyectos que beneficien no solo a las integrantes de la asociación, sino también a las redes de mujeres de cada comunidad de todo el municipio de Atescatempa, contribuyendo de esta forma al desarrollo. Se solicitó asesoría a diferentes instituciones para la formación de Asociación, obteniendo el apoyo técnico de la cooperativa El Recuerdo.

## **1.2. Naturaleza y Áreas de Proyección y Programas.**

### **1.2.1. Naturaleza.**

Ante la necesidad de brindar apoyo a la mujer Atescatempenses, para promover su desarrollo individual, familiar, y comunitario. El Concejo Municipal actual acuerda dar el apoyo para que inicie y funcione la Oficina Municipal de la Mujer, en dicho acuerdo municipal de creación de la OMM, fundamente sus considerandos en las leyes nacionales y tratados internacionales vigentes que instan al Estado de Guatemala a garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y la eliminación de toda forma de discriminación hacia éstas y la creación y/o fortalecimiento de mecanismos institucionales para la mujer en el nivel nacional y descentralizado.

Según las reformas que el Código Municipal, Decreto 12-2002, Mayo 2,010 en el Congreso de la Republica, se observa que en el artículo 96 bis y 96 Ter, Oficina Municipal de la Mujer y funciones, destaca la obligatoriedad de crear las Oficinas Municipales de la Mujer antes de terminar el año 2,010. Entre los principales perfiles es que debe vivir en el municipio, hablar los idiomas principales que se hablan en el municipio. En las respectivas reformas del Código Municipal en el año 2,010 se encuentra en artículo 25 en el cual se adiciona el artículo 26 bis al Código Municipal de la siguiente manera.

Artículo 26 bis. Oficina Municipal de la Mujer. El Concejo Municipal creara, antes de finalizar el año 2010, mediante el acuerdo correspondiente, la oficina Municipal de la Mujer, que será la responsable de la atención de las necesidades específicas de las mujeres del municipio y del fomento de su liderazgo comunitario, participación económica, social y política. El Concejo Municipal deberá velar porque a dicha oficina se le asignen fondos suficientes en el presupuesto municipal de cada año, para su funcionamiento y para el cumplimiento de sus objetivos. La Oficina Municipal de la Mujer coordinara sus funciones con las demás oficinas técnicas de la municipalidad.



La responsable de la OMM será nombrada por el Concejo Municipal, debe ser guatemalteca, vivir en el municipio que la seleccione, hablar el o los idiomas principales que se hablen en el municipio, tener experiencia en trabajo con mujeres y encontrarse en el ejercicio de sus derechos civiles y Políticos.  
**(Copiado textualmente del diario de Centro América de fecha 15 de julio 2010, pág. 61)**

Con la creación y funcionamiento de la OMM( Oficina Municipal de la Mujer) se ha trabajado desde el 2009 en la capacitación orientación y fortalecimiento de las mujeres en organización, producción y temas de derechos humanos, se cuenta con una lideresa en cada comunidad y una red municipal de mujeres conformada por representantes de las comunidades del municipio, las mujeres han sido capacitadas en diferentes cursos coordinados con INTECAP,(Instituto Técnico de Capacitación) talleres y capacitaciones en coordinación con el Ministerio de Salud, SESAM, ( Secretaria de Seguridad Alimentaria y Nutricional) PDH, (Procuraduría de los Derechos Humanos), SOSEP ( Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente) y SEPREM. (Secretaria Presidencial de la Mujer)

Todo lo anterior determina la idea de crear una asociación que al estar funcionando legalmente les permita obtener programas de mayor relevancia social y comunitaria, por lo tanto se obtiene el apoyo de la OMM, para los tramites de organización y legalización de la asociación, con el recurso técnico de la Cooperativa El Recuerdo, quienes se han encargado de brindar capacitaciones a las mujeres con el fin de empoderarlas en temas de interés social, económico y político, con el propósito de incidir en ellas en el conocimiento de la realidad social desde el nivel macro al nivel micro, y con un periodo de cinco años su funcionamiento, luego evaluar el desempeño y logro de objetivos pudiendo así restablecer nuevas metas y objetivos.

La Asociación que por los estatutos establecidos es denominada “Asociación Integral de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa” la que podrá abreviarse AIMA, en adelante denominada simplemente la asociación.

La Asociación es una organización de carácter privado no lucrativa, no religiosa, apolítica, social, cultural, educativa, humanitaria, de asistencia social, y de desarrollo integral de sus asociadas.

### **1.2.2. Áreas de Proyección.**

Entre las áreas de proyección que la asociación tiene actualmente cubre beneficiadas de comunidades Sansuque, Contepeque, El Sitio, Quebrada Seca, Hacienda Vieja, y área Urbana, de las cuales son representadas por lideresas las que promueven en cada comunidad con las demás mujeres las acciones de la asociación para que puedan integrarse más socias a la misma.

Se cuenta con el apoyo de la OMM, y cooperativa El Recuerdo quienes promueven programas en las áreas siguientes.

**Ambientales.** Busca la conservación del medio ambiente, con el manejo adecuado de los recursos naturales y la administración adecuada de los recursos disponibles.

**Económico.** Con este programa se pretende mejorar el nivel de vida de la población, con un adecuado sistema productivo integral, que beneficie a las mujeres asociadas y a toda la población, con la orientación en implementar programas productivos que les genere ingresos económicos para la familia, así como la organización previa para la entrega de microcréditos con el propósito que las mujeres se sientan útiles en el hogar y contribuye este programa a mejorar los niveles de autoestima en las mujeres.

**Seguridad Alimentaria y Nutricional.** Tiene como propósito contribuir a mejorar la calidad de vida de la población, a razón de reducir los índices de desnutrición,

y lograr una mejor calidad de vida alimentaria y nutricional. Y consiste en la gestión e implementación de huertos familiares, con la respectiva asesoría técnica.

**Salud Reproductiva.** Promueve la capacitación, y promoción del adecuado control en las mujeres para tener el número de hijos acorde a la situación económica para brindarles un nivel de vida adecuado y digno, a través de un proceso de formación educativa en el tema de salud reproductiva con reuniones mensuales para la puesta en marcha del tema.

**Formación y capacitación.** Comprende capacitaciones constantes a las mujeres que son parte de la asociación, así también a las mujeres que son integrantes de los COCODES con el fin de fortalecer su liderazgo comunitario, en donde se fortalecen temas que encaminen al análisis de la realidad social que les rodea, buscando el empoderamiento a fin de que las mujeres sean demandantes de sus necesidades de apoyo ante las instancias correspondientes.

El objeto de la Asociación será desarrollar actividades que permitan la elaboración de productos artesanales, nutritivos, en busca de la auto sostenibilidad de la Asociación y la realización de sus objetivos de manera directa o indirecta.

De la misma forma las integrantes de la directiva de AIMA han recibido capacitaciones en elaboración y envasados de mermelada y néctar de piña, shampoo de sábila, manzanilla, aguacate y rosas. Además elaboración y envasados de loroco, chile en polvo y salsas picantes, ranchera y dulces, donde las principales hortalizas procesadas han sido el tomate, chile jalapeño y pimienta, cebolla y loroco, con el fin de adquirir y transmitir conocimientos a las beneficiarias de la asociación.

Las capacitaciones no han tenido ningún costo ya que han sido solicitados a instituciones gubernamentales (SOSEP, MAGA) y dependencias (OMM) que apoyan a la mujer, también se ha coordinado con la Mancomunidad del Cono Sur, los productos utilizados se han obtenido con el apoyo de la municipalidad

de Atescatempa, quien a solicitud de la junta directiva presto un terreno municipal por 10 años para que la asociación inicie sus labores productivas.

AIMA en la actualidad cuenta con una junta directiva que coordina capacitaciones con diferentes instituciones para la junta directiva y para otras redes de mujeres del municipio y participa en las reuniones mensuales de la Red Departamental de la Mujer de Jutiapa.

### **1.3. Ubicación**

Actualmente AIMA, cuenta con sede en Barrio El Centro, del Municipio de Atescatempa, del Departamento de Jutiapa, adquirió personería jurídica en el Registro de Personas Jurídicas del Ministerio de Gobernación, el veintiséis del mes de julio del año dos mil doce, bajo la partida número 41395, folio 41395, del libro 1 del Sistema Único del Registro Electrónico de Personas Jurídicas, solicitud SIRPEJU No. 511207254447.

Por la ruta Panamericana, la sede se encuentra ubicada a una distancia de 174 kms, de la ciudad capital de Guatemala, de esta a la cabecera departamental de Jutiapa hay 116 kms, de la cabecera departamental hasta San Cristóbal Frontera, hay 50 kms, y de la misma hacia la cabecera Municipal de Atescatempa dista 8 kms. Los números telefónicos de las personas enlaces son 30076283, y 40808832.

### **1.4. Tamaño y Cobertura**

La Asociación Integran de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa, AIMA, tiene su sede en el Barrio El Centro, del municipio de Atescatempa, en donde poseen un terreno para ser usado por diez años para proyectos de beneficio colectivo el cual fue proporcionado por la municipalidad, y se realizan gestiones para lograr el financiamiento para la construcción de un centro de capacitación para la mujer en el mencionado terreno.

El propósito principal de la Asociación es llegar a tener una cobertura en todo el municipio, por lo que se inicia el proceso de divulgación de la información de la

asociación a través de los COCODES, de manera que reproduzcan la información y lograr que más mujeres sean asociadas.

Por lo que actualmente la municipalidad ha proporcionado el espacio físico para realizan sus reuniones en el Salón Municipal el cual se ubica al oriente del país, dentro de las coordenadas siguientes.

Latitud 10° 14' 30",

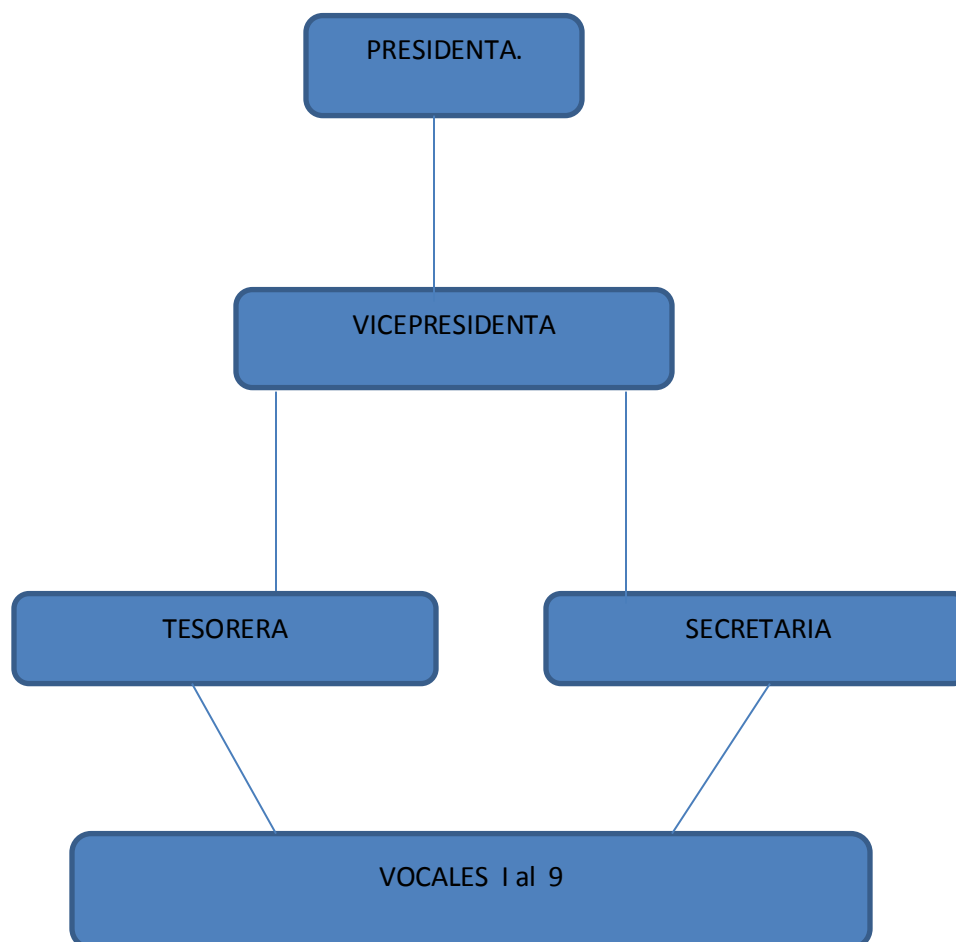
Longitud 89 44 28"

Altitud de 2,000 2,300 pies sobre el nivel del mar.

Colinda al norte con Asunción Mita, al sur con Jerez, al este con la Republica de El Salvador y al oeste con Yupiltepeque.

La cobertura de la Asociación actualmente está conformada por integrantes de cuatro comunidades del municipio, y se promueve la integración de más mujeres a fin de que al ser mayor el número de asociadas mayor pueda ser los beneficios que todas obtendrán al involucrarse.

## 1.5. Estructura Organizativa.



Actualmente AIMA cuenta con una junta directiva que está integrada por 13 mujeres residentes en diferentes comunidades, a la vez tiene una estrecha relación con las redes de mujeres a nivel municipio, siendo un total de 300 mujeres, que se pretende sean beneficiarias de la Asociación, ya que dicha relación le permite conocer las necesidades que les aquejan. Además en coordinación con la Oficina Municipal de la Mujer, MAGA, Cooperativa El Recuerdo y SOSEP, AIMA participa en capacitaciones integrales que se

imparten a mencionadas redes. La organización interna de AIMA, la constituye la junta directiva quien está integrada con los siguientes cargos.

<b>Presidente</b>	Kenia Marigel Martínez
<b>Vice-presidente</b>	Iris Mariana Martínez Godoy
<b>Secretaria</b>	Sulma Karina Hernández de Lau
<b>Tesorera</b>	Mabel Morales Flores.

**Vocales**

- a. Mirna Tamara García.
- b. Deysi Maritza Arana Ramírez.
- c. Glenda Patricia Farfán.
- d. Feliciano Vásquez Estrada.
- e. Elda Marina Godoy Tecún.
- f. Olinda Magaly Rivera Castillo de C.
- g. Arminda Salazar Asencio.
- h. Sandra Polanco.
- i. Juana Adalgisa Ramírez Lucero.

## **1.6. Visión/ Misión/ Metas.**

### **1.6.1 Visión**

Para 2016 Ser una Asociación auto-sostenible que promueva el desarrollo personal y familiar de la mujer de Atescatempa, en los aspectos más importantes que engloba lo económico, social, cultural

### **1.6.2 Misión**

Somos una Asociación de mujeres en busca del desarrollo económico y social de la mujer Atescatempense.

### **1.6.3 Metas**

#### **Corto plazo**

Que las integrantes de la Asociación, (juntas directivas y beneficiarias) cuenten con las capacitaciones adecuadas y necesarias.

#### **Mediano plazo**

Contar con las instalaciones adecuadas y equipadas para el procesamiento de productos agrícolas.

Contar con los fondos necesarios para la compra de materia prima.

#### **Largo plazo**

Ser una Asociación de mujeres auto-sostenible, productora de envasados gestora de desarrollo para el municipio.



## **1.7. Objetivos.**

### **Objetivo general**

Desarrollar actividades que permitan la elaboración de productos artesanales, alcanzando la auto-sostenibilidad de la Asociación y la realización de sus objetivos específicos de manera directa e indirecta.

### **Objetivos Específicos**

- Promover el desarrollo económico de las mujeres del municipio.  
Gestionar fondos que serán destinados para impulsar proyectos propios y/o en mancomunidad, con entes donantes, organismos internacionales, con la Naturaleza Jurídica de la entidad y de todas aquellas autorizaciones o licencias que sean necesarias para la realización de los mismos.

Dentro de las Políticas Públicas a favor de las mujeres que se cuentan en el país, encontramos la incidencia en el sector mujer en donde se promueve su empoderamiento a nivel local.

La asociación cuenta con el apoyo técnico y financiero de la Cooperativa El Recuerdo, y asesoría de la Oficina Municipal de la Mujer, quienes promueven los intereses estratégicos para el trabajo de la asociación en temas de Educación, Desarrollo Económico, Salud Reproductiva, Formación a lideresas.

## **CAPITULO II. ANALISIS SITUACIONAL**

Este análisis muestra parte del estudio efectuado a la Asociación Integral de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa, AIMA, en plenaria con la Junta Directiva, y asociadas, dicho estudio permitió la elaboración del marco situacional donde se identifica área de proyección en el desarrollo comunitario que se ha tomado como referencia para la posterior planificación de acciones orientadas a su fortalecimiento.

### **2.1. Problemas generales**

En relación a los problemas generales, se colocaron los elementos que obstaculizan, situaciones, cuestiones y fenómenos que se conciben, se identifican y manifiestan los sujetos sociales en el marco del desarrollo comunitario.

#### **2.1.2. Problemas generales en el marco de Desarrollo Comunitario.**

El análisis situacional de la Asociación AIMA, del municipio de Atescatempa, departamento de Jutiapa, se realizó con las socias y la estudiante que realiza su práctica profesional supervisada I, en una reunión que permitió detectar por medio de la técnica lluvia de ideas las siguientes necesidades de la institución.

El listado de problemas que se abordan en el área de objeto de análisis son:

1. Deficientes servicios de salud.
2. Ausencia de proyectos sostenibles y productivos.
3. Ausencia de información de microcréditos y búsqueda de mercados y comercialización de los productos.
4. Pobreza y pobreza extrema.
5. Bajo nivel educativo de la población asociada.
6. Falta de apoyo de organizaciones nacionales y extranjeras en proyectos de desarrollo.

7. Deficiencias administrativas técnicas y políticas, en la Junta Directiva de la Asociación AIMA.
8. Poca participación de la mujer en procesos de desarrollo.
9. Contaminación del medio ambiente.
10. Poca involucramiento comunitario en temas de microcréditos.

### **2.1.3. Análisis y explicación de Problemas Generales**

#### **1. Deficientes servicios de salud.**

Los deficientes servicios que en el municipio se prestan por instituciones en el tema de salud, carecen de lo necesario para brindar a la población un apoyo integral que garantice a las asociadas servicios de calidad, y que todas tengan acceso a asistencia medica así como medicamentos

#### **2. Carencia de proyectos sostenibles y productivos.**

Los escasos de presupuesto y la falta de gestión por parte de la Directiva y la falta de apoyo de las instituciones locales, nacionales e internacionales en la creación de proyectos sustentables y sostenibles en busca del desarrollo local.

#### **3. Carencia de información de microcréditos y búsqueda de mercados y comercialización de los productos**

El poco involucramiento por parte de las instituciones encargadas de velar por el desarrollo de las mujeres en orientarlas en la búsqueda de mercados y la comercialización de sus productos para hacerlos competitivos a nivel nacional regional, familiar, mejorando la economía de las asociadas

#### **4. Pobreza y pobreza extrema.**

Las condiciones de vida que enfrentan las familias a las que pertenecen las asociadas a AIMA, en su mayor porcentaje son de pobreza, el resto son de pobreza extrema, lo que produce la necesidad de buscar alternativas de

solución para que las mujeres puedan generar ingresos económicos a través de su trabajo, dedicándose algunas a lavar, planchar ropa ajena, otras con la implementación de un pequeño negocio.

#### **5. Bajo nivel educativo de la población asociada.**

Las integrantes de la Junta Directiva poseen niveles educativos desde primaria, algunas básico y diversificado, otras han tenido la oportunidad de estudios universitarios, este factor favorece en el sentido que siendo un grupo que visualiza la problemática de diferentes perspectivas, les permite encontrar posibles soluciones, pero al mismo tiempo limita el involucramiento activo de todas las integrantes.

#### **6. Falta de apoyo de organizaciones nacionales y extranjeras en proyectos de desarrollo.**

La Junta Directiva de AIMA, aun no realiza gestiones a altos niveles, y aun no cuentan con sus registros contables habilitados, esta es una limitante para que las instituciones nacionales e internacionales que brinden la implementación de proyectos de proyección social.

#### **7. Deficiencias administrativas técnicas y políticas, en la Junta Directiva de la Asociación AIMA.**

Existe organización legal y personas profesionales en la junta directiva pero aún se encuentra débil el proceso de desarrollo comunitario, debido a que los niveles de empoderamiento de los puestos en la junta es débil, a causa del desconocimiento de las funciones administrativas que les competen, impiden el ejercicio de las funciones y el manejo de la asociación.

## **8. Poca participación de la mujer en procesos de desarrollo.**

La escasa participación de la mujer es notoria debido a que muchas mujeres han tenido mala experiencia con otras asociaciones, en relación a que no se han ejecutado proyectos de beneficio colectivo, lo que limita el involucramiento en esta que está iniciando los procesos de incidencia en las comunidades.

## **9. Contaminación del medio ambiente**

La falta de concientización en el uso y manejo de los recursos naturales, la contaminación del agua, el mal uso de la tierra, la tala inmoderada de árboles, los basureros clandestinos, la falta de letrinas es un problema que está matando el planeta, la vida silvestre la flora y la fauna en peligro de extinción, el calentamiento global que el hombre ha contribuido grandemente para que la tierra esté llena de enfermedades..

## **10. Poco involucramiento comunitario en temas de microcréditos**

La falta de promoción de programas para facilitar a las mujeres microcréditos a una tasa de interés favorable en donde puedan iniciar o incrementar un pequeño negocio que les brinde ingresos económicos para su familia.

### **2.1.4. Priorización del problema utilizando en Método Hanlon.**

Considerando el rango de selección de magnitud, gravedad, eficacia de la solución y la viabilidad de la intervención, se implementó el método Hanlon los resultados se encuentran en la página 94 de los anexos del presente documento.

El problema identificado a través de la técnica Hanlon es el siguiente: Deficiencias administrativas en la junta directiva de la Asociación AIMA, en el desenvolvimiento del ejercicio de sus derechos individuales y colectivos en el accionar social.

Se determinó que el no disponer de planes establecidos para incidir en el desarrollo de sus actividades administrativas de la junta directiva, obstaculiza las iniciativas de trabajo, lo cual visto de otra perspectiva da lugar al razonamiento que al carecer de lineamientos claros y formales en los cuales fundamentar sus objetivos, metas y proyectos que generen la participación y empoderamiento en actividades sociales, les limita obtener mayor alcance en sus acciones.

Es de mucha importancia lograr que las mujeres participen en los diferentes procesos de desarrollo, ya que ello contribuye a que se involucren directamente y en consecuencia se generen espacios dentro de la sociedad.

Este fundamento debe apoyarse en la disposición de organizaciones con estructuras fortalecidas, mismas que les permitan proyectarse a nivel local, familiar y como asociación, de manera que puedan construir desarrollo y buscar mecanismos necesarios que les permitan auto gestionar los recursos para su proyección comunitaria, así mismo el conocimiento de todas las funciones que como miembros de la junta directiva les corresponden.

#### **2.1.5. Explicación de las causas y efectos del problema identificado.**

El árbol de problemas, es otra técnica utilizada para analizar el problema priorizado que limita el desarrollo comunitario de la Asociación AIMA, determinando la relación entre causas y efectos, así mismo permite conocer, profundizar y determinar las consecuencias que este ocasiona a la organización y sociedad. Esta técnica se aplicó en la Asociación AIMA, para poder implementar acciones estratégicas que puedan contrarrestar las limitaciones de la junta directiva.

Encontrándose en los anexos 118 al 120 del presente documento.

El procedimiento utilizado es el siguiente.

Se identifican las causas principales del problema principal, colocándolas gráficamente en la parte inferior del problema. Se identifica las causas de las causas.

Se identifican los efectos directos del problema principal y se colocan en la parte superior del problema, así mismo los efectos secundarios. Es este ejercicio es necesario considerar la relación que existe entre causas y los efectos.

El análisis parte de la identificación del problema realizado, en el árbol se visualiza como problema central “Deficiencias administrativas en la junta directiva de la Asociación AIMA, en el desenvolvimiento del ejercicio de sus derechos individuales y colectivos en el accionar social.”, en el mismo se localizan varios aspectos importantes que son las causas que originan esta debilidad.

Se mencionan en el primer nivel de las causas, que no poseen el conocimiento técnico y metodológico requerido para participar como Junta Directiva, esto se origina porque no disponen de asesoría técnica en el tema administrativo y acompañamiento de un profesional, a esto se suma no disponer de herramientas administrativas que les permitan proyectarse, dando como resultado que las mujeres que son parte de la Junta Directiva, se desarrollan en un escaso liderazgo por la falta de información que poseen y la escasa capacitación que reciben.

A continuación se presentan las causas identificadas.

- a. Grupos organizados de forma aislada, sin estrategias de acción definidas, en esta rama se visualiza que en las organizaciones sociales existe ausencia de procesos organizativos mismos que les permitan organizarse de acuerdo a criterios técnicos organizacionales. La escasa planificación que tienen se debe al limitado apoyo institucional que reciben, todo ello conlleva a que los grupos carezcan de planes de formación y manuales de

organización, que no se logra obtener por la falta de información y asesoría técnica.

- b.** Refiriéndonos, al desconocimiento de políticas públicas y limitada capacidad de gestión, esto es provocado porque las organizaciones comunitarias aún desconocen de la existencia de la Asociación, y las que ya están inmersas desconocen las leyes vigentes que fortalecen a las Asociaciones, el desconocimiento propicia a que la participación política y comunitaria sea limitada, así mismo que haya debilidad en la gestión de proyectos y programas que beneficien el sector de la mujer. Estas situaciones provocan que hayan comunidades con poca información sociopolítica, que limita el desarrollo social y de gestión en las comunidades a favor del desarrollo integral de la Asociación AIMA.

En lo que se refiere a los efectos que provocan las causas ya descritas, se encuentran los siguientes elementos de análisis.

- a.** Uno de los problemas que presenta en cuadro de efectos es que el trabajo que realizan los grupos organizados, es efectuado de manera empírica, porque no disponen de herramientas administrativas, provocando pérdida de recursos económicos, humanos y materiales. Consientes que el trabajo que realizan tiene beneficios pero no mayores alcances, tienen limitada proyección social, situación que en algún momento las coloca en desventaja frente a otras organizaciones por la debilidad de liderazgo en el que están inmersas.
- b.** Siguiendo con este análisis, otro de los efectos que se plantean es el estancamiento comunitario que existe, en relación a la poca participación de las mujeres ya que se da en forma pasiva, por lo que en la actualidad es una minoría de mujeres las inmersas en COCODES organizados, y las pocas que ya forman parte de estos no tiene un nivel de decisión que fortalezca la participación de la mujer, muchas veces es tomada en cuenta la mujer solo para cubrir los puestos que son necesarios ser ocupados por



mujeres. Esto puede generar problemas sociales ya que no hay equidad de género en las organizaciones y limitan el desarrollo y la participación social.

- c. En este marco de efectos, otro elemento importante generado a partir de las causas identificadas, es el poco avance en las acciones que realiza la Asociación, debido a que la organización se practica de manera aislada y sin estrategias definidas. La escasa coordinación y la manera desordenada que presentan los procesos de organización, conlleva a que los recursos no sean aprovechados en su totalidad y en consecuencia no obtengan éxito las iniciativas de proyección que plantean, teniendo como resultado un limitado accionar organizacional, además el desconocer logros relevantes de otras Asociaciones que las puedan motivar a trabajar colectivamente.
- d. Continuando en el marco de los efectos, se visualiza la debilidad que tienen en la capacidad de incidencia política, esto conlleva a que sean objeto de manipulación en la toma de decisiones dentro de la organización y se originen posibles conflictos sociales, producto de la debilidad que tienen en el liderazgo. A lo anterior, podríamos agregar la limitada capacidad de gestión que interviene para que los escasos espacios donde se puede implementar la autogestión, no sean aprovechados debido a que no se trabaja de acuerdo a las políticas vigentes.

## **2.2. Red de actores vinculados al área de proyección.**

Los entes involucrados para impulsar los diferentes procesos de desarrollo y principalmente el proyecto de intervención son:

### **2.2.1. Actores Internos.**

- **Municipalidad.**

La municipalidad es una entidad autónoma que la Constitución Política de la Republica, garantiza al Municipio, elige sus autoridades y ejerce por

medio de ellas el gobierno y su administración. Obtiene y dispone de sus recursos patrimoniales, atiende los servicios públicos locales, como también por su fortalecimiento económico y la emisión de sus ordenanzas y reglamentos. **Código Municipal, (2002)**. La municipalidad es la actualidad promueve actividades sociales y culturales que permiten el involucramiento del sector femenino del municipio.

Por lo tanto la Asociación, cuenta con el apoyo de la Municipalidad en relación a instalaciones, aprobación de programas de beneficio para las mujeres que se promueven a través de las OMM, convirtiéndose en un actor fuerte en la realización de sus actividades.

- **Oficina municipal de la mujer.**

Las Oficinas Municipales de la Mujer -OMM- son oficinas técnicas de apoyo a la municipalidad aprobadas en 2010 en el marco de las Reformas al Código Municipal. Se caracterizan por ser oficinas técnicas de atención a las necesidades específicas de las mujeres en el municipio y del fomento de su liderazgo comunitario, participación económica, social y política. Este logro constituye una respuesta a las necesidades e intereses de las mujeres en el municipio, considerando es allí donde las mayores brechas de exclusión tanto territoriales, de género, étnicas y generacionales tienen su expresión, pero a la vez representa un espacio de oportunidad para potenciar el efectivo goce de los derechos de la ciudadanía, particularmente de las mujeres. **Manual de funciones OMM.**

La OMM, coordina sus acciones a favor de las mujeres de la Asociación AIMA, y posee apoyo técnico de la Cooperativa El Recuerdo quienes programan actividades conjuntas de beneficio colectivo para el sector de las mujeres.

### 2.2.2. Actores Intermedios.

- **Cooperativa el Recuerdo.**

Una cooperativa con presencia en los departamentos de Jutiapa, Jalapa y Santa Rosa, a través del personal técnico que posee brindan asesoría técnica a todas las OMM, con el propósito de hacer prácticas las funciones asignadas a las Oficina Municipales de la Mujer, brinda financiamiento para equipo de cómputo, mobiliario, sonido, así como promueve programas educativos, económicos, de formación, con los cuales inciden en el sector mujer que en coordinación se apoya con las OMM.

- **Población femenina ( asociación)**

Son las beneficiarias de los diferentes proyectos que se desarrollen, en la actualidad la sociedad femenina en el municipio de Atescatempa, tiene aún débil participación social, sin embargo al abordar la principal problemática que existe como es la ausencia de planes.

### 2.2.3. Actores Indirectos

- **Concejo Municipal de Desarrollo. ( COMUDE)**

El concejo Municipal de Desarrollo (COMUDE), el cual está integrado por diferentes comisiones o grupos de trabajo, las que son coordinadas por el Alcalde Municipal y en cada comisión tiene representatividad de los Síndicos o Concejales que determine la Corporación, así como integrantes de Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) , representantes de entidades públicas y privadas del Municipio, cumpliendo lo que establece la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural en su artículo No, 11 (**Decreto No. 11-2002**), del congreso de la **Republica.**

Además es responsable de coordinar proyectos, asesorar COCODES e interviene de forma activa en los proyectos de desarrollo. También gestiona financiamiento para poder llevar a cabo los proyectos. Actúa de

forma positiva en la gestión de recursos económicos para la ejecución de proyectos de desarrollo social.

- **Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES)**

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), forman parte de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, entre sus funciones están.

Promover y facilitar la organización y participación efectiva de la población y de sus organizaciones en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones para el desarrollo integral del municipio.

Promover políticas y programas de protección y promoción integral de la niñez, la adolescencia y la mujer. Son grupos activos inmersos en la toma de decisiones conjuntamente con el consejo municipal de desarrollo, colaboran directamente en el desarrollo social del municipio. **Código Municipal,(2002) Decreto 11-2002 Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.**

- **Corporación municipal.**

Es un ente positivo, brinda recursos materiales y financieros que permitan la realización de proyectos. Está conformado por representantes de diversos partidos políticos quienes para llegar a acuerdos es necesario que todos los representantes aprueben la propuestas, es por ello que cada decisión que se toma dentro de la corporación municipal se realiza de forma democrática, considerando la diferentes opiniones de cada representante.

- **Universidad Rafael Landívar.**

Brinda recurso humano para los proyectos de Práctica Profesional Supervisada, a través de estudiantes de las diferentes carreras.

Apoya a través de la estudiante de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, de forma efectiva a la asociación de mujeres en la realización de proyectos, así como en la

orientación técnica profesional adecuada para generar información que genere elementos teóricos y prácticos para mejorar la intervención a nivel de asociación, y que es de beneficio colectivo.

### **2.3. Demandas institucionales y poblacionales.**

#### **2.3.1. Demandas de la Asociación Integral de Mujeres para el desarrollo de Atescatempa, AIMA.**

- Que las organizaciones sociales de mujeres sean entes activos en los procesos de desarrollo.
- Formación y capacitación a líderes comunitarios.
- Contar con personal técnico de apoyo institucional.
- Gestión de apoyo a otras instituciones con proyectos de desarrollo.
- Disponer de herramientas administrativas, que les permitan realizar el trabajo con eficacia y eficiencia.
- Implementar proyectos de desarrollo social
- Que exista democracia y transparencia dentro de la organización y sea información accesible a las asociadas.

#### **2.3.2. Demandas Poblacionales.**

- Formar lideresas activas y positivas.
- Elaborar perfiles de proyectos de desarrollo a nivel comunitario.
- Contar con mayor participación de la mujer en las organizaciones.
- Impulsar proyectos de desarrollo social a nivel local y rural.
- Evaluar los alcances de los proyectos que se implementan.
- Acceso integral a servicios que presta la asociación.
- Que se forme una democracia en la toma de decisiones.

#### **2.4. Análisis de las demandas y brecha respectiva.**

El tiempo dedicado a elaborar un análisis de demandas institucionales y poblacionales se ha determinado que existen diferentes elementos, que marcan un espacio entre las necesidades de la institución y lo que demanda la población, los cuales se detallan de la manera siguiente.

- Debilidad en el liderazgo, es necesario que las mujeres miembros de la junta directiva sean capacitadas, para que sean entes activos y multiplicadoras dentro del grupo organizado que representan. La falta de formación contribuye a que las demás mujeres no participen y exista ausencia de proyectos de desarrollo a nivel comunitario.
- Escasa participación de la mujer en el desarrollo comunitario, principalmente en los grupos organizados funcionales denominados COCODES, donde la participación de la mujer es limitada, dando como resultado a desigualdad de género dentro de las comunidades a donde pertenecen las integrantes de la junta directiva y asociadas a AIMA, esto conlleva a que los proyectos a nivel local sean únicamente analizados desde una visión masculina sin mayor visión de los beneficios que puedan brindar al promover al sector femenino y organizado a través de AIMA.
- La ausencia de herramientas administrativas para fortalecer la capacidad de gestión, dentro de la organización limita la proyección social de la misma, debido a que las acciones o proyectos que implementa no están fundamentados teóricamente y carecen de estrategias concretas que involucren a todas las asociadas, es decir que sean necesidades sentidas de las socias, y no propuestas por la organización que les brinda asesoría técnica.
- El tema de la democracia, dentro de la organización es fundamental en la toma de decisiones ya que es la única manera como la proyección social, puede reflejar la realidad de la sociedad a través de la participación de las

asociadas, porque permite la participación de las comunidades en la planificación que se realiza dentro de la organización, y de esta forma se puede valorar el alcance que tienen los proyectos, las propuestas de intervención y el accionar de la Asociación AIMA.

## **2.5. Proyectos Futuros o Visión Proyectiva de la Asociación.**

Ser una dependencia a nivel del municipio con una finalidad positiva, que contribuya al desarrollo integral de la asociación, donde se facilite la información a la población, se presenten propuestas relacionadas con el tema educativo, ambiental, económico, salud, para que estos proyectos de desarrollo que se ejecuten, cumplan con el objetivo de dar solución a las diversas problemáticas que se suscitan dentro de la población.

La Asociación AIMA, dentro de sus planes a futuro, persigue impulsar proyectos de desarrollo social orientados especialmente a la mujer, buscando promover la participación social e involucramiento en las diferentes organizaciones existentes en el municipio. Considerando necesario proporcionarles a estos grupos comunitarios los fortalecimientos a través de jornadas de capacitación con temas de interés. Busca sensibilizar y orientar a las mujeres en diferentes áreas como, salud, educación, derechos y obligaciones, programas educativos, culturales, deportivos, sociales y de esta manera lograr una participación activa y motivar a que sean entes multiplicadores en busca de desarrollo integral. Al mismo tiempo se tiene en los planes a futuro la construcción de un centro de capacitación para la mujer, debido a que la municipalidad ha proporcionado por usufructo un terreno para ser utilizado por diez años para la asociación y luego renovar el convenio de uso del mismo, a fin de facilitar procesos en común.

### **CAPITULO III. ANÁLISIS ESTRATÉGICO**

El análisis estratégico, es un elemento de gran importancia dentro del plan de práctica, es una forma de reflexión que permite penetrar en la complejidad organizacional, implica desarrollar las respuestas necesarias a las diversas problemáticas existentes dentro de la organización que es objeto de estudio. Al realizar el análisis estratégico, se debe considerar diversos factores tanto externos como internos que influyen o pueden incidir en el funcionamiento de la misma ya sea de forma positiva o negativa.

#### **3.1. El Análisis FODA.**

Esta técnica permite realizar un análisis integral de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de una organización, en este caso aplicada a la Asociación Integral de Mujeres para el desarrollo de Atescatempa, (AIMA) y determinar estrategias que contribuyan a la implementación de soluciones en diversos problemas. Así mismo, permite responder a las demandas institucionales y poblacionales en el marco del problema planteado en el análisis situacional, siendo este. Deficiencias administrativas en la junta directiva de la Asociación AIMA, en el desenvolvimiento del ejercicio de sus derechos individuales y colectivos en el accionar social.

Se visualizan como potencialidades las oportunidades y fortalezas que no han sido aprovechadas y que pueden ser útiles para mejorar la situación, al ser incorporadas adecuadamente en el desarrollo de los planes de trabajo enfocados en el desarrollo comunitario en el sector mujer en la junta directiva.

Mientras que las amenazas y debilidades son las posibles situaciones que pueden obstaculizar la culminación de los proyectos y que fracasen las estrategias de acción ya planificadas.



### **3.1.1. Análisis FODA, Asociación Integral de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa, (AIMA).**

#### **Fortalezas.**

- Recurso humano con capacidades y habilidades técnicas.
- La junta directiva conoce la realidad social de la Asociación, así como de las comunidades a que pertenecen las asociadas.
- Interés la junta directiva por solucionar problemas de beneficio común.
- Dentro de la junta directiva, existe capacidad y liderazgo para incidir en espacios de participación comunitaria.
- Mediano nivel académico en las integrantes de la Junta directiva.
- Junta directiva cuenta con el apoyo técnico de una cooperativa, y del alcalde municipal y corporación.
- Tienen estatutos establecidos que rigen su funcionamiento.
- Disponen de instalaciones, mobiliario y equipo para realizar el trabajo en condiciones adecuadas.
- Las representantes de la junta directiva son reconocidas dentro de las comunidades.
- La misión y visión está dirigida el desarrollo comunitario.

#### **Debilidades.**

- Insuficiente recurso económico para implementar proyectos de desarrollo.
- Poca planificación, por falta de personal administrativo de la Asociación.
- Carencia de perfiles de proyecto de desarrollo a nivel comunitario.
- Falta de sistemas de evaluación y monitoreo en los proyectos que se ejecutan.
- Carencia de planes de operativo para el desarrollo comunitario del sector.
- No cuentan con estrategia clara y definida que motive la participación de la junta directiva.

- No existe un instrumento de gestión que oriente en la búsqueda de recursos para ejecutar proyectos de desarrollo.
- Poca investigación en temas de Asociaciones, sus funciones y proyecciones.
- Limitados proyectos de desarrollo ejecutados.

### **Oportunidades.**

- Participar en los planes y programas de desarrollo a nivel de la asociación.
- Acceso a otras fuentes de financiamiento y coordinación.
- Realizar alianzas con actores en el ámbito comunitario.
- Contribuir al desarrollo integral de la junta directiva
- Proponer soluciones a las necesidades de los sectores de la población (mujeres, niños, jóvenes, ancianos.
- Apoyo de diversas instituciones en áreas de salud, educación, económico, estas ya integradas contribuyen al desarrollo integra de las comunidades.

### **Amenazas.**

- Que se desintegre la junta directiva por falta de asesoría técnica.
- Escasa participación comunitaria.
- Ausencia de planes y proyectos de desarrollo futuros.
- Poco interés de participación y falta de organización a nivel de asociadas.
- Que las instituciones o fuentes de financiamiento les retiren el apoyo técnico, económico y educativo formativo.

### **3.1.2. Análisis de Vinculación e identificación de estrategias de acción.**

A partir del análisis, que ha permitido la identificación de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que están inmersas en la problemática identificada, se realiza la presente vinculación estratégica, la cual consiste en identificar la relación entre.

- Fortalezas con debilidades
- Fortalezas con amenazas.
- Oportunidades con debilidades
- Oportunidades con amenazas.
  
- **Fortalezas con debilidades.**

**Recurso humano con capacidades y habilidades técnicas, poca planificación, por falta de personal en sus funciones administrativas dentro de la Asociación Integral de mujeres para el desarrollo de Atescatempa. AIMA.**

- Impulsar la planificación con el apoyo del personal multidisciplinario que dispone la asociación.
- Formar al recurso humano administrativo acorde de las necesidades y demandas administrativas, y desarrollar acciones que permita que la planificación sea implementada en los diversos procesos administrativos esto contribuirá a planificar, ejecutar y diseñar proyectos de desarrollo que benefician a las comunidades y por ende sus intervenciones sociales tengan mayores alcances.

**Conocen la realidad social de la asociación, y existe carencia de perfiles de proyecto a nivel comunitario.**

- Generar mecanismos de coordinación y comunicación con líderes comunitarios, para el análisis del entorno social e impulsar estrategias de acción organizacional que permitan la elaboración de perfiles de proyectos

esto permitirá impulsar de forma técnica proyectos de desarrollo de acuerdo a las necesidades y demandas de la junta directiva y de las asociadas.

**Interés por solucionar los problemas de beneficio común- poca investigación de asociaciones en sus funciones y proyecciones.**

- Impulsar el desarrollo del recurso humano en investigación en temas políticos de interés social.
- Diversificación de acciones para enfrentar problemáticas relacionadas con entorno de políticas públicas e injusticia social. La diversificación contribuye a que se amplíe las acciones que se realizan y que las debilidades existentes sean limitadas.

**Personal administrativo capacitado- carecen de sistemas de evaluación y monitoreo en los proyectos y carencias de planes y programas de trabajo en la junta directiva, y para el desarrollo comunitario.**

- Crear metodologías que permitan la elaboración de perfiles de proyectos y la creación de sistemas de evaluación y monitoreo. La capacidad instalada a nivel académico y experiencia que caracteriza a las integrantes de la junta directiva, fortalecerá las acciones para supervisar y evaluar los proyectos de desarrollo así mismo les permitirá disponer de herramientas administrativas que les permitan proyectarse a la sociedad de manera técnica y profesional.
- **Tienen la colaboración de algunos líderes para desarrollar las actividades que conllevan los proyectos de desarrollo- No cuentan con una estrategia clara y definida que motive la participación de la junta directiva.**
- Fortalecimiento organizacional y promoción de la participación comunitaria de la junta directiva y asociadas.
- Diseñar estrategias claras que permitan la coordinación del sector femenino en los diferentes grupos organizados y de la junta directiva, así como

gestionar y capacitar a las personas para disponer de recursos humanos profesional y técnico dentro de las comisiones de la asociación al lograr dotar de personal técnico y profesional en las comunidades, se podrán visualizar mayores alcances de la iniciativa de desarrollo de la asociación, monitorear y evaluar el grado de desarrollo de las mismas.

- **Fortalezas con Amenazas.**

**Tienen la colaboración de algunos líderes para desarrollar las actividades que conllevan los proyectos de desarrollo – Desintegración de la junta directiva.**

- Formación de líderes activas dentro de la asociación.
- Incluir en la junta directiva, líderes activos reconocidos en las comunidades por su compromiso de contribuir al desarrollo integral de la asociación, permitirá que los consejos de desarrollo, trabajen en beneficio de sus comunidades y evitara la desintegración de los mismos.

**Interés por solucionar problemas de beneficio común- escasa Participación.**

- Implementar procesos de reflexión, concientización y motivación para promover la participación comunitaria.
- Coordinar con líderes activos para la sensibilización social.
- Implementar acciones para concientizar a la población, motivando la participación social y comunitaria dentro de las diversas comunidades ya que sin participación no hay desarrollo.

**Conocen la realidad social de la Asociación y de las diferentes Comunidades – poco interés de participación y falta de Organización a nivel de asociadas.**

- Fortalecimiento de la unidad social comunitaria.
- Sensibilización hacia las organizaciones que conforman el sector femenino, implementar acciones y estrategias que permitan la inclusión de las

asociadas dentro de los grupos organizados, así mismo motivar la participación ciudadana, y fortalecerles en temas de interés.

- **Oportunidades con debilidades.**

**Oportunidad de participar en los planes y programas de desarrollo a nivel de la asociación- carencia de perfiles de proyectos para el desarrollo comunitario del sector femenino.**

- Desarrollar propuestas innovadoras, para el abordaje estratégico de acciones que contribuyan a la creación de un plan operativo de la junta directiva, que contribuya a mejorar la intervención de la asociación en general.
- Fortalecimiento en la elaboración y ejecución de planes y programas de trabajo, promoviendo el involucramiento de las mujeres dentro de las organizaciones.
- La capacidad y el liderazgo que ejerce la junta directiva, contrarresta la debilidad planteada.

**Realizar alianzas con actores en ámbito comunitario- Poco personal profesional y técnico para operativizar el trabajo en las comunidades.**

- Implementar procesos de formación y capacitación para líderes de la asociación, académicas para fortalecerles con conocimientos técnicos, que permiten la eficiencia y eficacia en la ejecución del trabajo a nivel de la junta directiva y en las comunidades.

**Contribuir al desarrollo integral de la sociedad, así también proponer soluciones a las necesidades de la junta directiva- No cuentan con una estrategia clara y definida que motive la participación de la junta directiva.**

- Fortalecerles con procesos organizacionales de la junta directiva que les proporcionen mayor incidencia a nivel comunitario y mantener vínculos de comunicación con los diversos grupos.

- El relacionamiento con otros grupos organizados y el intercambio de experiencia permitirá implementar acciones a nivel comunitario que motiven la participación de la junta directiva, en los diferentes proyectos.

**Apoyo de diversas instituciones en las áreas de salud, educación, económico, mismas que permite unir esfuerzos y contribuir al desarrollo integral de las comunidades- Carencia de perfiles de desarrollo a nivel comunitario- falta de sistemas de evaluación y monitoreo de los proyectos.**

- Lograr maximizar las alianzas establecidas con las instituciones.
- Implementar estrategias de trabajo para mantener y resguardar el apoyo económico, que aportan otras instituciones para el desarrollo social y el fomento de proyectos comunitarios que giran alrededor del desarrollo integral. Estas acciones permitirán contrarrestar las debilidades actuales.

**Acceso a otras fuentes de financiamiento y coordinación – Insuficiente recurso económico para implementar proyectos de desarrollo- No existe un instrumento de gestión que oriente en la búsqueda de recursos para ejecutar proyectos de desarrollo.**

- Crear instrumentos de gestión en coordinación con las diversas fuentes de financiamiento para maximizar los proyectos comunitarios.
- Propuestas coordinadas con las diversas organizaciones que facilitan el desarrollo comunitario, mismas que permiten la creación de instrumentos de trabajo que vayan orientados a la búsqueda y el mejor aprovechamiento de los recursos económicos, materiales, humanos entre otros, que se invierten en la ejecución de proyectos de desarrollo.

- **Oportunidades con amenazas**

**Participar en los planes y programas de desarrollo a nivel de la asociación-  
Desintegración de la junta directiva.**

- Desarrollar metodologías participativas, que permitan mayor incidencia en espacios comunitarios, promoción de la participación y autogestión social.
- Lograr que la incidencia de que dispone la Asociación, a nivel comunitario, pueda contribuir a que se mantengan organizadas las integrantes de la junta directiva, ya que son entes activos dentro de las comunidades por medio de los cuales pueden gestionar acciones benéficas para la asociación en general.

**Realizar alianzas con actores del ámbito comunitario- Que se desintegre la  
junta directiva por falta de asesoría técnica.**

- Fortalecimiento a las alianzas que existen con líderes comunitarios y promover que las lideresas sean capacitadas con frecuencia.
- Creación de redes internas con las asociadas y fomentar la formación técnica organizacional para que puedan formar personas dotadas de habilidades técnicas para proyectarse dentro de la asociación y sus comunidades.

**Apoyo de diversas instituciones en áreas de salud, educación, económico,  
estas ya integradas contribuyen al desarrollo integral de las comunidades -  
Acceso a otras fuentes de financiamiento y coordinación – Que las  
instituciones o fuentes de financiamiento les retiren el apoyo técnico,  
económico, y educativo formativo.**

- Coordinación y gestión con las diversas fuentes de financiamiento para la proyección social.
- Implementación de procesos estratégicos, que permitan optimizar los recursos disponibles, aprovechando de buena manera el apoyo institucional e que se dispone, al lograr utilizarlo de forma estratégica se podrán



realizar diversidad de proyectos y se aprovechan todos los recursos materiales, humanos, económicos, y se utiliza de mejor manera el tiempo.

**Contribuir al desarrollo de la junta directiva- Escasa Participación Comunitaria y Poco interés de Participación y Falta de Organización a nivel de asociadas.**

- Sensibilización social y desarrollo de estrategias para lograr la participación de la junta directiva.
- La participación comunitaria es fundamental para lograr el desarrollo social sostenible y se requiere la participación de toda la población y lograr constituir democracia y ciudadanía.

**3.2. Líneas de acción estratégicas en función del FODA.**

El análisis anterior permite identificar las líneas de acción estratégicas, las cuales se consideran prioritarias, definen la viabilidad, para la búsqueda de soluciones de los problemas identificados en la junta directiva de la Asociación Integral de mujeres para el desarrollo de Atescatempa. AIMA.

**Sensibilización social y desarrollo de plan operativo para lograr la participación de toda la junta directiva.**

- Coordinar con líderes activos para procesos de sensibilización social.
- Implementar acciones de sensibilización, motivando la participación de la junta directiva.
- Promover acciones y estrategias que permitan la inclusión de la junta directiva dentro de la asociación.
- Impulsar metodologías e instrumentos contribuyan a la sensibilización social.
- Promover la participación comunitaria en las asociadas.

**Crear metodologías que permitan la elaboración de perfiles de proyectos y la creación de planes operativos y de seguimiento, para evaluación y monitoreo.**

- Fortalecimiento en la elaboración y ejecución de planes operativos y de seguimiento para evaluación y monitoreo.
- Coordinación y gestión con las diversas fuentes de financiamiento, para consolidación de instrumentos de trabajo que contribuyan al desarrollo comunitario.
- Fortalecerles con procesos organizacionales que les proporcionen mayor involucramiento a nivel comunitario.
- Reestructuración de los sistemas de evaluación y monitoreo vigentes.
- Desarrollar metodologías participativas para la elaboración de planes operativos y de seguimiento a nivel comunitario.

**Creación de redes internas de lideresas y formación técnica Organizacional.**

- Formación de líderes activos, dentro de la junta directiva, y asociadas.
- Formación y capacitación para lideresas, aprovechando las alianzas estratégicas con otras entidades.
- Realizar redes de actores de trabajo que permitan la gestión de capacitaciones permanentes, para la formación técnica y organizacional.
- Creación de redes internas de las integrantes de la junta directiva en los programas de coordinación de actividades.
- Implementación de formación de liderazgo.
- Desarrollar estrategias para propiciar la participación de la junta directiva en actividades sociales.

**Desarrollar propuestas innovadoras, para el abordaje operativo de acciones que contribuyan a la creación de planes y programas de trabajo a nivel de junta directiva y beneficio de la asociación.**

- Reestructuración de procesos de participación y organización comunitaria.
- Creación de plan operativo y plan de seguimiento, promoviendo la participación activa de la junta directiva en el ámbito comunitario.
- Implementar acciones estratégicas a nivel de junta directiva que motiven la participación de las asociadas y fortalecerlas en temas de desarrollo comunitario y aspectos administrativos y de dirección.
- Consolidación de organizaciones sociales de grupos de mujeres. Fortalecimiento en procesos organizativos a la junta directiva.

**Desarrollar metodologías participativas, que permitan mayor incidencia en espacios comunitarios, promoción de la participación y autogestión social.**

- Elaboración de instrumentos de gestión y participación social.
- Gestión de talleres de formación multidisciplinaria, para la implementar equipos voluntarios de trabajo dentro de la asociación.
- Impulsar plan operativo, que promueva la participación ciudadana en los procesos sociales administrativos.
- Implementación de talleres de capacitación.
- Reestructuración de la junta directiva y promoción de la autogestión social.

### **3.3. Definición del área de intervención.**

El área de intervención que se priorizo es el Desarrollo Comunitario, en el aspecto de fortalecimiento a la Junta Directiva de la Asociación AIMA.

Se pretende que al apoyar esta área de intervención, estará siendo enfocado el proyecto en la búsqueda de líderes activos que realicen sus funciones de manera adecuada a fin de generar desarrollo social y propiciar que el aspecto

administrativo sea fortalecido para que las acciones que se desarrollan sean de beneficio colectivo.

### **Priorización del proyecto de intervención a realizar en la práctica Profesional Supervisada II.**

El proyecto se priorizo a partir de los siguientes criterios.

Que tuviera relación con las diversas líneas de acción

- .Sostenibilidad para la asociación a largo plazo.
- Permitirá procesos futuros dentro de la asociación y junta directiva.
- Permitirá dotar de instrumentos de trabajo en la junta directiva.

### **3.4. Propuesta de Proyecto de Intervención**

El proyecto de intervención dirigido a Impulsar un plan operativo que promueva la participación ciudadana en los procesos sociales administrativos, es un proyecto estratégico y propicio para intervenir como gerente de desarrollo porque su enfoque es ser agente de desarrollo y cambio” **Fodigua (2002-'08)**. Además el proyecto promueve la participación de las mujeres tanto de la junta directiva como de la asociación en general, de forma democrática, la participación social promueve el Desarrollo, que es interpretado como el progreso cualitativo económico y social permanente.

Con la implementación del plan operativo, se pretende disponer de instrumentos metodológicos que contribuyan a promover la participación ciudadana en aspectos sociales administrativos. Dichos procesos permiten que la asociación disponga de herramientas administrativas, que faciliten el trabajo y contribuyen a que las acciones que se implementen estén sustentadas teóricamente. También propicia el desarrollo de acciones consensuadas y negociadas que viabilizan el logro de objetivos” **Sigui, (2004)** , a su vez fortalece la toma de decisiones, el

involucramiento de actores, la participación activa y la incidencia de espacios en el ámbito comunitario.

El involucramiento y la participación activa “conducen a investigar las necesidades sociales del entorno para luego tomar la adecuada decisión que facilite la resolución de problemas previamente identificados.” La participación, es aquella que permite que todos los ciudadanos contribuyan a obtener el desarrollo social de Guatemala sin importar sexo, edad, etnia, entre otros.

Por lo tanto a la anterior referencia agrega Robledo (2001), que para gestionar posibles soluciones a las necesidades de las comunidades, la participación ciudadana es de gran valor debido a que su opinión, cuando es tomada en cuenta, representa la verdadera necesidad de sus intereses sociales.

De acuerdo a los anteriores principios teóricos, el proyecto de intervención se enmarca dentro del plan estratégico que la Cooperativa El Recuerdo aplica dentro del apoyo técnico y financiero que proporciona a la asociación, ubicándolo en el programa de **Desarrollo Comunitario**, ante lo cual se visualiza que su sostenibilidad está garantizada pues responde a la visión, misión de la misma asociación.

### **3.5. Priorización del proyecto de intervención.**

Fortalecimiento de la dirección y gestión social de la junta directiva y Asociación Integral de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa, AIMA.

Se propone la creación de un plan de fortalecimiento que promueva la participación ciudadana en los procesos sociales administrativos, aprovechando los conocimientos y recursos organizacionales y comunitarios de que dispone la asociación de Mujeres AIMA, dispondrá de un instrumento administrativo que coadyuve a la identificación e implementación de proyectos de desarrollo social, que permita la inserción y participación de las mujeres de la junta directiva y de las

asociadas en diversas actividades, así mismo impulsar su participación activa en diferentes procesos de desarrollo y de esta manera puedan ser entes de cambio en la sociedad.

### **3.6. Alcances y límites.**

#### **Alcances.**

- Con la implementación del proyecto se proveerá a la Junta directiva de la Asociación AIMA, de instrumentos administrativos orientados a promover la participación del sector femenino a nivel comunitario y por ende contribuir a fomentar el desarrollo social.
- Disponer de una guía que facilite el trabajo, que se constituye con la elaboración del plan operativo y el plan de seguimiento.
- Tener mayor proyección social como asociación.
- Fortalecimiento de la participación ciudadana en la toma de decisiones.

#### **Limitantes.**

- El tiempo limitado por parte de las instituciones involucradas en el proceso de práctica.
- Las diversas asignaciones de trabajo, que tienen las representantes de Cooperativa El Recuerdo, y Oficina Municipal de La Mujer, limitan el tiempo para acompañamiento al proceso de práctica.

### **3.7. Resultados previstos del Proyecto.**

- Elaboración de diagnóstico de aspectos administrativos de dirección y de gestión.
- Reorganización de Junta Directiva para el periodo 2014-2016.
- Elaborado plan de seguimiento para la Junta Directiva 2014- 2016.

## **CAPITULO IV. PROYECTO DE INTERVENCION**

### **4.1. Ficha Técnica del Proyecto.**

#### **Nombre del Proyecto.**

“Fortalecimiento de la dirección y gestión social de la junta directiva y Asociación Integral de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa, AIMA.

**Descripción.** El proyecto consiste en impulsar un plan de fortalecimiento de la Dirección y gestión social de la Junta Directiva y Asociación Integral de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa, AIMA, a través de formación, participación activa y coordinación con los involucrados en el proyecto en las actividades planificadas y de esta manera lograr mayores beneficios en el ámbito de la asociación.

**Institución Responsable.** Asociación Integral de Mujeres para el desarrollo de Atescatempa, AIMA.

**Persona responsable.** Trabajadora Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo. Iris Mariana Martínez Godoy.

**Periodo de ejecución del proyecto.** Enero – Junio de 2,014

**Aporte institucional.** Se cuenta con el apoyo técnico de la Asociación, quien brindara el espacio Físico para la ejecución del periodo de práctica.

**Aporte de la Estudiante de Trabajo Social- ETS.** La estudiante de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, aportara sus conocimientos, así como el nivel de gestión para la ejecución del proyecto, y el tiempo establecido para la Práctica Profesional Supervisada II

**Ubicación del Proyecto.** Sede de la Asociación AIMA, Atescatempa, Jutiapa.

**Costo del proyecto.** Q 40,775.00

## **4.2. Descripción General del Proyecto.**

### **a. Ámbito institucional, Social, Político y Cultural en el que se inserta.**

La Asociación Integral para el Desarrollo de la Mujer Atescatempence, promueve la organización y participación de la mujer. Las mujeres históricamente estaban inmersas a un contexto privado y su aporte al desarrollo de la sociedad ha sido invisibilizado, a través de la naturalización del trabajo de reproducción biológica y social. Desvalorada y subordinada al poder masculino han vivido discriminadas y desposeídas ante sus derechos.

Durante el siglo XX las mujeres se han ido incorporando masivamente al mundo público, insertándose aceleradamente en el trabajo productivo en la acción comunitaria social y más lentamente en el ámbito político, prueba de ello tenemos a nivel nacional a la Vicepresidenta de la Republica Roxana Baldetti, a la diputada Nineth Montenegro, a la premio nobel de la paz 1,992 Rigoberta Menchu, pudiendo mencionar a nivel departamental mujeres que ocupan puestos importantes como la administración del Hospital Ernestina Vda. De Recinos, miembros mujeres de los Consejos Departamental de Desarrollo CODEDE, quienes representan instituciones, y a nivel municipal se puede observar el involucramiento activo de la esposa de Alcaldes Municipales las que luchan por el acompañamiento eficaz y eficiente a las mujeres de los municipios.

La reforma a la constitución de 1945, concedió por primera vez la calidad de ciudadanía a la mujer y esta accedió al derecho al sufragio, pero excluyendo a la mujer analfabeta quien tuvo que esperar hasta 1965 para que dicho derecho se le reconociera.

En la actualidad, la participación social y política de las mujeres es considerada una estrategia central en la construcción de la equidad de género y en la profundización de la democracia.



Según el artículo No. 4 de la ley de Desarrollo Social, establece que la equidad de género, es entendida como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, la paternidad y maternidad responsable, la salud reproductiva y maternidad saludable, son principios básicos y deben ser promocionados por el Estado.

El estado de participación, es una acción voluntaria, un derecho básico de la humanidad y una toma de conciencia del rol de ciudadanía y de la importancia de la intervención social para el desarrollo, constituye también un elemento valioso para la construcción de la identidad y del poder local. La participación en el espacio municipal descansa en la confianza entre el estado central y el gobierno municipal como dos instancias electas democráticamente.

El Desarrollo Social, Económico y Cultural se llevan a cabo tomando en cuenta las tendencias y características de la población, con el fin de mejorar el nivel de calidad de vida de las personas, su familia y la población en su conjunto. **"Decreto Numero (42-2001) ley de Desarrollo Social.** Contribuye a crear espacios participativos a través de los programas para alcanzar la plena integración y participación de la comunidad en los procesos de organización y desarrollo económico, político, social y cultural.

Con todo lo anterior se puede evidenciar que la mujer en la actualidad puede ser ente fundamental en los diversos procesos de desarrollo social, a nivel nacional está abriendo espacios importantes en los aspectos sociales, políticos, económicos y culturales.

Por lo tanto e necesario impulsar la forma participativa del plan operativo y plan de seguimiento que promueva la participación ciudadana en aspectos sociales administrativos, a nivel municipal y comunitario, ya que dentro de la sociedad existen estereotipos fundados en el hogar y factores estructurales como:

La presencia de un esquema de sociedad patriarcal y excluyente en donde los valores se miden a través de patrones socioculturales, machistas y racistas, que discriminan la participación de la mujer, los altos niveles de analfabetismo y sus condiciones de desventaja en materia de desarrollo humano, entre otros mismos que han restringido y desventaja en materia de desarrollo humano, entre otros mismos que han restringido y continúan limitando el ejercicio pleno de los derechos ciudadanos por parte de la mujer.

**b. Plan o programa en el que se inserta Formación y capacitación.**

Comprende capacitaciones constantes a las mujeres que son parte de la asociación, así también a las mujeres que son integrantes de los COCODES con el fin de fortalecer su liderazgo comunitario, en donde se fortalecen temas que encaminen al análisis de la realidad social que les rodea, buscando el empoderamiento a fin de que las mujeres sean demandantes de sus necesidades de apoyo ante las instancias correspondientes.

**c. Justificación del problema identificado, sobre el cual se va a realizar la Práctica Profesional Supervisada.**

La planificación es la primera fase del proceso administrativo y es a partir de la cual se origina todo proceso ya que es aquí donde se diseñan los objetivos que determinan la dirección de las acciones a ejecutar, así mismo, permite conocer los medios personales e instrumentales, que dispone la organización para la realización de diversas actividades. Como se indicó en el párrafo anterior, para que la planificación pueda ser eficaz se requiere definir con claridad los objetivos o metas de las organizaciones, estableciendo estrategias generales, para alcanzarlas y desarrollar una jerarquía completa para integrar y coordinar actividades. Existen diversos tipos de planes entre los cuales se pueden mencionar.

Estratégicos orientados hacia el largo plazo u operaciones que se distinguen por su visión de corto plazo, además pueden ser específicos o direccionales (chinchilla, 2003)

Los planes estratégicos son aplicados a todas las organizaciones, establecen objetivos generales y posicionan a la organización en términos de su entorno, van más allá de cinco años, son flexibles y establecen guías generales, son diseñados para hacer frente a las diferentes necesidades.

Los planes operacionales, establecen detalles de cómo lograr los objetivos generales, cubre menos de un año, están claramente identificados y no permiten interpretaciones, son planes continuos, que dan guías para actividades repetidas de manera constante en la organización.

“La participación, fortalece la capacidad de la población en su esfuerzo por crear y mantener su crecimiento y desarrollo colectivos, cualidades inherentes a un verdadero desarrollo. Una población motivada para enfrentarse a sus propios problemas, puede organizarse en forma efectiva, a fin de alcanzar este objetivo.

La participación social, es un proceso democrático, de análisis continuo y permanente de la realidad, realizado por diversos actores sociales, que comparten experiencias y pautas que les dan identidad y sentido de pertenencia, promoviendo comportamientos comunes para enfrentar los acontecimientos y desafíos que se les presenten.

Las causas de la escasa participación social en la actualidad, tienen su origen entre otras, en la excesiva centralización y burocratización de los programas sociales, y en los efectos de las prácticas de violencia y represión que ha sufrido directamente la población.

La participación social, se refiere a los procesos sociales mediante los cuales los grupos de la comunidad, las organizaciones, las instituciones, los sectores, intervienen en la identificación de cuestiones de bienestar u otros problemas afines y se unen en una alianza para diseñar, probar u

poner en práctica las soluciones. La participación social es por naturaleza sistémica, refiriéndose a la interacción de muchos actores dentro del sistema social, y aplicable a todo el proceso, desde la planificación, pasando por la ejecución, hasta el control y la evaluación. Marco de referencia Actualizado para el Desarrollo de la Capacidad Gerencial. **Proyecto subregional de consolidación e incremento de la capacidad gerencial de los servicios de salud de Centroamérica, (1999).**

Un plan de Operativo, es un conjunto de herramientas administrativas que guían y facilitan las acciones que se realizan a nivel comunitario y que coadyuvan al desarrollo social. El plan de trabajo es un medio por el cual los y las líderes comunitarias, pueden identificar e implementar proyectos de desarrollo social, que permita la inserción del sector femenino en diferentes actividades, sociales, culturales, económicas, políticas, recreativas, entre otras. Así mismo que tengan una participación activa en los diferentes proyectos de desarrollo y de esta manera pueden ser agentes de cambio en la sociedad.

De acuerdo a lo analizado, en el problema identificado, se evidencia la ausencia de planes que promuevan la participación activa de la junta directiva, que por no implementarse, limitan el desarrollo integral y obstaculizan la participación social. Al mismo tiempo, dificultan la formación de líderes comunitarios activos, capacitados, técnicamente dotados de conocimientos teóricos y administrativos, que contribuyan a fortalecer el desarrollo comunitario a nivel rural. En Guatemala, un grupo mayoritario de la población sufre el rigor de la desigualdad socioeconómica, la cual constituye un grave obstáculo para el desarrollo humano. Este factor es más relevante en la mujer, evidenciando como la exclusión por género en el país, va más allá de la discriminación por razones de clase o etnia. **Misión de verificación de las Naciones Unidas para Guatemala,(2001).**

Habitualmente la participación femenina es una práctica social silenciosa que tiene un escaso reconocimiento social y político. Las inequidades existentes no pueden continuar siendo toleradas y deben ser motivo de reflexión y búsqueda de soluciones, ya que solo en la medida que sean abordadas y resueltas, será posible el pleno desarrollo dentro de un marco de justicia social y la consolidación de la democracia en Guatemala, con la participación de la mujer, que constituye más de la mitad de su población. **Montenegro Nineth,(2001).**

Es por ello fundamental, impulsar de forma participativa un plan de fortalecimiento, la reorganización de la Junta Directiva y un plan de seguimiento o sostenibilidad que promueva la participación ciudadana en los procesos sociales administrativos, con el desarrollo del proyecto se tiene la oportunidad de aumentar y mejorar la participación de las mujeres y hombres en los procesos de formación que implementa la asociación.

El proyecto en esencia contempla la recopilación y análisis de información alrededor de temáticas tales como: promoción y participación ciudadana, metodologías participativas en la toma de decisiones, formación de liderazgo para las mujeres. Todas las acciones que se implementan se realizan estratégicamente, para potenciar el impacto en los distintos ámbitos y espacios, donde interviene la Junta directiva de la Asociación, para su accionar social administrativo.

Se estimula la participación ciudadana de la mujer, para que comprenda la importancia de tener voz en todos los espacios sociales y administrativos. Con el fin de contrarrestar los diversos obstáculos que limitan la participación, así también crear instrumentos administrativos que les permitan una mayor proyección social y ser protagonistas de su propio desarrollo.

El proyecto, es una herramienta administrativa o guía, que facilita las actividades y define las líneas de acción a desarrollar en la intervención. El proyecto se implementara, con el objetivo de disponer de un marco de referencia para la proyección social y la ejecución de proyectos futuros,

donde participen las mujeres a todos los niveles posibles dentro del entorno comunitario.

Se realizara de forma participativa ya que al elaborarlo de esta manera se lograra el involucramiento social de las mujeres y por ende serán gestoras de su propio desarrollo. Será diseñado para seguir una secuencia lógica de actividades, que la junta directiva ejecutara sistemáticamente de acuerdo a objetivos de cada una de las líneas de acción y áreas de trabajo planificadas.

La participación de las mujeres de la junta directiva, es una experiencia necesaria para avanzar en la construcción de una identidad propia, en la medida que se fortalece a las mujeres como personas y las legitima como actores sociales.

La participación social incide en diversos fenómenos, por una parte, refiere a los movimientos sociales organizados, por otra a la inclusión de personas o grupos en actividades locales puntuales.

La participación, es aquella que permite que todos los ciudadanos contribuyan a obtener el Desarrollo Social de Guatemala sin importar sexo, edad, etnia, entre otros. **Robledo,(2001)**

**d. Objetivo General del proyecto.**

- Promover la práctica y utilización de planes de fortalecimiento, consolidando la plena participación ciudadana de la junta directiva en procesos sociales administrativos de la Asociación AIMA.

**e. Objetivos específicos del proyecto.**

- Aplicar la elaboración de diagnóstico que garantice la información, y reorganización de la junta directiva.

- Crear un plan de seguimiento o sostenibilidad que promueva la participación ciudadana en los procesos sociales administrativos de la junta directiva.

#### **f. Población Destinataria y resultados previstos.**

Junta Directiva de AIMA, y la asociación en general, de manera que al ejecutar el proyecto mejoren los niveles de coordinación, gestión y ejecución de proyectos, que son de beneficio personal, grupal y comunitario, contribuyendo de esta con la sociedad en general a que se empoderen de procesos de desarrollo e inclusión comunitaria en busca de desarrollo local.

#### **g. Resultados previstos del Proyecto.**

Elaboración de diagnóstico de aspectos administrativos de dirección y de gestión, con este resultado se puede garantizar la base de información necesaria para promover acciones a seguir en la junta directiva.

Reorganización de junta directiva para el periodo 2014-2016, se podrá contar con el mismo personal si es reelegido o nuevas integrantes que estén capacitadas en los aspectos que deben tener en cuenta en su intervención social en la asociación.

Elaborado plan de seguimiento o sostenibilidad, para la junta directiva 2014- 2016, Con esta herramienta elaborada se podrá tener una guía de estrategias a implementar para el accionar de la asociación y la intervención de la junta directiva, al mismo tiempo el plan de seguimiento puede garantizar la continuidad del trabajo.

#### **h. Fases del proyecto.**

Para la Planificación de las actividades a realizarse en el proyecto de intervención se determinaron diversas fases, las cuales responden al alcance del objetivo general y específico del proyecto, que permite:

Objetivo general. “Promover el fortalecimiento de la Junta Directiva de AIMA, mediante la investigación, reflexión sobre dirección y organización para la gestión social que permite la consolidación de la plena participación de todos y todas en los procesos de transformación institucional y social que desarrollan.

Objetivo específico. Impulsar la elaboración de un diagnóstico participativo que garantice la información, para la definición de los criterios, rol y funciones de la nueva Junta Directiva que se constituye en el primer semestre del 2,014.

#### **Fase No.1 Gestión e inmersión comunitaria.**

El involucramiento con la junta directiva, es de suma importancia ya que permite profundizar en el entorno institucional para ampliar el conocimiento que se posee sobre la misma y coordinar las actividades a realizar durante a implementación del proyecto.

En esta fase, se aprovecharan se aprovechara las reuniones de la asociación que tienen mensualmente, con la finalidad de exponer en que consiste el proyecto a ejecutar, también conocer e identificar las opiniones que merece el proyecto.

#### **Las acciones a realizar son:**

- Coordinar con la presidenta de la Asociación, el proyecto de intervención.
- Reunión para la sensibilización del proyecto para crear un clima de confianza entre representantes de la junta directiva, representante de Cooperativa El Recuerdo, y Oficina Municipal de la mujer.



- Establecer los recursos materiales, financieros y humanos para el desarrollo del proyecto.
- En las reuniones con una metodología participativa desarrollar una serie de recomendaciones sobre las actividades a realizar para la promoción de la participación de la junta directiva.
- Realizar espacios de discusión y reflexión sobre la propuesta del proyecto.
- Evaluación y monitoreo de las acciones.

## **Fase No. 2 Recopilación y análisis de información.**

El objetivo de esta fase es la de contar con información pertinente de la problemática que se abordara en el proyecto y fortalecerles con temas que son relevantes en la ejecución del proyecto, tales como: Participación ciudadana, Metodologías participativas, planificación para el involucramiento y promoción de la autogestión social, con la finalidad de ampliar el conocimiento teórico, mismo que contribuirá a la implementación del proyecto.

### **Las acciones a realizar son:**

- Investigar bibliografías de documentación que contenga la información referida sobre los temas a abordar en la práctica.
- Realizar un inventario de las posibles instituciones que manejan temas referidos a la problemática, entre ellos universidades, bibliotecas, internet.
- Visitar a las organizaciones mencionadas para recopilar la información.
- Realizar espacios de discusión, mismos que se utilizara para enriquecer las acciones planificadas dentro del proyecto.
- Utilizar la técnica lluvia de ideas para despertar el interés en las reuniones y obtener la participación activa de los involucrados.
- Evaluación y monitoreo de las acciones realizadas.

### **Fase No. 3. Construcción de capacidades.**

Esta fase consiste en formar a través de talleres y traslado de información en temáticas de: participación ciudadana, comunicación, funciones de la junta directiva, autogestión social, diferentes tipos de planes operativos, mismos que contribuirán a la formación, ejecución e involucramiento de los representantes de la junta directiva, en el desarrollo del proyecto.

#### **Las acciones a realizar son:**

- Coordinación de taller de trabajo en equipo con los facilitadores del tema.
- Preparación de materiales y logística para la realización de los talleres programados.
- Coordinar talleres con los representantes de la junta directiva, para determinar los horarios a utilizar y el tiempo de que disponen.
- 2 talleres realizados por un especialista en cada temática.
- Espacios de discusión y análisis durante cada taller.
- Evaluación y monitoreo de las acciones.

### **Fase No. 4. Identificar metodologías participativas que Promuevan la gestión social.**

El propósito de esta fase es disponer de instrumentos para la gestión social, los cuales permiten lograr mayores beneficios mediante la autogestión social en los procesos de desarrollo comunitario. Estas herramientas permitirán disponer de instrumentos que viabilicen las acciones y promover la participación ciudadana.

#### **Las acciones a realizar son:**

- Recopilar bibliografía sobre métodos y formas de gestión existentes.
- Estudio teórico y presentación de modelos metodológicos de gestión.
- Discusión, reflexión y elección sobre el modelo metodológico a implementar para la gestión social.

- Se realizarán reuniones para la formulación del documento borrador, con una serie de propuestas las cuales serán facilitadas por el trabajador social para la elaboración del mismo.

#### **Fase No. 5 Consolidación de plan operativo y plan de seguimiento.**

En esta fase se construirá el plan operativo y de seguimiento, que impulse la participación ciudadana en los procesos sociales administrativos, se hará de manera participativa a la vez fortalecerá el protagonismo en los espacios sociales, permitiendo a los representantes de la junta directiva, disponer de un instrumento administrativo y político que les oriente en sus actividades planificadas, donde intervienen.

#### **Las acciones a realizar son:**

- Recopilar información bibliográfica e información en internet, relacionada a los diferentes planes operativos que impulsa la participación ciudadana de las mujeres.
- Estudio teórico y presentación de modelos de planes operativos y de seguimiento.
- Elaboración de metodología participativa para la elaboración del plan operativo que promueve la participación ciudadana en las mujeres.
- En dos reuniones hacer la presentación y el análisis respectivo de cada acción que se implementará en la elaboración del plan operativo.

#### **Fase No. 6 Elaboración de documento final.**

- Revisión ortográfica del documento final.
- Realizar enmiendas.
- Presentación de resultados del informe final.
- Monitoreo y evaluación de la quinta fase.
- Reunión con junta directiva, OMM, y Cooperativa El Recuerdo, para presentación del plan.
- Socialización del plan con junta directiva y asociadas.

## **i. Actividades por resultados.**

### **Resultado 1.**

#### **Elaboración de diagnóstico sobre la de dirección y gestión social de la Junta Directiva de AIMA.**

- Elaboración de entrevista.
- Desarrollo de 2 talleres sobre PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y EN PROCESOS SOCIALES Y ADMINISTRATIVOS.
- Estructuración de la información del diagnóstico.
- Socializar del diagnóstico.
- Coordinación de actividades mensuales.
- Gestión interinstitucional monitoreo y evaluación del proyecto

### **Resultado 2.**

#### **Reorganización de junta directiva para el periodo 2014-2016.**

- En asamblea taller de FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA.
- Elaboración de perfil de selección de miembros de la junta directiva.
- Elección de la nueva junta directiva.
- Actas respectivas.

### **Resultado 3**

#### **Elaborado un plan de seguimiento o sostenibilidad en base al diagnóstico.**

- En asamblea entrega y socialización de la Propuesta
- Estructurada las actas respectivas













### **4.3. Entorno externo e interno**

#### **Posición del proyecto en organización interna.**

El proyecto, “Fortalecimiento de la Dirección y gestión social de la Junta Directiva y Asociación Integral de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa, AIMA.” Estará inmerso dentro de los procesos que implementa el programa “Formación y capacitación” en las acciones que se encuentran definidas en el plan estratégico que la Cooperativa EL Recuerdo, ejecuta en la Asociación AIMA.

#### **Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados.**

##### **Funciones del estudiante.**

En el desarrollo de las actividades del proyecto a ejecutar la estudiante realizara diferentes acciones, entre las cuales mencionamos.

- Visitas frecuentes a la sede de la Asociación AIMA, socializar con los integrantes de la junta directiva, dialogar, gestionar, planear, organizar, dirigir, asesorar y coordinar las diferentes acciones que permitirán el logro de los objetivos propuestos y por ende la ejecución del proyecto.
  - Coordinar todas las acciones que se generen con él la presidenta de la asociación quien también es la persona enlace.
  - Planificación de cada acción, de forma conjunta con la presidenta de la asociación.
  - Facilitación de actividades en el desarrollo de las diversas acciones.
  - Monitoreo del proceso de implementación del proyecto.
  - Gestionar los recursos materiales, económicos y humanos para la ejecución del proyecto.
  - Desarrollo de actividades de promoción para la participación ciudadana.
- También se monitorean las actividades a fin de verificar el adecuado cumplimiento de las mismas, o proponer nuevas estrategias que contribuyan al cumplimiento de los indicadores establecidos.

### **Otros involucrados.**

- Cooperativa El Recuerdo, aprobación de actividades, que se realizan en conjunto con los representantes de la Oficina Municipal de la Mujer.
- Presidenta de la asociación, facilita información, realiza monitoreo a las actividades planificadas para la ejecución del proyecto, tiene participación en talleres, realiza la revisión de productos intermedios y finales,
- Participación en reuniones con representantes del Consejo Municipal de Desarrollo COMUDE, y oficina de la mujer, con el propósito de fortalecer el relacionamiento social y apoyar durante el periodo de la ejecución del proyecto.

### **Coordinación interna.**

Esta tendrá dos ámbitos, la operativa se refiere a la delegación de funciones que deberán de asumir la presidenta de la asociación, y responsable del proyecto. Las funciones serán definidas en cada una de las acciones a realizarse de las diferentes fases.

El otro ámbito es el de comunicación la cual se realiza a través de reuniones semanales. En cada reunión se levantara una acta en la cual quedaran asentados los respectivos acuerdos, de la misma manera se realizara de forma escrita a través de notificaciones entregadas personalmente a los- las involucrados directamente con el proyecto.

### **Coordinación con red externa.**

Exclusivamente la presidente de la asociación, es responsable de la coordinación de actividades en la que estén involucrados los representantes de la OMM, Cooperativa El Recuerdo, y asociadas. Así mismo el responsable del proyecto se encargara de trasladar información de relevancia que gire alrededor del proyecto a desarrollar, donde intervienen diversos actores.

### **Incidencia del proyecto en la región.**

El proyecto influye de manera positiva dentro de los planes que posee la junta directiva, la Oficina de la Mujer, ya que les permite disponer de un instrumento político- administrativo, orientado a promover la participación comunitaria de las mujeres, apoyándose de metodologías participativas que permiten un involucramiento directo, ya que la mujer es parte fundamental en todos los procesos de desarrollo.

La implementación de las herramientas administrativas de forma efectiva, contribuirá a que exista mayor participación en la toma de decisiones, e impulsar la participación en los aspectos sociales administrativos, en los diferentes proyectos de desarrollo, con la ejecución de los planes orientados en beneficio de la población en general. Se logra mayor incidencia en los procesos sociales y políticos, las cuales son áreas donde se puede intervenir, para generar cambios en la sociedad.

### **Implicaciones éticas a considerar.**

- Respetar sugerencias y experiencias de las diferentes familias según su forma de vida.
- Es importante tomar en cuenta los principios y valores de las personas con las que se ejecutara el proyecto, como también las condiciones económicas, políticas y sociales que manifiesten las mismas.
- La responsabilidad, transparencia, honestidad y puntualidad para la realización de las acciones en el proyecto ayuda a crear un clima de confianza y cooperación, necesarios para la realización del trabajo.
- El involucramiento como gerente de desarrollo con un liderazgo positivo, propiciara la participación y dialogo de los involucrados en el cumplimiento de tareas para lograr los objetivos del proyecto.

## **Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y la propuesta de manejo de los mismos.**

La poca asistencia a las reuniones programadas con los representantes de la junta directiva, puede ser un conflicto o limitante en la ejecución del proyecto, ya que el planteamiento del problema dice que será de forma participativa y si no hay participación las actividades programadas no se desarrollaran efectivamente. Para contrarrestar esta debilidad, es necesario mejorar la comunicación y aumentar la motivación de las personas para provocar un compromiso de participación responsable y activa en la junta directiva y asociadas.

### **4.4. Recurso y Presupuesto.**

- **Recursos técnicos y humanos.**

**Técnicos.** Computadora, teléfono, internet, cámara digital, cañonera.

**Humano.** Trabajadora Social, Presidenta de la asociación AIMA, personal de la Cooperativa El Recuerdo, Personal de la Oficina Municipal de la Mujer, junta directiva, asociadas.

#### **Mobiliario y equipo.**

Salón municipal, sillas, mesas.

Resmas de papel bond, fotocopias, papelografos, marcadores, lapiceros, refacciones, cartulina, cuadernos, tinta de impresora.

#### **Monetarios.**

Cuarenta mil setecientos setenta y cinco quetzales exactos ( 40,775.00)

**q. Presupuesto del Proyecto de Intervención**

No.	Rubro	Descripción	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
	<b>Recursos Humanos</b>				
	Trabajadora Social	Trabajadora Social de la URL	1	Q.5,000.00 por mes	Q.30,000.00
	<b>Gastos para la Implementación de las actividades del proyecto</b>				
	Realización de 2 talleres con la participación de 20 personas de 1 día, sobre Participación ciudadana y procesos sociales y administrativos.	Alimentación en los talleres.	40 personas	Q.30.00	Q.1,200.00
	Realización de 4 reuniones-talleres con la participación de 90 personas en total, de 1 día en 3 reuniones 20 personas y en la cuarta 30 personas, para la estructuración y elaboración de plan operativo y de seguimiento y elección de la junta directiva.	Alimentación en las reuniones.	160 personas	Q.30.00	Q.4,800.00
	Realización de 1 reunión de socialización del plan con la asamblea de la Asociación AIMA. con la participación de 70 personas,	Alimentación	70 personas	Q. 30.00	Q. 2,100.00

	<b>Equipos</b>				
	Computadora				
	Cámara				
	<b>Material Didáctico y papelería</b>				
	Resmas de papel, marcadores, papel manila, lapiceros, USB, impresiones.	Materiales.	70 personas, distribuidas en las diferentes reuniones y talleres.	Q.38.21	Q.2,675.00
				<b>Total</b>	<b>Q.40,775.00</b>

**Elaboración de un Plan Operativo y de Seguimiento de Fortalecimiento en las capacidades sociales administrativas de la Junta Directiva de la Asociación AIMA, Jutiapa.**

<b>Nivel de objetivos</b>	<b>Indicadores objetivamente verificables</b>	<b>Fuentes de verificación</b>	<b>Hipótesis</b>
<p><b>Objetivo general</b></p> <p>* Promover el desarrollo de planes operativos, consolidando la plena participación ciudadana de la junta directiva en procesos sociales administrativos de la Asociación AIMA.</p>	<p>Al segundo semestre del 2014, se ha implementado un plan operativo para fortalecer las capacidades sociales y administrativas de la junta directiva de la Asociación AIMA.</p>	<p><b>1.1</b> Estatutos de la asociación.  <b>1.2</b> Reuniones con actores involucrados.  <b>1.3</b> Cronograma de actividades.</p>	<p>La Asociación implementa los programas y mantiene apoyo de otras entidades.</p>

<p><b>Objetivo Especifico 1</b></p> <p>Impulsar la elaboración de diagnóstico que garantice la información, y reorganización de la junta directiva.</p> <p>Impulsar plan operativo que promueva la participación ciudadana en los procesos sociales administrativos de la junta directiva..</p>	<p><b>1.</b> Contar con (1) un documento estructurado del diagnóstico, para ser analizado y tener herramientas para implementarlas</p>	<p><b>1.1</b> Estructurada información diagnóstica. la del</p> <p><b>1.2</b> Reporte de asistencia técnica a reuniones programadas.</p>	<p>La Asociación, cuenta con los recursos humanos para la promoción del diagnóstico y el personal tiene interés en ejecutar programas para llevar a cabo el proyecto.</p>
---	--	---	---



<p><b>R1.</b> Elaboración de diagnóstico de aspectos administrativos de dirección y gestión.</p> <p><b>R2.</b> Reorganización de junta directiva para el periodo 2014-2016, de la Asociación AIMA.</p> <p><b>R3.</b>Elaborado plan de seguimiento o sostenibilidad en base al diagnóstico.</p>	<p><b>1.1</b> Documento elaborado en un 95% con propuestas para un programa estratégico para el 7 de junio del 2014.</p> <p><b>2.</b> Actas de la nueva junta directiva.</p> <p><b>3.</b> El 07 de junio, el 100% de la junta directiva de la Asociación, aprueba los lineamientos implementados en la elaboración de la propuesta del plan de seguimiento.</p>	<p><b>1.1.</b> Lista de asistencia a los talleres, actas</p> <p><b>1.2.</b> Se generan lineamientos del plan de seguimiento.</p> <p><b>3.</b> Documento elaborado.</p> <p><b>3.1</b> Lineamientos al programa estratégico.</p> <p><b>3.2</b> Agenda de actividades</p>	<p>Algunos actores se contribuir activamente esperando innovar sus intervenciones.</p> <p>La Asociación cuenta con el apoyo humano interinstitucional.</p>
--	---	--	--

#### **4.5. Monitoreo y Evaluación del Proyecto.**

El proceso de monitoreo y evaluación del proyecto se realizara de forma participativa y constante utilizando técnicas y métodos para generar información clara, puntual y verídica que pueda garantizar el logro de objetivos, así mismo poder encontrar debilidades y tomar acciones concretas para mejorar la intervención y garantizar mejores resultados del proyecto.

Las evaluaciones se desarrollaron de manera cuantitativa y cualitativa, confrontando con los indicadores, supuestos y la realidad de los productos alcanzados.

Permitiendo dichas evaluaciones la implementación de cambios oportunos que se consideran importantes y se lograron los objetivos, general y específicos de la Práctica Profesional Supervisada, determinados en función a los resultados de la misma y propuestos como instrumentos para el funcionamiento de la junta directiva de la Asociación Integral de mujeres para el desarrollo de Atescatempa.

## **CAPITULO V MARCO TEORICO CONCEPTUAL**

### **5.1. Desafíos del Trabajo Social**

El Trabajo Social es una de las profesiones que cuenta con los mayores desafíos, las oportunidades y debilidades dentro del proceso globalizador.

La mundialización de los mercados constituye la base del nuevo orden

Uno de los factores más importantes de esta comprobación son los hechos que acontecen, ya no pueden ser examinados sólo desde una escala local. Por lo tanto, a un modelo de desarrollo global corresponde, un modelo de Trabajo Social global. Porque la realidad social impone concepciones distintas que deben ser analizadas y apropiadas por la profesión, que cuenta con los mayores desafíos, las oportunidades

Uno de los factores más importantes de esta comprobación son los hechos que acontecen, ya no pueden ser examinados sólo desde una escala local. Por lo tanto, a un modelo de desarrollo global corresponde, un modelo de Trabajo Social global. Porque la realidad social impone concepciones distintas que deben ser analizadas y apropiadas por la profesión.

### **5.2. Retos del Trabajo Social.**

Actualmente el Estado ya no es el principal empleador de trabajadores sociales, sino también el sector privado conformado por ONG, Organismos Internacionales, Organizaciones de Base, empresas, etc.

En la actualidad el trabajador social debe enfrentar eficientemente los problemas, como también poseer un alto grado de información, lo cual es un aspecto fundamental en este contexto globalizado, ya que implica poseer una amplio dominio de los recursos existentes. Además debe poseer empatía y capacidad de interactuar, reconociendo y potenciando las diferentes manifestaciones culturales, tanto de comunidades, grupos y sujetos.

### **5.3. Procesos Globalizadores**

La movilidad demográfica, el desarrollo de las comunicaciones, el incremento del comercio mundial, el intercambio de capitales y el desarrollo Tecnológico de nuestras sociedades.

Estos elementos que conllevan progreso para muchas naciones, también implican pobreza, desempleo y problemas de integración en otros países, especialmente subdesarrollado.

### **5.4. Cambios socioeconómicos:**

En el contexto de la globalización existen tres vías por la que se afectan las condiciones económicas y sociales internas de los países, entre estas tenemos:

La dependencia del crédito externo condicionado y condicionante.

La apertura comercial en bloques o unilateral.

Competitividad de los productos de las economías nacionales respecto a la competencia internacional

El Trabajo Social busca conocer la realidad social para construir proyectos e intervenciones de transformación que pretendan mayor justicia social, igualdad de oportunidades en definitiva un mayor bienestar humano.

Preparar a las comunidades a fin de alcanzar el desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente deber constituir parte integrante del proceso de desarrollo.

Los países debieran tener como desafío el ser capaces de determinar cuáles son las condiciones en que desean desarrollar su apertura, es decir, dar dirección a la globalización (hacer de la globalización un proceso regulado desde dentro).

Esta realidad implica un desafío para el Trabajo Social no sólo como implementadores de políticas sino también de proponer y llevar adelante cambios importantes en el diseño de éstas.

Intervenir en las situaciones sociales que viven los individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades, asistiendo, manejando conflictos y ejerciendo mediación, participar en la formulación de las Políticas Sociales.

Contribuir a la integración social de los seres humanos, familias, grupos, organizaciones y comunidades, la constitución de una sociedad cohesionada y el desarrollo de la calidad de vida y del bienestar social.

Trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.

Capacidad para planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades.

Saber administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia Práctica dentro de las organizaciones donde desarrolla su actividad profesional.

Demostrar competencia profesional en la investigación, evaluación y utilización del conocimiento actual en las mejoras prácticas del trabajo Social.

### **5.5. Impacto del Trabajo Social**

El impacto de la Nueva Economía se ha dejado sentir en todas las áreas y campos de la práctica del trabajo social tanto en el nivel local, nacional o internacional.

El fenómeno de la globalización modifica los paradigmas y nos llama a cooperar en los esfuerzos de aprovechar sus ventajas y oportunidades de cooperación y colaboración.

### **5.6. Desafíos que debe enfrentar el Trabajo Social con la globalización**

El Trabajo Social en su vínculo con los Derechos Humanos en una sociedad global, es la búsqueda del bien común, que tenga una influencia real en el modelo económico, político, y en uso de la técnica de la ciencia.

Un segundo desafío es la opción del Trabajo Social contra toda forma de exclusión y discriminación social. Hablamos de una globalización incluyente y solidaria. Aquí

es importante el trabajo social con los pobres, pero ello debe hacerse desde el reconocimiento de sus propias capacidades y sobre todo desde sus derechos fundamentales.

Un tercer desafío es la reconstrucción del tejido social y de la comunidad política. El Trabajo Social puede y debe contribuir a la construcción de una nueva base social, en donde los individuos y sus organizaciones se potencien mutuamente.

Un cuarto desafío es la promoción de una cultura solidaria, que propugne procesos de pertenencia e identidad; que permita a las personas crecer de manera recíproca y colaborar juntos en la idea de una sociedad más equitativa.

Un quinto desafío es un nuevo diálogo del Trabajo Social con la cultura, la ciencia y la tecnología teniendo como horizonte la tarea de capitalizar lo conceptual para comprender mejor el mundo global.

Un sexto desafío es contribuir eficazmente a los nuevos procesos de alfabetización digital, entendiendo que los fenómenos de comunicación social son fundamentales en la construcción de puentes entre individuos y comunidades.

Un séptimo desafío, discutible, pero no por ello ausente en el debate adoptar una toma de posición respecto del lugar desde donde se toma el proceso globalizador.

Un octavo desafío para el Trabajo Social se relaciona con la necesidad de replantear los modelos educativos, con el propósito de ponerlos en sintonía con los derechos de equidad.

Un noveno desafío es el debate estratégico para promover un modelo de desarrollo sostenible. Siempre, para el Trabajo Social, el objetivo central de todo modelo de desarrollo debe ser la persona humana y sus derechos esenciales.

El desarrollo no se reduce al sólo crecimiento económico. Hay necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades, la participación real de los ciudadanos, la vigencia plena de los derechos sociales y económicos, el cuidado del medio ambiente, la distribución equitativa de los bienes.

### **5.7. Participación comunitaria.**

El municipio está conformado por un área rural y una urbana en las cuales podemos encontrar diferentes formas de participación comunitaria que nos brindan la opción de integrar a sus habitantes y los recursos(es decir, el trabajo, el capital y la tierra); de esta manera se logra mejorar la organización de sus pobladores con el fin de *trabajar por metas comunes que conlleven al progreso municipal*

#### **Condiciones para iniciar un trabajo de participación comunitaria:**

Debe estar organizada con capacidad para realizar acciones comunes. La participación de la comunidad debe ser de carácter voluntario sin presiones ni autoritarismo. El clima político debe ser favorable y si no favorece directamente la participación de la comunidad, por lo menos que no la impida.

Debe haber una coordinación intersectorial, eso significa que todas las organizaciones formales (sector educación, la iglesia etc.) y sectores informales (promotores, curanderos etc.) puedan participar en conjunto y lograr beneficios colectivos.

Es factor clave en la construcción del desarrollo y Elemento consustancial de la democracia. Los nuevos enfoques de desarrollo, como el Desarrollo a escala humana. El Desarrollo sostenible, el Desarrollo Humano y especialmente el Desarrollo local, surgidos a finales del siglo XX, fueron un factor importante en el énfasis que se le diera a la participación ciudadana, otorgándole a la noción una jerarquía de estrategia eficaz en la construcción del desarrollo.

Muchas definiciones retomaron esa idea de hecho, las Naciones Unidas ha

reconocido que una amplia participación en la toma de decisiones es un prerequisite fundamental para la consecución del desarrollo sostenible.

Lo constituye la definición de Rodrigo Borja: la participación es un importante componente del desarrollo humano, pues permite la realización de las capacidades, vocaciones y aptitudes de cada persona.

En este sentido, la Constitución Política de Guatemala, reza en su Artículo 141: la soberanía radica en el pueblo quien la delega, para su ejercicio, en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial. La subordinación entre los mismos es prohibida. Es decir que, así como la democracia es participativa, la participación es democracia. Esto lo afirma Rodrigo Borja cuando expresa: la democracia es la conjugación del verbo participar en todos sus modos, tiempos, números y personas. La democracia es participativa. La sustancia de la democracia es la participación. El tema de la participación ciudadana es un tema vital dentro de los escenarios actuales, sociopolíticos y económicos de Guatemala, puesto que se vincula a procesos democráticos, al ejercicio de la ciudadanía y da seguimiento a los Acuerdos de Paz. Así, la participación ciudadana se constituye en mecanismo político importante para generar procesos de integración social y de desarrollo local: al generar incidencia se logra acceso a fondos públicos, y ello garantiza mayor cobertura de los servicios sociales, y por ende, mejores condiciones de vida digna.

Es aquí donde adquiere relevancia lo local, como espacio privilegiado de reconstrucción del tejido social, de fortalecimiento de las identidades, de organización comunal y fortalecimiento del poder local, de generación de capacidades para la autogestión y la definición de prioridades que tiendan a mejorar las condiciones de vida de sus habitantes.

Por autogestión se entiende desde la presente tesis, la capacidad de las comunidades de construir su propio desarrollo, a partir del protagonismo real de las personas y la Participación de todos en las decisiones de beneficio colectivo.



Es evidente, desde esta perspectiva, que el espacio local se convierte en oportunidad de aprendizaje ciudadano. Participando los actores sociales en sus propias localidades, conocen y comprenden sus derechos. Y obligaciones, desarrollan un sentimiento de pertenencia e inclusión, generan acciones solidarias al buscar el beneficio colectivo y se familiarizan con la institucionalidad del Estado. No se afirma con lo anterior, que la participación per se genere actitudes ciudadanas; muchas veces, al abrirse los espacios e integrarse los ciudadanos, lamentablemente, se reproducen actitudes autoritarias, redes clientelares y se busca el interés particular. Las actitudes ciudadanas se generan en un contexto socio político que las cultiva, de allí la importancia de las instituciones. En la realidad guatemalteca, sin embargo, existen muchas dificultades para que los ciudadanos, aprendan y se empoderen de los valores y la cultura democrática, en primer lugar, porque son pocos los espacios en los que los ciudadanos pueden tener acceso a la toma de decisiones; además porque como ya se ha mencionado, el sistema político está enraizado sobre la base de un sistema excluyente y corrupto.

### **5.8. Desarrollo Comunitario.**

El término “Desarrollo comunitario” precisa de una aclaración conceptual, pues existe una notable ambigüedad en su significado, como puede verse al analizar el recorrido histórico y el significado distinto que se ha dado a ambos términos (desarrollo y comunidad). Esas precisiones nos permiten definir el desarrollo comunitario como un método de intervención que incorpora a todos los agentes que conforman la comunidad, estableciendo procesos de participación y articulación entre la población y las instituciones que, potenciando un proceso pedagógico y las capacidades participativas de los actores y de las estructuras mediadoras, permita alcanzar unos objetivos comunes y predeterminados para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades, y cuyos resultados puedan ser evaluados de forma continuada. Ese enfoque choca

con la práctica habitual de lo que se entiende por intervenciones comunitarias, realizadas como respuesta de urgencia para responder a situaciones de deterioro social y convivencial, que buscan intervenciones efectivas en cortos periodos de tiempo, en abierta contradicción con su condición de procesos pedagógicos y dinámicos siempre abiertos, que deberían trabajarse desde la perspectiva de la prevención de las problemáticas sociales a más largo plazo. El Desarrollo comunitario tras la descripción del significado de los conceptos de desarrollo y de lo comunitario, podemos definir lo que entendemos por Desarrollo comunitario: un método de intervención que incorpora a todos los agentes que conforman la comunidad, estableciendo procesos de participación y articulación entre la población y las instituciones (fundamentalmente las estructuras municipales, aunque no únicamente) que, potenciando un proceso pedagógico, y las capacidades participativas de los actores y de las estructuras mediadoras (técnicos, profesionales y entidades sociales), permita encaminarse a alcanzar unos objetivos comunes y predeterminados para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades, y cuyos resultados puedan ser evaluados de forma continuada.

Para propiciar procesos de desarrollo comunitario es preciso afrontar una serie de retos y problemas, entendidos como la forma de abordar y solucionar las dificultades que se presentan para llevar adelante un proyecto local de desarrollo (Alguacil et al., 2006: 12). Los principales retos y la forma de resolverlos, serían los siguientes:

- La transversalidad: acoge y trabaja en la diversidad intentando superar los análisis y prácticas excluyentes y fragmentarias, y se inscribe en una lógica del trabajo en red. La transversalidad es, en consecuencia, un instrumento metodológico complejo que ayuda a superar la tradicional compartimentación sectorial de las intervenciones públicas, abogando por un diálogo multidimensional y multinivel que supone un cambio profundo de los modelos organizativos tradicionales de la administración pública. El concepto de transversalidad, combinado con el de participación, pasa por la articulación de los distintos

agentes, y ello precisa de importantes cambios en las relaciones tradicionalmente no-recíprocas entre los distintos actores y niveles. Particularmente, es necesaria una voluntad política dirigida a compartir la capacidad de decisión por parte de la administración pública y una capacidad de colaboración y empoderamiento por parte de las entidades sociales; en definitiva, apertura por parte de las administraciones públicas y madurez por parte de las entidades sociales.

- La implicación-participación: la apertura a una continua y progresiva implicación de los actores colectivos y de los actores individuales a lo largo del proceso es un elemento básico para la profundización de la democracia, que contrasta con las prácticas formales de la democracia representativa, tan insatisfactoria que provoca un manifiesto proceso de deterioro y deslegitimación de las instituciones, preocupante en la medida en que puede conducir a la anomia y al deterioro de la convivencia privilegiando estrategias defensivas e individualistas que abandonan cualquier consideración positiva respecto a lo público y lo comunitario. La participación-implicación de la ciudadanía debe estar presente en todas las fases (diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación) e implica generación de estructuras de participación y coordinación con capacidad de decisión a escala local donde estén integrados lo más ampliamente posible los agentes sociales, institucionales y ciudadanos.

- La confianza: se trata de una reformulación de los valores sobre una base de confianza desde la dimensión de lo cotidiano, desde la proximidad, que ayuden a restablecer las múltiples retículas fragmentadas. La confianza es imprescindible para el éxito de procesos participativos, se construye en el contacto cara a cara, en el diálogo y en la construcción conjunta de los procedimientos que marcan un proceso implicativo.

- El autoaprendizaje y aprendizaje mutuo: en un contexto y proceso de interacciones entre agentes y niveles se necesita motivar la capacidad estimativa de cada uno de ellos. El propio proceso participativo debe de saber despertar el valor de los saberes propios. Desde ahí, desde la autonomía de cada sujeto, de

cada grupo, de cada red que se recrea en el autoaprendizaje, es posible desarrollar la cooperación en el conocimiento, desarrollando la capacidad de escucha y reconociendo los saberes de los otros.

- La aplicación: tiene que ser un proceso que lleva a la transformación de la realidad social para mejorarla de una forma reflexiva, es decir, ejecutando la acción desde el conocimiento, la comunicación y la conciencia. Es un proceso práctico de acción-reflexión-acción.
- Eficacia investigadora: creciendo en capacidad para identificar los actores, los conflictos, las deficiencias, los recursos e implementar las orientaciones de mejora y de evaluación a lo largo del proceso.

En definitiva, podemos destacar que la práctica del Desarrollo comunitario remite a su condición de proceso que se desarrolla en una escala temporal de medio y largo plazo. No es tanto un programa sujeto a una planificación cerrada o limitada en el tiempo sino un proceso, entendido con un sentido pedagógico, que pretende constituirse como un elemento de autoaprendizaje, de escuela de ciudadana.

### **5.9. El concepto de Desarrollo**

En primer lugar, el desarrollo como concepto sociológico y político es relativamente reciente, pues podemos establecer su nacimiento tras la Segunda Guerra Mundial cuando Estados Unidos y Europa occidental inician las políticas de desarrollo como un pilar esencial de la reconstrucción del orden internacional bajo la premisa de la hegemonía de los intereses económico-políticos de las potencias occidentales (Dubois, 2002: 4). Esa imposición supone la hegemonía global de una interpretación de la historia en términos occidentales que prescribe como inevitable el modo industrial de producción y la economía de mercado capitalista y que, por tanto, desprecia otros caminos y posibilidades, así como el bagaje sociocultural de lo que de ahora en adelante se denominará negativamente como naciones subdesarrolladas, que se convierten en el objeto de las políticas de desarrollo, a través de las cuales conseguirán encaminarse por la misma senda del crecimiento económico, siguiendo el camino trazado por los países

occidentales cuya situación se convierte en el estadio terminal de la evolución social (Esteve, 1996).

Si en un primer momento son los países del sur los destinatarios de las políticas de desarrollo diseñadas desde el norte (Andreu, 2008), la constatación de las desigualdades sociales en el propio ámbito de los países desarrollados hace que se aplique el mismo modelo de intervención en áreas deprimidas del primer mundo, fundamentalmente áreas rurales y zonas marginales de las áreas urbanas, configurando las primeras experiencias de desarrollo comunitario, bajo diferentes términos como los de desarrollo rural o local.

En todo caso, esa visión occidentalizada y sesgada del desarrollo, que se identifica como un proceso unívoco en la senda del progreso material occidental, va encontrando progresivamente detractores y posicionamientos críticos que desembocan en la devaluación del concepto de desarrollo, resaltando su contaminación ideológica como término que entronca con una visión occidental del progreso, ligado a la dimensión cuantitativa del crecimiento económico. Por lo tanto, se abre paso la necesidad de adjetivar el término para propiciar su reconstrucción (Alguacil, 2000: 26) apareciendo términos como desarrollo humano, desarrollo sostenible, desarrollo local y otros muchos, entre ellos, también, el de desarrollo comunitario. Cada uno de ellos intenta resaltar a través del adjetivo aquellas dimensiones del desarrollo que se consideran fundamentales para poder hablar con propiedad del mismo, y que contraponen crecimiento, entendido como incremento cuantitativo en la escala física que remite a la dimensión económica (referido a las cosas) y desarrollo, entendido como una mejora o despliegue cualitativo de las potencialidades humanas que remiten a un conjunto integrado de dimensiones. (Alguacil, 2000: 28)

## 5.10. El concepto de comunidad

Desde la perspectiva del desarrollo, cuando nos referimos a una comunidad debemos considerar como aspecto esencial la dimensión territorial. Es decir, al hablar de comunidad nos estamos refiriendo a un colectivo de personas que residen en un espacio físico concreto, aunque los límites de dicho espacio no se definen tanto por la existencia de fronteras físicas rígidas y estáticas, sino que están sujetos a una dinámica social definida por las interacciones que se producen entre las personas (Andreu, 2008). Básicamente, las características básicas que definen una comunidad serían tres (Nogueiras, 1996: 35-37):

- Es un territorio, es decir, una unidad de referencia que se conforma con la acumulación de distintos subsistemas (economía, educación, salud, vivienda, empleo...) relacionados entre sí, por lo que, en contra de la práctica habitual, exigirían un tratamiento interdisciplinar.
- Es un espacio social donde se producen una multiplicidad de interacciones, tanto en el interior como entre ese territorio y el exterior de la comunidad. Esas interacciones integran la cooperación, pero también el conflicto.
- Es un espacio sentido como propio por sus residentes, es decir, las personas se identifican con la comunidad donde desarrollan su vida cotidiana, que es un elemento importante porque permite la apropiación y la participación social, que son, como veremos, dos elementos clave en la práctica del desarrollo comunitario.

La comunidad, por tanto, remite a lo local, que encuentra un elemento importante de intervención en el concepto de desarrollo local, aunque éste tiene una vinculación mayor con la dimensión económica (desarrollo endógeno) mientras que lo comunitario ampliaría el ámbito de intervención a una multiplicidad de dimensiones, todas ellas necesarias para propiciar un desarrollo integral.

Podemos destacar tres ejes básicos (Alguacil *et al.*, 2005: 23-25) para propiciar una intervención integral a escala local:

- Eje medioambiental: la importancia del espacio público y los equipamientos para satisfacer las necesidades socioculturales (soportes de proximidad que favorecen la cohesión social, la participación y la gobernabilidad a escala local).
- Eje socioeconómico (desarrollo local/endógeno): aprovechamiento de los recursos humanos locales con inversores e iniciativas que se adapten a esos recursos, partiendo de las demandas y necesidades locales insatisfechas como fuente de generación de empleo. Este elemento lleva implícito el trabajo sobre la generación de empleo propiciado por empresas “externas” y la promoción de la economía social en el interior de la comunidad.
- Eje social: las intervenciones integrales sobre comunidades tienden a implementarse en entornos de cierta degradación y vulnerabilidad social, que son percibidos desde el exterior con cierta desconfianza, contribuyendo a su marginación y estigmatización. A su vez, la degradación implica sentimientos de desafección de los propios residentes para con su barrio/entorno, que es preciso combatir para que sea posible un proceso de recuperación/revitalización social. Por eso son tan importantes intervenciones estratégicas de carácter social que logren una recualificación económica y simbólica, facilitando con ello los necesarios procesos de reconocimiento, apropiación e identificación de estas comunidades con el territorio que habitan. Hay que recuperar lugares de confluencia, pero también hay que recuperar a los mediadores (comunicadores locales y sectores activos) con capacidad de vertebrar una comunidad. Es preciso, en consecuencia, potenciar la emergencia, en distintos gradientes y disposiciones, de los procesos participativos en el ámbito local.

Pero la importancia de lo local en la acción integral de las políticas de desarrollo encuentra su máxima justificación en la eficacia como instrumento para propiciar procesos de recualificación social, económica y medioambiental en entornos vulnerables, y ello por varias razones (Camacho, 2006: 33-35):

- Las personas se encuentran enraizadas en un espacio social, formando parte de redes sociales e institucionales que favorecen o dificultan la integración social de los individuos. El conocimiento de esas redes y su potenciación facilitan los procesos de desarrollo comunitario. Las soluciones a los problemas de pobreza y exclusión social no se aplican sobre individuos aislados, sino que estos se encuentran integrados en diferentes redes de relaciones, o en procesos de desestructuración y quiebra de esas redes, cuya recomposición, reforzamiento y empoderamiento es una premisa imprescindible para hacer efectivas las políticas sociales que se destinan a ellos.
- Facilita la identificación de los grupos sociales excluidos o vulnerables, así como sus características.
- Permite establecer un diagnóstico de las problemáticas, carencias y necesidades que afectan a esos colectivos, así como las oportunidades y potencialidades presentes en el territorio y en sus residentes.
- Permite la participación de los sujetos afectados, pues se sentirán más implicados e identificados con el entorno residencial y convivencial del que forman parte. La participación e intervención activa de los sujetos en posibles soluciones a las problemáticas de exclusión social que les afectan, difícilmente puede lograrse en la abstracción de grandes políticas sociales de ámbito estatal o autonómico. La gente participa en contextos sociales abarcables, pues identifica la acción en esos espacios como elementos posibles y decisivos que afectan a su vida cotidiana, pudiendo provocar su movilización e implicación en esos procesos. La participación no solo es un medio de lograr



una mayor efectividad en las acciones integradas e integrales, sino que es un fin en sí mismo, pues permite el empoderamiento de la sociedad civil, la corresponsabilidad en los asuntos que les afectan, el incremento de la calidad de vida, el desarrollo de un proceso pedagógico que incrementa el nivel de información, de conocimiento de la realidad y de concienciación respecto a su situación y sus potencialidades para superar condiciones de exclusión o vulnerabilidad social.

- La perspectiva de intervención integral solo es posible en unidades espaciales abarcables, de escala humana, donde pueden concertarse las diferentes políticas desarrolladas por los niveles administrativos local, autonómico y central, y donde es posible la participación de los sujetos afectados. La superación de las políticas sectoriales y la creación de estructuras de coordinación y concertación que integren los distintos niveles de la administración pública, las organizaciones sociales con presencia en el territorio y otros agentes económicos, es un reto posible en *planes integrales* que tienen como base espacios sociales definidos.

### **5.11 Las Asociaciones**

Las Asociaciones son agrupaciones de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable, organizadas democráticamente, sin ánimo de lucro e independientes, al menos formalmente, del Estado, los partidos políticos y las empresas (a efectos del Código Civil y de otras legislaciones, cabría hacer una interpretación mucho más amplia del término Asociación, incluyendo incluso a empresas, pero no es el caso). Así pues, las características fundamentales serían las siguientes:

- Grupo de personas.
- Objetivos y/o actividades comunes. Búsqueda de soluciones juntos para nuestros barrios y ciudades, actuando formulando reivindicaciones

respuestas o soluciones que se demandan en clave de derechos; derechos de calidad de vida o bienestar.

- Funcionamiento democrático.
- Sin ánimo de lucro.
- Independientes.

Con respecto a estas características merece la pena aclarar que no tener ánimo de lucro significa que no se pueden repartir los beneficios o excedentes económicos anuales entre los socios, por tanto, sí se puede:

- Tener excedentes económicos al finalizar el año.
- Tener contratados laborales en la Asociación.
- Realizar Actividades Económicas que puedan generar excedentes económicos.

Lógicamente, dichos excedentes deberán reinvertirse en el cumplimiento de los fines de la entidad. Podemos distinguir también entre Asociaciones y Federaciones o Coordinadoras, que serían las entidades formadas por la agrupación de varias Asociaciones. Los aspectos legales, fiscales, económicos, administrativos, etc., del funcionamiento de las Asociaciones y las Federaciones o Coordinadoras, son prácticamente iguales, con la única diferencia de que en éstas últimas, los socios serán personas jurídicas, es decir, las Asociaciones que pertenezcan a la Federación o Coordinadora, y así se especificará en sus estatutos. Así se establece en el *Artículo 3 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación*, en su apartado f, donde dice: «f. Las asociaciones podrán constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes».

Las Federaciones de asociaciones tienen entidad jurídica propia, estatutos y mecanismos de representación distintos de los propios de las asociaciones miembros. Desarrollan una función de asesoramiento a las entidades federadas,

prestación de servicios y mediación ante instituciones y otras instancias, puesto que acostumbran a servir de interlocutores.

Un sentimiento que es de suma importancia en el movimiento asociativo es el de pertenencia. El sentimiento de pertenencia a un grupo es algo aparentemente natural. Pero organizarse en grupo comparte voluntad. La suma de voluntades, individualidades e intereses comunes es el vínculo de unión de quienes se organizan. Al hablar de asociaciones nos referimos a organizaciones dinámicas que emergen de la sociedad civil para vertebrarla en torno a la solución de necesidades de ámbito territorial en el que surge, la defensa de los intereses de una comunidad o grupo y la identificación con significantes sociales, valores etc, respondiendo a tres razones principales:

a) influencia con su acción y su proyecto en aspectos de la realidad territorial. Grupos que interactúan con otros tendiendo a variar su condición y a transformarse a sí mismos y al entorno donde se ubican.

b) respuesta a la necesidad de comunicación, de desarrollo cultural, de ocupación del tiempo libre, de promoción social etc.

c) para la venta de un servicio con costes habitualmente por debajo de los de mercado, que difícilmente podrían ofrecerse si hubiera de constituirse como empresa.

En nuestra realidad, las asociaciones son indispensables para ejercer un control sobre la acción de gobierno municipal, de la gestión de las administraciones, para educar a las comunidades en la participación y la solidaridad, para generar vida colectiva, sentimiento de pertenencia e implicación en los proyectos de los barrios/poblaciones, para que los barrios comprendan el valor de la solidaridad como valor de lo social, para conseguir que lo público sea cada vez más de todos los ciudadanos.

- Acción transformadora auto evaluable que vuelve a alimentar el proceso de cambio social a escala local (Rebollo, 2005: 11) pues lo sustancial no son los objetivos de transformación (el qué hacer, que remite a proyecto o plan) sino la forma de abordar una intervención (el cómo, la metodología).
- Este elemento de proceso a largo plazo es, en buena medida, lo que explica la insatisfacción generada con un buen número de experiencias desarrolladas en nuestro país. Este tipo de experiencias se han aplicado a espacios sociales vulnerables, sometidos a procesos de degradación física y social, donde las políticas sociales y urbanas genéricas no han conseguido mejorar la situación de estas áreas. Frecuentemente, este tipo de intervención se acomete ante el temor de los poderes públicos de que una situación de deterioro social y convivencial desemboque en problemas de orden público, anomia y descomposición social. Este contexto no es el más propicio para la consolidación de unas prácticas de desarrollo comunitario, pues remite a su consideración de intervención urgente, de último recurso, enfrentando las acciones desde una posición absolutamente paliativa, reparadora, que necesariamente precisa de intervenciones efectivas en cortos periodos de tiempo, algo que va en contra de su consideración como proceso pedagógico y dinámico siempre abierto, que
- debería trabajarse desde la perspectiva de la prevención de las problemáticas sociales, atacando las causas y no los efectos.

### **5.12. Funciones de la Junta directiva de la asociación.**

El órgano de gobierno más habitual es la denominada **junta directiva**, pero no es obligatorio que tome este nombre y ni siquiera que exista, ya que la propia asamblea puede asumir sus funciones. Sin embargo, sí es obligatorio la elección de al menos los tres cargos citados de presidencia, secretaría y tesorería. Las atribuciones de los diferentes cargos son las siguientes.

### **Presidencia** (obligatorio)

- Dirige y representa a la asociación por delegación de la asamblea y de la junta directiva
- Preside y dirige los debates de la asamblea general y de la junta directiva.
- Convoca las reuniones de la asamblea general y de la junta directiva.
- Revisa las actas, los documentos y los certificados que le presentan secretaría y tesorería.

### **Vicepresidencia** (opcional)

- Apoya a la presidencia y, en su ausencia, asume sus funciones.
- Cuando la presidencia quede vacante, asumirá sus funciones hasta sustitución o ratificación por la asamblea general.

### **Secretaría** (obligatorio)

- Se ocupa de la documentación y de llevar al día el libro de socios y socias.
- Se encarga de levantar, redactar y firmar las actas de reunión de la asamblea general y de la junta directiva.
- Se encarga de redactar y autorizar certificados.

### **Tesorería** (obligatorio)

- Es responsable de los recursos de la asociación.
- Elabora el presupuesto, el balance y la liquidación de cuentas.
- Lleva los libros contables.
- Firma los recibos de cuotas y otros documentos de tesorería.
- Realiza el pago de facturas visadas previamente por presidencia.
- Es responsable de mantener a la asociación al corriente de sus obligaciones fiscales.

### **Vocalía** (opcional)

- Elaboran proyectos por encargo de la junta directiva o por iniciativa propia con la aprobación de la junta directiva.
- Llevan a cabo los proyectos aprobados y hacen su informe de evaluación.

En caso de haber optado por formar una **junta directiva**, sus funciones serán las siguientes:

- asume la responsabilidad de la gestión de la asociación;
- es la representante de la entidad ante sus socias y socios y ante terceras personas o entidades;
- debe presentar a la asamblea general un balance de gestión y una propuesta de actuación para el siguiente ejercicio, el estado de cuentas de la asociación y el presupuesto previsto para el año siguiente. Los órganos de representación y gobierno podrán recibir retribuciones si se prevé expresamente en los estatutos.

### 5.13. Administración.

La **Administración** (hacia, dirección, tendencia, y ministerio subordinación, obediencia) es la ciencia social y técnica encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, del conocimiento, etc.) de una organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser económico o social, dependiendo de los fines perseguidos por la organización.

Otras definiciones de Administración:

- La administración como una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr.
- La Administración es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado. (José A. Fernández Arenas.
- La Administración es el proceso cuyo objeto es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad. (Lourdes Münch Galindo y José García Martínez)

- La Administración es la gestión que desarrolla el talento humano para facilitar las tareas de los trabajadores. Con el objetivo de cumplir las metas generales, institucionales, personales aplicables con técnicas y principios del proceso administrativo, donde toma un papel preponderante en su desarrollo óptimo y eficaz dentro de las organizaciones.

## **CAPITULO VI. PRESENTACION DE RESULTADOS**

Se presentan a continuación de manera satisfactoria los resultados obtenidos del Proyecto: **Fortalecimiento de la Dirección y gestión social de la Junta Directiva Asociación Integral de Mujeres para el desarrollo de Atescatempa, AIMA**. Los cuales de acuerdo a la ejecución de las actividades previstas fueron alcanzados.

1. Diagnóstico sobre dirección y gestión social de la Junta Directiva de AIMA.  
(Resultado 1)
2. Reorganizada la junta directiva para el periodo 2,014 – 2,016  
(Resultado 2)
3. Elaborado plan de seguimiento o sostenibilidad en base al diagnóstico.  
(Resultado 3)

## **CAPITULO VII ANALISIS DE RESULTADOS**

En el presente capitulo, se presenta el análisis de resultados obtenidos de forma general, la manera de cómo estos se han construido durante el proceso de práctica.

### **Estrategia de inserción institucional**

La oportunidad de ejecutar el proyecto se debe al haber despertado el interés en las personas que integran la asociación, con la estrategia de socialización, lo cual responde a una de las demandas sentidas entre las integrantes de la Junta Directiva, permitiendo de esta manera la aceptación e involucramiento en las diferentes acciones que conlleven promover la participación ciudadana y el involucramiento activo en la gestión y dirección de la Junta Directiva, y de esta manera lograr el desarrollo de todas las asociadas.

### **Metodología implementada:**

Para el logro de los objetivos de práctica, se utilizaron metodologías participativas, de forma sistemática de acuerdo al orden lógico de las fases de práctica, teniendo cada una de las integrantes una participación activa y constante en el proceso de desarrollo de cada resultado, siendo ellos mismos mediante discusiones, reflexiones y diferentes opiniones, los que de común acuerdo formularon cada resultado.

La utilización de metodologías, permitió despertar la creatividad de los involucrados, para identificar los instrumentos técnico- administrativos necesarios que promuevan la participación ciudadana dentro de la asociación AIMA.

La manera directa de involucrarse en el desarrollo de cada actividad permitió que las integrantes de la Junta Directiva, y asociación se fortalezcan con herramientas administrativas que les permite enriquecer sus conocimientos de manera grupal. Las dinámicas se utilizaron para ejemplificar diferentes temas desarrollados en la



intervención, mismos que retroalimentan los conocimientos de las integrantes de la Junta Directiva.

### **7.1 Diagnóstico sobre dirección y gestión social de la Junta Directiva de AIMA (Resultado 1)**

Para mayor referencia observar en la parte de anexos en la página 170, los problemas encontrados en la elaboración del diagnóstico, así como todo el documento que contiene la información del mismo

Los espacios de discusión y análisis que se crearon fueron valiosos para identificar el grado de conocimiento que los participantes poseían de los cuales se obtuvieron aportes valiosos de cada integrante, mismos que fueron implementados en la estructuración del diagnóstico.

En el proceso de las actividades, la Junta Directiva, asociadas, personal de OMM, aportaron sus conocimientos mediante su participación activa en el desarrollo de las diferentes acciones planificadas, además de proponer otras actividades que coadyuvaron al cumplimiento de los objetivos propuestos, en las diferentes reuniones se contó con la asistencia del 90% de los integrantes, permitiendo constatar el interés de parte de ellos, en apoyar las actividades planteadas.

Se contó con el apoyo institucional durante todo el proceso, ya que la Cooperativa El Recuerdo, y la OMM aportaron los recursos materiales y financieros para poder desarrollar las reuniones, talleres y poder proporcionarles el material adecuado a los integrantes, mismo que facilitó la comprensión del proyecto, permitió aumentar los conocimientos de los participantes y la obtención de información del diagnóstico.

La técnica lluvia de ideas, fue efectiva en el desarrollo de las reuniones ya que despertó el interés de las y los participantes construyéndose los productos con los aportes de todos los participantes y de esta manera son ellos quienes contribuyen

a la elaboración del diagnóstico, los involucrados reconocieron la importancia de fortalecerse continuamente para mejorar sus capacidades.

Otros factores importantes en la ejecución del diagnóstico, fueron que se respetaron las fases programadas, avanzar según el ritmo de los participantes, valorar el recurso humano, reconocer el respaldo institucional y tomar en cuenta los objetivos planteados. El apoyo institucional en el desarrollo de la práctica, fue constante en cada actividad, obteniendo los recursos financieros y materiales para su ejecución.

La disponibilidad de la estudiante, para asistir en las fechas y horarios establecidos, las metodologías elaboradas para cada reunión, el conocimiento y habilidades para la ejemplificación de los contenidos desarrollados en las reuniones.

El monitoreo en el desarrollo de las fases del proyecto permitió que se fueran corrigiendo errores en el proceso, y se evaluaran los resultados alcanzados.

En el análisis final llevado a cabo, a través de la revisión de los instrumentos utilizados en el diagnóstico, reflejan que la Junta Directiva, necesita un proceso de capacitación constante en temas de participación ciudadana, derechos humanos, gestión social, conocimiento de funciones en cada cargo, entre otros, esto va a permitir un empoderamiento de las temáticas necesarias en cada individuo para poder incidir de manera activa y proactiva en el cargo que se les ha asignado.

Además que es pertinente la reorganización de la Junta Directiva, debido a que algunas ha emigrado por diferentes circunstancias, lo que ha debilitado el accionar de todas las integrantes en sus funciones.

## **7.2. Reorganizada la junta directiva para el periodo 2,014 – 2,016**

### **(Resultado 2)**

El proceso de reorganización de la Junta Directiva, se basó en los criterios de selección siguientes, que sepa leer y escribir, que sea asociada activa, que posea liderazgo, y disponibilidad de tiempo para el involucramiento social, en los anexos aparece el acta certificada No. 03. 2,014 de fecha 06 mayo, en donde aparecen los nombres de las personas quienes integran la nueva Junta Directiva, se realizó en asamblea con la participación de más de ochenta asociadas.

Con la implementación del Fortalecimiento de la Dirección y gestión social de la Junta Directiva, y la ejecución del resultado II, la Reorganización de la Junta Directiva, fue posible poner en práctica las líneas estratégicas en función del FODA, entre las cuales se pueden mencionar el desarrollo de propuestas innovadoras para el abordaje operativo de acciones que contribuyan a la creación de planes y programas de trabajo a nivel de Junta Directiva y beneficio para la asociación, y desarrollar metodologías participativas que permitan mayor incidencia en espacios comunitarios, promoción de la participación y autogestión social. Todas las acciones realizadas giraban en función a promover la participación ciudadana y el involucramiento activo en la Junta Directiva, así también sensibilizar haciendo énfasis que la participación es la única manera para contribuir al desarrollo integral de la asociación y por ende del municipio.

La formación y capacitación para las integrantes de toda la asociación, son factores determinantes para que en sus acciones exista el conocimiento, y formación de liderazgos positivos, con conocimientos técnicos y metodológicos que les permitan ser entes de cambio en cualquier circunstancia que se les presente en los procesos, y de esta manera proponer soluciones eficaces para satisfacer las demandas, esto permitió que el proceso de reorganización de la junta fuera de manera participativo y con un verdadero compromiso social.

El involucramiento de algunas mujeres en el desarrollo comunitario en grupos organizados como COCODES, es significativo porque evidencia que se está trabajando en la construcción de la equidad de género, entendiéndose como la igualdad en los niveles sociales, económicos, culturales, religiosos, por lo que conscientes de este involucramiento las nuevas integrantes de la Junta Directiva se comprometen a trabajar activamente en las funciones que se les han asignado, dando origen a la participación activa y la utilización de mecanismos de negociación para llegar a acuerdos benéficos para todos.

### **7.3. Elaborado plan de seguimiento o sostenibilidad en base al diagnóstico (Resultado 3)**

Con la promoción y aplicación de los talleres se formaron niveles de compromiso social, generando importancia a los aspectos de organización y participación ciudadana, utilizando las leyes nacionales como la Ley de Descentralización y Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, para el empoderamiento de las temáticas, y el logro del resultado que es la elaboración de un plan de seguimiento de manera que la asociación cuente con un instrumento guía para su accionar en los siguientes años.

Entre las propuestas creadas para seguimiento están, un instrumento de gestión, el cual tiene como finalidad ser un marco de referencia que les permita conocer instituciones privadas, públicas e internacionales, que apoyen la ejecución de proyectos de desarrollo social. Otro producto lo constituye un Plan de capacitación, el cual contiene una filosofía de valores, los cuales se pondrán en práctica en su ejecución; así mismo el objetivo con que fue creado y sus diferentes actividades a desarrollar en las áreas de: educación, salud, derechos humanos, y temas generales de cultura y participación política, para lo cual se cuenta con el apoyo de Cooperativa El Recuerdo, para la ejecución mensual de este plan.

Estando organizadas es la única manera como la asociación puede intervenir en los procesos de desarrollo y campos que afectan su desarrollo integral en los

aspectos económicos sociales y culturales, la asociación cuenta con el apoyo de la representante departamental de las asociaciones de mujeres ante el CODEDE, esto le permite obtener beneficios adicionales en relación a los proyectos futuros, entre las gestiones aprobadas se cuenta con la aprobación de la construcción del centro de capacitación para la mujer, para el año 2,015 con ayudas internacionales, esto permitirá que la asociación sea de carácter sostenible ya que contando con estas instalaciones ya pueden incidir en la población con mayor empoderamiento social.

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR  
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL  
SEDE REGIONAL DE JUTIAPA**



**PLAN DE SEGUIMIENTO O SOSTENIBILIDAD**

**IRIS MARIANA MARTINEZ GODOY.**

**CARNE 4926893**

**ASESOR DE PRÁCTICA**

**LIC. JOSE PABLO BAQUIAX BARRENO**

**JUTIAPA, JUNIO 2014.**

## **CAPITULO VIII. PLAN DE SEGUIMIENTO O SOSTENIBILIDAD**

### **8.1. Introducción:**

La Asociación AIMA, atiende a la población con diferentes proyectos, y tiene como objetivo desarrollar actividades que permitan la elaboración de productos artesanales, alcanzando la auto sostenibilidad de la asociación y la realización de sus objetivos específicos de manera directa e indirecta. Éste trabajo documenta las actividades de las líneas base en su contexto y el valor de las mismas, con el objetivo de acompañar técnicamente a los actores involucrados en el trabajo social luego de su ejecución; y, con el propósito de darle cumplimiento para no caer en debilidades y acontecimientos de riesgos para la población meta y en si a la asociación.

Se pretende evaluar los procesos, de empoderamiento de las técnicas sociales y políticas de desarrollo institucional con diferentes actividades manifestadas por los actores, la continuidad de los trabajos realizados, además el seguimiento en el proceso de participación institucional y la implementación de las acciones como estrategias de desarrollo que van hacer el cambio de patrón social en la población meta.

#### **8.1.1. Justificación:**

La implementación de las atribuciones de la OMM, dirigidas a la asociación de mujeres del municipio, forma un mayor empoderamiento a los proyectos de desarrollo que de forma continua la Cooperativa El Recuerdo viene implementando en la asociación, las técnicas formales y las estrategias indispensables para lograr los objetivos del proyecto, tienen que ser definidas a través de los intereses de las asociadas y por las necesidades, intereses y problemas que se suscitan en los sectores poblaciones a los cuales no se encuentra solución, por ello se ha estudiado a través del diagnóstico elaborado que una de las alternativas de solución a la problemática planteada es incluir en las grandes actividades de la Asociación, *la propuesta de un plan de seguimiento,*

por carecer en la Junta directiva y asociación en general de participación social e institucional en la implementación de los proyectos de desarrollo comunitario, los cuales también carecen de técnicas y estrategias adecuadas indispensables, para que la población meta obtenga su rol determinando, tanto derechos como obligaciones que cumplir.

## **8. 2. Contexto institucional:**

La Asociación es una organización social directamente para el apoyo a la mujer del municipio de Atescatempa, se constituye de naturaleza técnica y se instala como el mecanismo institucional de la estructura de la OMM, para proponer, facilitar e implementar acciones que favorezcan la participación de la mujer y el desarrollo integral de las comunidades.

Coordina actividades de aspecto técnico y laboral en el sentido de interactuar con otras entidades gubernamentales y no gubernamentales, actualmente con un nivel de participación activo de las asociadas.

## **8.3 Contexto sociopolítico local:**

Sus estatutos internos son de tipo social coordinando actividades con la municipalidad en el aspecto de información y reportes de tareas y actividades realizadas, las áreas de proyección sociopolíticas locales se verifican a través del desarrollo de las comunidades y el conocimiento básico realizando en coordinación local con las instituciones locales con los mismos fines y con organizaciones de desarrollo social instaladas en el municipio.

El Contexto social se fundamenta con recursos propios de las asociadas a su cargo, accionando con el medio en que se desenvuelven, promoviendo a la asociación el sentido de pertenencia, y la promoción de una participación ciudadana necesaria para construir la democracia.

## **8.4. Principios y valores:**

En la gama de principios y valores, que facultan al proyecto de intervención se contemplan a continuación los siguientes:



**A . La equidad:** De acuerdo a las acciones desarrolladas a nivel interinstitucional, deberán generar las condiciones para que la población meta sin distinción de género, etnia, edad, nivel socioeconómico y lugar de residencia, tengan incidencia en la participación ciudadana.

**B.. Titularidad;** Por mandato constitucional y de oficio, el Estado de Guatemala ha emitido la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023, y debe velar por Pactos de Gobierno.

**C. Sostenibilidad:** La continuidad y sostenibilidad de los proyectos establecidos en la Asociación AIMA, mediante la participación activa de la Junta Directiva en el fortalecimiento de la gestión y control social.

La participación ciudadana activa, tiene su base legal en la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, por decreto No. 11-2002, esta manifiesta la existencia de la adecuada participación de manera que sea sostenible en la comunidad.

#### **8.5. Participación ciudadana:**

Las instituciones inmersas en el proyecto promoverán la participación articulada de la población meta en la formulación, ejecución y seguimiento del proyecto de intervención relacionado con el tema del fortalecimiento de dirección y gestión de la Junta directiva, y las estrategias de intervención comunitaria para el desenvolvimiento adecuado de las acciones de la asociación.

##### **a. Objetivo superior:**

Dar continuidad y sostenibilidad a los proyectos establecidos en la Asociación AIMA del municipio de Atescatempa, mediante la participación activa de la Junta Directiva en el fortalecimiento de la gestión y control social.

**b. Propósito:**

Delimitar la unificación de criterios institucionales, de acuerdo a las necesidades básicas y prioritarias de la población meta, en el tema de participación activa en la accione de la Junta Directiva.

**c. Componentes**

<b>COMPONENTE</b>	<b>PROPOSITO</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>COMO HACER</b>	<b>RESULTADOS A LOGRAR</b>	<b>QUIENES PARTICIPARAN</b>
<p><b>De gerencia:</b> organización, participación coordinación, gestión social, trabajo social, equidad de género, administración, ejecución, evaluación y monitoreo.</p> <p>Además los <b>componentes estratégicos</b> propiamente dichos; Manual de funciones, equidad de género, alianza estratégica.</p>	<p>Garantizar el cumplimiento de las acciones programadas e implementadas en la ejecución del proyecto de intervención, mediante el apoyo técnico y financiero de Cooperativa El Recuerdo, y OMM.</p>	<p>a) organización institucional con fines y propósitos definidos</p> <p>b) propiciar mediante la alianza institucional el fortalecimiento de las capacidades.</p> <p>c) establecer un manual de funciones que garantice la eficiencia de la accione de los miembros de la Junta Directiva.</p>	<p>Mediante el desarrollo de metodologías apropiadas e instrumentos gerenciales, puestas en marcha a través de principios organizacion ales en procesos de gestión de recursos locales y apoyo financiero para la asociación.</p>	<p><b>1.</b> Aumentar el porcentaje de participación de la junta directiva.</p> <p><b>2.</b> Aumentar los niveles de gestión y controles en la asociación.</p> <p><b>3.</b> Potenciar la autonomía económica y la capacidad productiva de las asociadas.</p> <p><b>4.</b> Elevar los niveles de gestión interinstitucional.</p> <p><b>5.</b> Aumentar los niveles de participación.</p>	<p>A nivel municipal, a través de la OMM y promotora de Cooperativa El Recuerdo, Junta Directiva, Además la incidencia de líderes de algunas comunidades e instituciones con presencia en el municipio de Atescatempa.</p>

<b>Social</b>	Empoderamiento organizacional y comunitario en el municipio.	Aumentar la participación plena de las mujeres en cargos de toma de decisiones.	Aplicación de mecanismos de participación ciudadana con equidad de género	Desarrollo de procesos adecuados a la solución de necesidades de apoyo en temas de gestión social.	Junta Directiva Promotora de Cooperativa El Recuerdo. OMM.
<b>Cultural</b>	Fortalecer el ejercicio pleno y activo de la identidad cultural, y de los derechos individuales.	Fomentar las acciones en pro del desarrollo cultural, y los derechos individuales y colectivos de las mujeres.	Promoción de contenidos del proyecto en el temas de Cultura y costumbres,	Obtener programas comunitarios y proyectos institucionales, con énfasis en aspectos culturales, y de participación en control y gestión social	Trabajadora social con énfasis en desarrollo. Promotora de Cooperativa El Recuerdo. Personal de la OMM, Miembros de la junta directiva. Asociadas
<b>Político</b>	Delimitación de aspectos internos y practicas institucionales	Propiciar de manera holística el enlace institucional que posee la asociación.	Desarrollar procesos de compartimiento y formación en la alianza institucional	Formación de una plataforma institucional que vele por el aspecto organizacional político de la asociación.	Junta directiva Promotora de Cooperativa El Recuerdo. OMM.
<b>Técnico</b>	Aplicación de nuevos procesos en la sostenibilidad del proyecto	Aplicación de metodología y tecnificación en el establecimiento de proyectos comunitarios	Formación de equipos técnicos de trabajo, designados para monitorear los programas.	Proyectos de desarrollo económico y educativo para las asociadas.	Personal de la OMM, Promotora de Cooperativa El Recuerdo, trabajadora social, Representantes de instituciones del Estado con presencia en el municipio.
<b>De gestión</b>	Búsqueda de recursos económicos para ejecución de proyectos.	Gestión social ante entidades nacionales e internacionales de apoyo a asociaciones.	Aplicación de prácticas en gestión social con apoyo de las asociadas.	Incidencia de la red de liderazgo en las acciones institucionales y organizaciones no gubernamentales.	Promotora Cooperativa El Recuerdo. Personal de la OMM Junta Directiva.

<b>De alianzas estratégicas</b>	Coordinación interinstitucional local e internacional	Alianzas estratégicas con otras instituciones de ayuda a asociaciones.	Convocatoria mensual a entidades de apoyo para coordinar gestiones.	Establecida alianza interinstitucional con fines del seguimiento, en el tema de control y gestión social	SESAN, MAGA, FONADES, MINEDUC, CODEMUJER, SEPREM.  COOPERATIVA EL RECUERDO.
<b>Financiero</b>	Gestión para obtención de financiamiento para ejecución de proyectos.	Creación de procesos en la administración de recursos monetarios	Construcción de capacidades en los equipos de trabajo	Adecuada administración en los fondos adquiridos, de acuerdo a la ejecución del proyecto	Promotora Cooperativa El Recuerdo.  OMM.  Junta Directiva.

#### 8.6. Ejes transversales del plan de seguimiento:

**Enfoque holístico:** Las acciones del Plan de seguimiento son definidas en función de la ejecución del proyecto, situación que la Junta Directiva, tomara en cuenta en el desarrollo del municipio de Atescatempa, Jutiapa, en la temática de fortalecimiento a la gestión y control este constituye un instrumento de verificación y garante de la permanencia del mismo, para el fortalecimiento a nivel municipal.

Se encuentra estructurado a partir de indicadores de temas, asociados a la gestión financiera administrativa, de los servicios coordinados con las entidades que intervienen. Los temas analizados mediante estas acciones corresponden con los ejes de desarrollo y definen resultados que se deben lograr con la articulación interinstitucional para el fortalecimiento de la asociación AIMA.

La mayor parte de las asociaciones tienen la preocupación de realizar acciones de fortalecimiento en las áreas de acción, pero regularmente las ejecutan individualmente con poca articulación entre ellas, lo cual no solo genera una duplicación de esfuerzos sino que puede llegar a confundir a las actividades, pues las instituciones suelen tener enfoques diferentes sobre una misma problemática, en nuestro proyecto es el fortalecimiento en control y gestión.

La implementación de este plan de seguimiento se justifica además porque permite la alineación de esfuerzos entre las instituciones involucradas para la implementación del seguimiento y de esta forma logra hacer más eficiente la coordinación de acciones con las entidades a fin de que la transferencia de responsabilidades y la descentralización de funciones a los niveles locales, sea coherente con las capacidades instaladas.

**Enfoque de género:** La participación de la mujer en el ingreso derivado de la actividad económica de la madre se reflejara en una variedad de indicadores de bienestar familiar (incluyendo ingresos futuros). Los cambios que ocurran en estos otros indicadores de bienestar familiar pueden o no tener impactos positivos a largo plazo sobre el estado nutricional de los niños. Se determina que el grado en que la participación laboral de la mujer, provoca cambios significativos para la familia y sociedad.

**Enfoque ecológico:** La constitución de la republica norma además el uso racional de la fauna, la flora la tierra y el agua, consecutivamente establece el mandato concreto de implementar un sistema alimentario nacional efectivo. (Artículo 97 y 99) es importante resaltar que el cuidado del medio ambiente está en nuestras manos por lo que el proyecto abarca aspectos del cuidado del medio ambiente por las actividades que realiza en beneficio de la población en general

**Enfoque comunitario:** es necesario mencionar el estado actual de las asociadas, la falta de infraestructura productiva, vial y de servicios básicos en el área comunitaria, no permite el desarrollo de procesos productivos adecuados, ni canales eficientes de acceso a los alimentos, por lo tanto este plan pretende empoderar a las asociadas en temas de interés comunitario.

**Enfoque de derechos humanos:** las personas como habitantes de la nación y amparadas en la constitución de la república de Guatemala, en el artículo 34 establece el derecho de asociación, por lo que el ser humano tiene la plena libertad de asociarse para la búsqueda del bien común.

## 8.7. Cronograma de actividades

<b>ACCIONES DE CADA COMPONENTE</b>	<b>FECHA.</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Asegurar el cumplimiento de las acciones programadas e implementadas en la ejecución del proyecto de intervención, a través del apoyo técnico de Cooperativa El Recuerdo, y OMM de Atescatempa.	Del mes de Junio de 2014 al mes de Diciembre de 2015	Promotora de Cooperativa El Recuerdo. Personal de la OMM. Junta directiva. Trabajadora social.
Creación de procesos de sostenibilidad y empoderamiento en la Junta Directiva	De enero 2016 al mes de marzo 2016	Personal OMM Promotora Cooperativa el Recuerdo. Junta Directiva
Fomentar las acciones en pro del desarrollo económico de las asociadas.	Del mes de Abril 2016 a Junio 2016	Junta directiva Promotora Cooperativa el Recuerdo
Promover el enlace institucional entre las entidades de apoyo a la asociación.	De Julio a agosto 2016	Junta directiva.
Aplicación de metodología	Septiembre 2016 al mes de octubre 2016	Junta directiva Promotora Cooperativa el Recuerdo

participativas en los proyectos comunitarios		OMM
Gestión social ante entidades no gubernamentales	Noviembre 2016 a enero 2017	Junta directiva Promotora Cooperativa el Recuerdo OMM
Promoción de procesos en la sostenibilidad del proyecto	Enero 2017 en adelante	Junta directiva Promotora Cooperativa el Recuerdo OMM

**8.8. Recursos y Presupuesto Anual del Plan de Seguimiento:**

<b>No.</b>	<b>RUBRO</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>COSTO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1</b>	<b>Recursos Humanos</b>	Trabajadora social	Q.4000.00	Q.48,000.00
		Técnico de campo	Q.5,000.00	Q.60,000.00
		Promotor social de OMM.	Q.3,000.00	Q.36,000.00
<b>2.</b>	<b>Recurso material de logística.</b>	Equipo de computación	Q.6,000.00	Q.6,000.00
		cañonera	Q.5,000.00	Q.5, 000.00
		Cámara digital	Q.1,500.00	Q.1,500.00
<b>3.</b>	<b>Material Didáctico y papelería</b>	Papel bond de todo tamaño.	Q.300.00	Q-300.00
		Material y equipo de oficina	Q.500.00	Q.500.00
	<b>TOTAL</b>			<b>Q.157,300.00</b>



### **8.9. Metodología a implementar en el Plan de Seguimiento:**

Se hace constar que todas las actividades desarrolladas en el plan de seguimiento, serán programadas conjuntamente y de buena forma, para el aprovechamiento de recursos, cumplimiento de compromisos obtenidos y la reducción de gastos totales.

A continuación aparecen las técnicas y métodos que serán utilizados en la implementación del plan de seguimiento y sostenibilidad, para garantizar el éxito de las actividades y proyectos.

**Observación.** La observación de las personas delegadas en el trabajo puede ayudar de manera importante al proceso de conformación y agrupación de objetivos institucionales. Durante el proceso de retroalimentación los ejemplos de observaciones conductuales pueden contribuir a la riqueza y complejidad de las interpretaciones.

**Analítica.** Análisis de la información recabada en las instituciones que forman la alianza para definir las estrategias de acción comunitaria en la población meta, análisis de informes realizados por los representantes de las instituciones involucradas de acuerdo a las tareas asignadas en el que hacer de su institución.

**Investigativa.** Investigación de los componentes del tema de control y gestión social y del marco legal de la temática, investigación documental sobre los procesos desarrollados por las instituciones participantes. Investigación del marco teórico como fundamento del proyecto de intervención investigación de la población del proyecto, investigación de técnicas gerenciales a utilizar, investigación de instituciones que brindan apoyo a asociaciones en temas de interés.

**Expositiva:** exposiciones en el desarrollo de las presentaciones y reuniones con las instituciones municipales y departamentales, exposición en la presentación de los contenidos del proyecto de intervención y de las líneas estratégicas de acción y en la evaluación del proyecto.

**Descriptiva:** descripción de los avances en cada uno de las reuniones, descripción en las actividades de campo, mediante la libreta de apuntes de campo, descripción de resultados no previstos en el proyecto.

**Narrativa:** narración de los acontecimientos mediante el intercambio de experiencias, y a través de las entrevistas proporcionadas por los actores, narración de los procesos ejecutados por los líderes en conferencias, narración mediante la técnica de lluvias de ideas.

**Dinámicas de Grupos organizados:** durante las actividades de acuerdo al tema desarrollado.

**Entrevistas.** Aunque las personas de las institucionales, que integran la alianza institucional pueden tener muchas ideas útiles acerca de los problemas organizacionales y de posibles remedios, sus ideas no se evidenciarán por medio de la observación o entrevista, tales procesos no pueden ser proporcionados a través de una encuesta de cuestionario.

La Cooperativa el Recuerdo, promueve la coordinación de instituciones del Estado y no gubernamentales con el propósito de formación de equipos de trabajo, de interés y evitar grupos separados que constituyen un conjunto de espectadores desinteresados que muchas veces toman la contrariedad o bien, (la entrevista y descripción) del programa de gobierno que por lo general son temas de participación ciudadana, descentralización, trabajo en equipo, con área administrativa para los aspectos legales por medio de la representante a nivel departamental de las asociaciones de mujeres.

### 8.10. Sistema de evaluación y monitoreo:

<b>Actividades programadas</b>	<b>Periodo de ejecución.</b>	<b>Indicadores específicos de cumplimiento</b>
Garantizar el cumplimiento de las acciones programadas e implementadas en la ejecución del proyecto de intervención, mediante el apoyo de la Cooperativa El Recuerdo, y Oficina municipal de la Mujer en el municipio de Atescatempa, Jutiapa.	Del mes de Junio de 2014 al mes de Diciembre de 2015	100% de participación en los procesos de ejecución.  Numero de instituciones participantes a la fecha.  Integración del número de entidades gubernamentales y no gubernamentales en la alianza del proyecto.
Creación de procesos de sostenibilidad en la población meta	De enero 2016 al mes de marzo 2016	Alcance de los procesos de sostenibilidad  Numero de líderes participantes
Fomentar las acciones en pro del desarrollo alimenticio nutricional de la población	Del mes de Abril 2016 a Junio 2016	Número de acciones implementadas por la coordinadora institucional  Número de beneficiarios
Propiciar la unificación de objetivos institucionales del	De Julio a agosto 2016	Numero de instituciones unificadas por medio de

municipio		la alianza Número de delegados participantes.
Aplicación de metodología y tecnificación en el establecimiento de proyectos comunitarios	Septiembre 2016 al mes de octubre 2016	Numero de comunidades favorecidas por la coordinadora institucional Cantidad de proyectos establecidos
Gestión social ante entidades no gubernamentales	Noviembre 2016 a enero 2017	Numero de gestiones realizadas ONG participantes
Aplicación de nuevos procesos en la sostenibilidad del proyecto	Enero 2017 en adelante	Cantidad de procesos elaborados para la sostenibilidad del proyecto

El sistema de monitoreo y evaluación se desarrollara de manera participativa, al final de cada actividad planteada, para garantizar de esta manera la sostenibilidad del proyecto.

## **CAPITULO IX. REFLEXIONES FINALES DEL PROYECTO DE PPS I y II.**

### **9.1. Lecciones aprendidas.**

- En la ejecución de la práctica, se constató que previo a la ejecución de cualquier actividad es necesaria la planificación y la ejecución de diagnósticos participativos, bajo una jerarquía sistemática que permita alcanzar las metas previstas.
- La realización de propuestas tanto técnicas como administrativas para el funcionamiento institucional previamente se deben realizar las evaluaciones correspondientes, que permitan identificar los problemas que impiden el logro de los objetivos previstos.
- Los temas que se implementan en los fortalecimientos no se deben realizar de forma específica, sino deben ser temas que se adapten a las necesidades actuales de la Junta Directiva y que contribuyan a ejercitar sus conocimientos y capacidades personales.
- La capacitación incide directamente en el fortalecimiento del recurso humano, quien al implementar su conocimiento en las actividades que desarrolla en cumplimiento de sus obligaciones, genera mayores resultados y facilita el logro de objetivos previamente planeados.
- Las estrategias de acción momentáneas como: dinámicas, análisis grupales y talleres, permiten que las personas generen habilidades, destrezas y razonamientos adecuados.
- Dentro de los aspectos importantes en el desarrollo de las actividades requeridas en la práctica, cabe mencionar el proceso de enseñanza aprendizaje que se aplicó, con temas y estrategias didácticas que contribuyeron a comprender la teoría conjuntamente con la práctica, generando así participación y mayores resultados.
- Los resultados positivos en el desarrollo de actividades institucionales, se logran a través de constantes evaluaciones, mismas que permiten la implementación de soluciones a los mismos.

## **9.2. Conclusiones.**

- Para la realización y cumplimiento de las actividades planificadas en las fases del proyecto para la realización de los resultados, se tomó en cuenta la necesidad de implementar el fortalecimiento en gestión y control que coadyuve a promover la participación ciudadana, se desarrollaron talleres con el propósito de enriquecer los conocimientos de cada participante y lograr que estos se conviertan en agentes sociales de cambio en la asociación que integran, logrando que el diagnóstico realizado sea una herramienta para poder buscar soluciones e implementar nuevas estrategias.
- Se elaboraron instrumentos técnicos administrativos, uno de planificación que permitirá disponer de un marco de referencia para ordenar la información y tener una visión del trabajo a realizar; junto a la reorganización de la Junta Directiva para buscar nuevas alianzas estratégicas. El otro, un instrumento de gestión el cual determina el seguimiento a corto plazo para la implementación de proyectos de desarrollo social. Ya que para lograr el desarrollo social de acuerdo a lineamientos que proporciona el Trabajo Social, se requiere de instrumentos técnicos que fortalezcan la aplicación de la gerencia social y optimizar todos los recursos que se involucran en el desarrollo de proyectos.
- El rol del enfoque de Trabajo Social con énfasis en gerencia del desarrollo, tiene relación con la respuesta flexible a las singularidades que se presentan en la ejecución de proyectos o áreas de intervención. Cada situación puede plantear dilemas específicos y su abordaje requiere el conocimiento de técnicas, instrumentos, métodos, habilidades y destrezas personales, sin perder la importancia del apoyo de las instituciones, las cuales contribuyen a la transformación de la realidad social, que es un elemento del trabajo social.

### **9.3. Recomendaciones.**

- La asociación debe realizar sus actividades tomando en cuenta como referencia el planteamiento de su misión, priorizando las acciones y cuidando de la correcta administración, si cumplen con su misión estarán contribuyendo al desarrollo integral de sus habitantes y por ende el desarrollo del municipio.
- Es necesario que la Junta Directiva, este en constante comunicación y coordinación para que sean entes funcionales y activos para la sociedad. Y mediante sus intervenciones se pueden lograr proyectos sociales que beneficien a todas las asociadas en aspectos de educación, economía, así mismo recibir fortalecimiento para tener un mejor desenvolvimiento dentro de la comisión que representan y su rol social.
- Se recomienda a la Junta Directiva realizar una reunión mensual con las asociadas, promoviendo la participación de todas ya que actualmente en las formaciones que reciben no se ha logrado la asistencia total de asociadas, y de esta manera no se puede medir las necesidades prioritarias para los diversos proyectos que realizan. Considerando que en la actualidad aún existen integrantes que obstaculizan el desarrollo, y no se involucran de lleno en las actividades de desarrollo integral.

## CAPITULO X. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. ALGUACIL, J. (2000), Calidad de vida y praxis urbana. Colección Monografías Núm 179, CIS-Siglo XXI, Madrid.
2. ALGUACIL, J., BASAGOITI, M., BRU, P. y CAMACHO, J. (2005), Investigación participativa en San Cristóbal de los Ángeles. Documento de síntesis de diagnóstico y propuestas. Universidad Carlos III de Madrid/Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo del Ayuntamiento, Madrid, no publicado.
3. ALGUACIL, J., BASAGOITI, M., BRU, P. y CAMACHO, J. (2006), Plan de Desarrollo Comunitario en el barrio de San Cristóbal de los Ángeles. Memoria Técnica y Guía Operativa. Universidad Carlos III de Madrid, Madrid.
4. ANDREU, C. (2008), “Desarrollo Comunitario: estrategias de intervención y rol de la educadora social”, *Revista de Educación Social*, Núm. 7. Disponible en línea.
5. CAMACHO,(2006), Diagnóstico de la pobreza y la exclusión social. Documento de trabajo, Cáritas, Madrid.
6. De León, C (2004) Participación Ciudadana en el Desarrollo Social. Tesis Universidad de San Carlos, Guatemala, Guatemala. Desarrollo Urbano y Rural, Magna Terra editores S.A.
7. Dessler G (2000). Procedimientos Administrativos. México McGrawHill.



8. Moore, Mark H (1998) Planificación Social y Organización de la comunidad. Editorial Paidós, Barcelona.
9. Montenegro, Nineth (2001). Análisis jurídico sobre la Discriminación hacia la mujer en el código civil, desde la perspectiva de Género. Guatemala. Editorial Servicios Integrado

## **CAPITULO XI**

### **ANEXOS**

### Método Hanlon de priorización

Magnitud	Severidad	Efectividad	Factibilidad				
			Pertinencia	Economía	Recursos	Legalidad	Aceptabilidad
(0-10)	(0-10)	(0.5-1,5)	(0-1)	(0-1)	(0-1)	(0-1)	(0-1)

Deficientes servicios de salud	10	8	0.5	1	1	1	1	1	9
Carencia de proyectos sostenibles y productivos.	7	8	1	1	1	1	1	1	15
Carencia de información de microcréditos y búsqueda de mercados y comercialización de los productos	8	8	1	1	1	1	1	1	16
Pobreza y pobreza extrema.	7	9	1	1	1	1	1	1	16
Bajo nivel educativo de la población asociada	8	9	1	1	1	1	1	1	17
Falta de apoyo de organizaciones nacionales y extranjeras en proyectos de desarrollo.	8	8	1	1	1	1	1	1	16
Deficiencias administrativas técnicas y políticas, en la Junta Directiva de la Asociación AIMA.	10	10	1	1	1	1	1	1	20
Poca participación de la mujer en procesos de desarrollo.	8	6	1	1	1	1	1	1	14
Contaminación del medio ambiente.	8	7	1	1	1	1	1	1	15
Poco involucramiento comunitario en temas de microcréditos	8	9	1	1	1	1	1	1	17

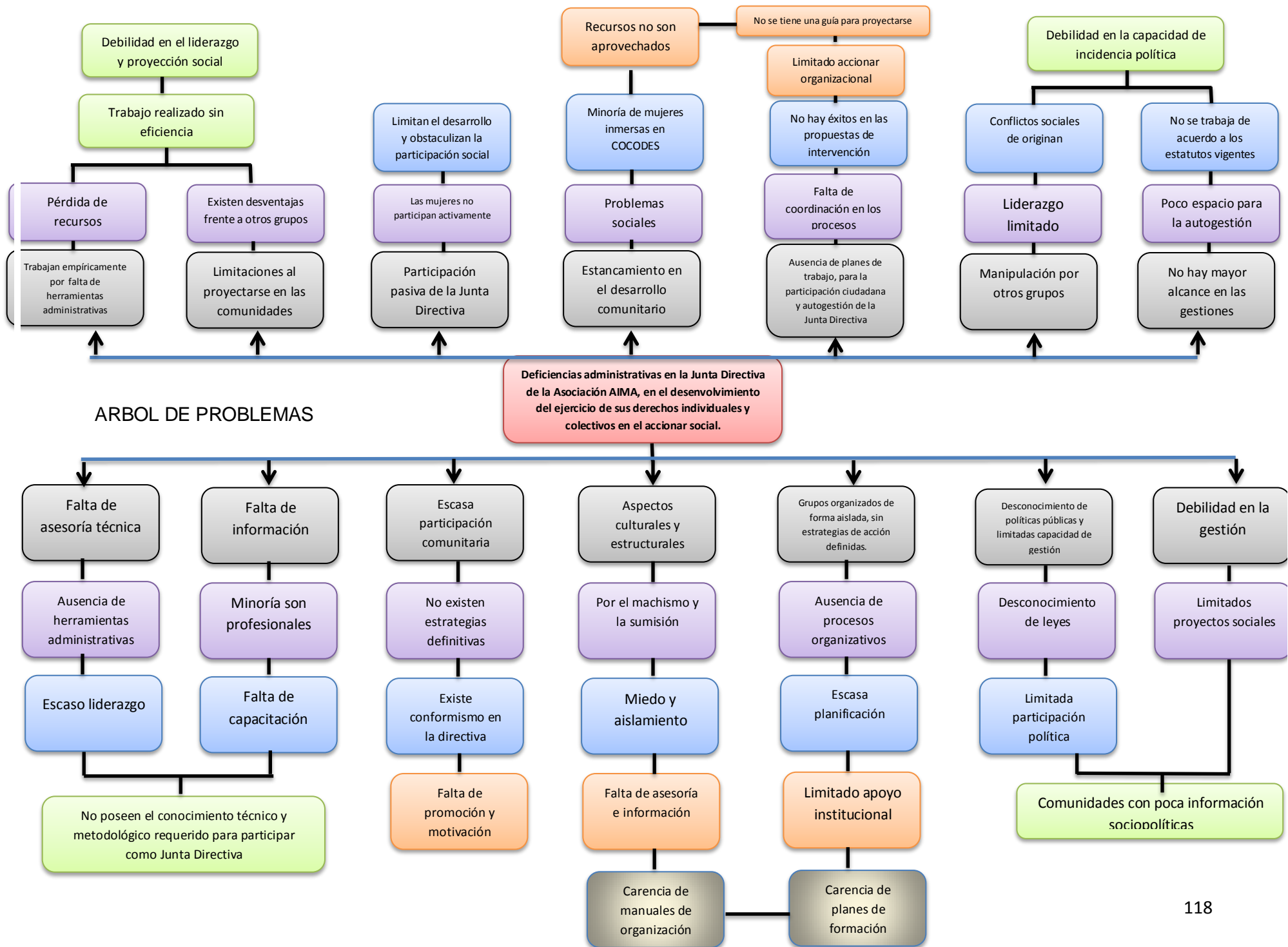
La fórmula utilizada en la tabla es la siguiente.

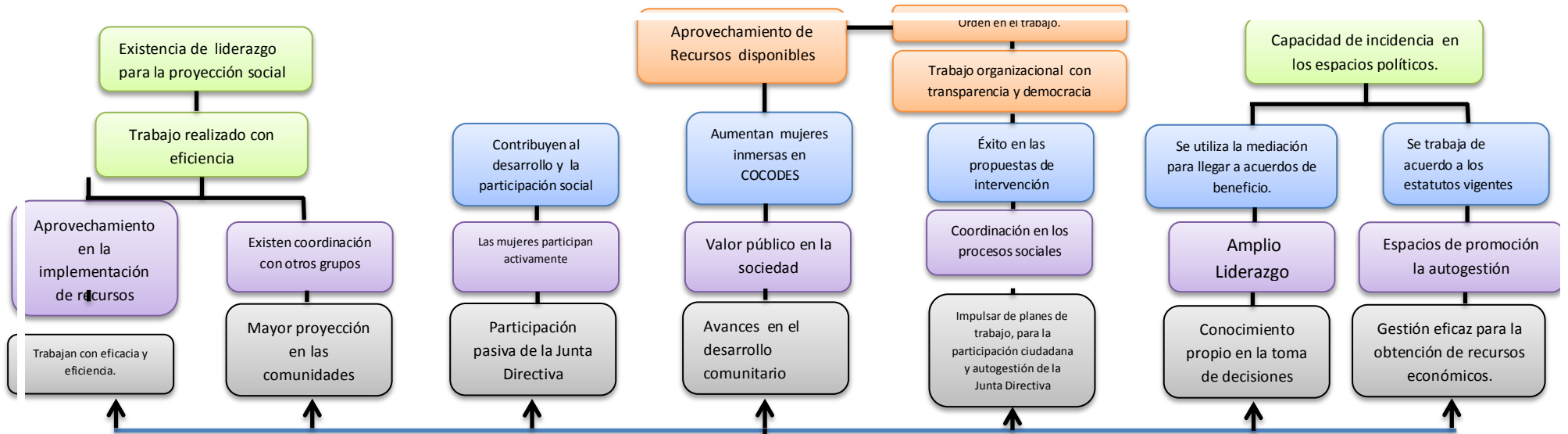
Puntuación del Hanlon

(Magnitud Severidad) x Efectividad x Factibilidad

### TECNICA HALON:

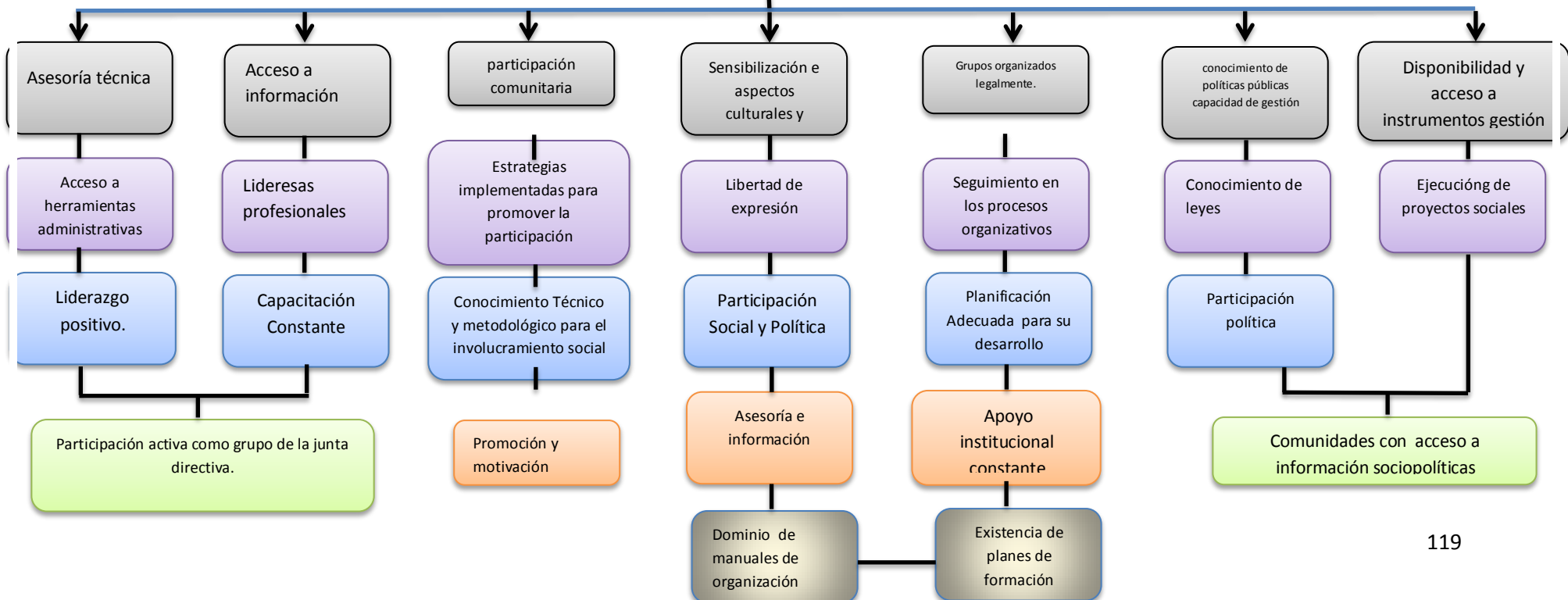
Asigne los problemas que ha determinado en la Columna 1 y cumplimente los valores de las dimensiones del Método Hanlon siguiendo las siguientes . Una vez introducidos los valores para cada una de las dimensiones, se calculará automáticamente el valor para cada problema

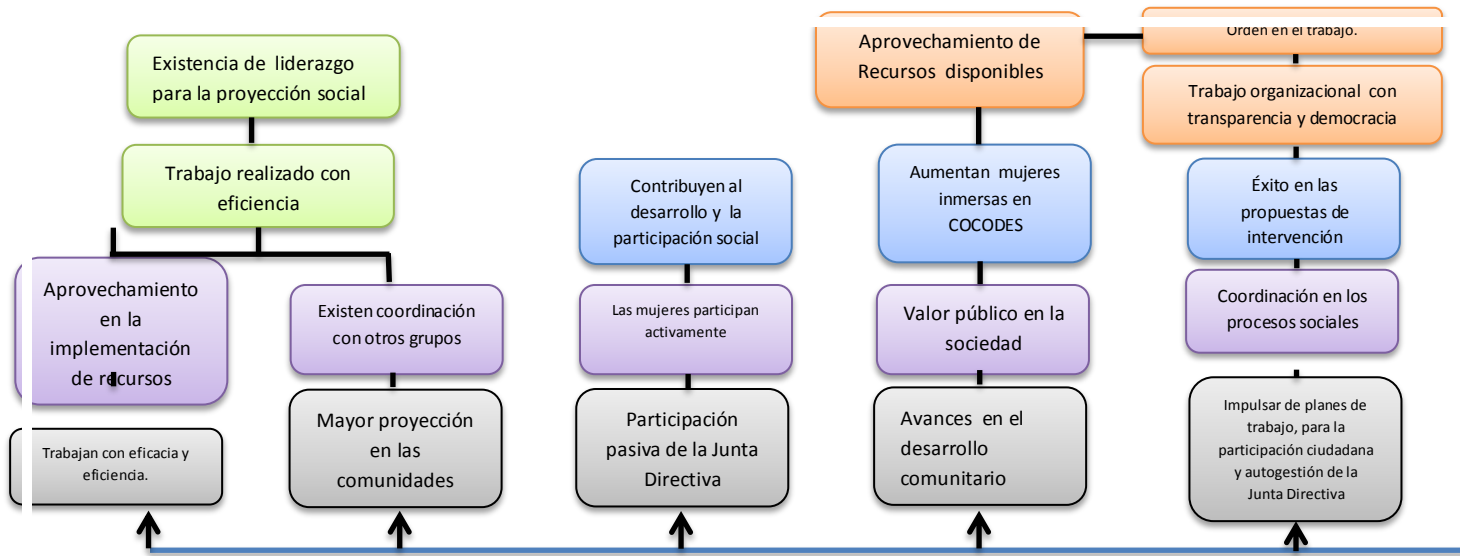




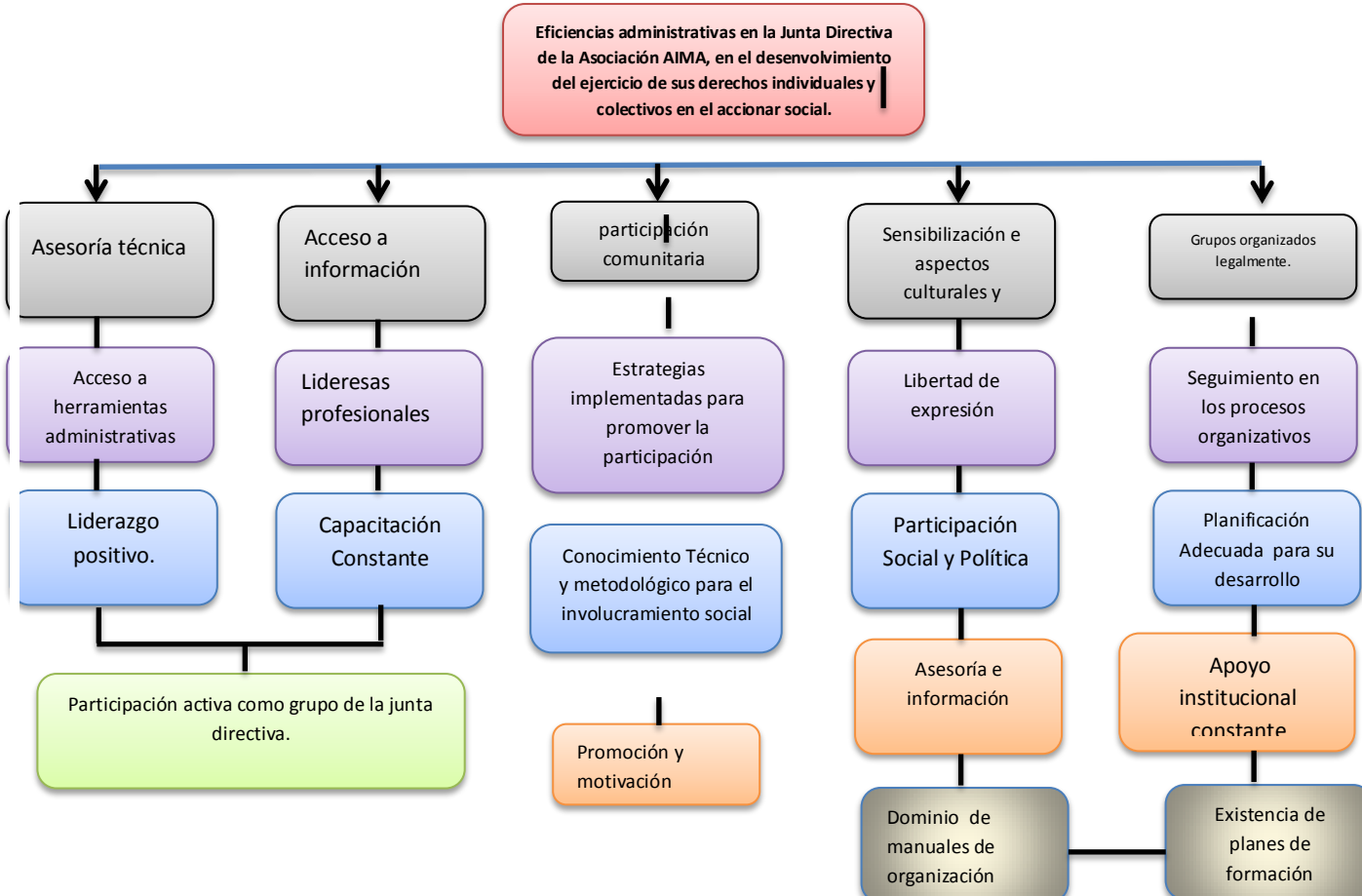
**Eficiencias administrativas en la Junta Directiva de la Asociación AIMA, en el desenvolvimiento del ejercicio de sus derechos individuales y colectivos en el accionar social.**

**ARBOL DE OBJETIVOS**





ARBOL DE ALTERNATIVAS



FUENTE

MARTINEZ GODOY, Iris Mariana, Decimo semestre Licenciatura en Trabajo Social 2013

## MATRIZ DE MARCO LÓGICO

**TÍTULO DEL PROYECTO:** Fortalecimiento en la Dirección y gestión social de la Junta Directiva y Asociación Integral de Mujeres para el Desarrollo de Atescatempa, AIMA.

### OBJETIVO GENERAL:

Promover el fortalecimiento de la Junta Directiva de AIMA, mediante la investigación, reflexión sobre dirección y organización para gestión social que permite la consolidación de la plena participación de todos y todas en los procesos de transformación institucional y social que desarrollan.

Lógica de Intervención	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes de verificación	Hipótesis
<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Aplicar la elaboración de diagnóstico a través de diseño, elaboración y validación que garantice la información, y reorganización de la Junta Directiva.</p>	<p>Diseñada una (1) guía metodológica para la realización del diagnóstico de información del conocimiento de las integrantes de la junta directiva en aspectos sociales administrativos en un 100%.</p>	<p>Copia de la información ordenada del diagnóstico elaborado.</p>	<p>La Asociación, cuenta con los recursos humanos y el apoyo inter-institucional (Cooperativa El Recuerdo-OMM) para la promoción del plan operativo y de seguimiento.</p>

<p>Crear un plan de fortalecimiento que promueva la participación ciudadana en los procesos sociales administrativos de la Junta Directiva.</p>	<p>Contar con un plan que contribuye a mejorar intervención de la Junta Directiva en aspectos sociales administrativos en un 100%.</p>	<p>Documento elaborado, para ser socializado y aprobado</p>	<p>La Cooperativa El Recuerdo se muestra interesada y motiva para ejecutar el plan de seguimiento para fortalecimiento de la Junta Directiva.</p>
<p><b>Resultados del Objetivo No.1</b></p> <p>Diagnóstico sobre la dirección y gestión social de la Junta Directiva de AIMA.</p>	<p>Contar con (1) un documento estructurado del diagnóstico, para ser analizado y tener herramientas para implementarlas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenda y memoria de reuniones-talleres.</li> <li>• Listado de asistencia y fotografías.</li> <li>• Copia del documento del informe del diagnóstico.</li> </ul>	



<p><b>Resultados del objetivo No.2.</b></p> <p>Reorganización de Junta Directiva para el periodo 2014-2016, de la Asociación AIMA.</p>	<p>Asambleas con las Asociadas para la nueva elección de la Junta Directiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actas.</li> <li>• Listado de participantes.</li> <li>• Fotografías.</li> </ul>	
<p><b>Resultados del objetivo No.3.</b></p> <p>Elaborado plan de seguimiento para la Junta Directiva 2014-2016</p>	<p>Contar con (1) un plan de seguimiento (sostenibilidad)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de asistencia</li> <li>• Agenda de encuentro-reuniones.</li> <li>• Documento de Plan de seguimiento</li> </ul>	

**Elaboración de Plan de seguimiento de Fortalecimiento en las Capacidades Sociales administrativas de la Junta Directiva de la Asociación AIMA, de Atescatempa Jutiapa.**

Nivel de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes de verificación	Hipótesis
<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Promover la práctica y utilización de planes de fortalecimiento, consolidando la plena participación ciudadana de la Junta Directiva en procesos sociales administrativos de la Asociación AIMA,</p>	<p>Al segundo semestre del 2014, se ha implementado un plan para fortalecer las capacidades sociales administrativas de la Junta Directiva</p>	<p><b>1.1.</b> estatutos de la Asociación.</p> <p><b>1.2.</b> Reuniones con actores.</p> <p><b>1.3.</b> Cronograma de actividades.</p>	<p>La Asociación, implementa los programas y mantiene apoyo de otras entidades,</p>

<p><b>Objetivos específicos 1 y 2</b></p> <p>Aplicar la elaboración de diagnóstico que garantice la información, y reorganización de la Junta Directiva</p> <p>Crear plan que promueva la participación ciudadana .en los procesos sociales administrativos de la Junta Directiva.</p>	<p>Contar con un documento estructurado del diagnóstico, para ser analizado y obtener en las herramientas</p> <p><b>1.1</b> Documento elaborado en un 95% con propuestas para un programa estratégico para el 7 de junio del 2014.</p> <p><b>2.1</b> El 07 de junio, el 100% del personal de la junta directiva de la asociación, aprueba los lineamientos del plan operativo</p>	<p><b>1.1.</b> Estructurada la información del diagnóstico</p> <p><b>1.2.</b> Reporte de asistencia técnica a reuniones participativa.</p>	<p>La asociación cuenta con los recursos humanos para la promoción del diagnóstico y el personal tiene interés en ejecutar programas.</p>
<p><b>Resultado No. 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ elaboración del instrumento en borrador del plan de seguimiento.</li> <li>✓ gestión interinstitucional</li> <li>✓ Realización de 3 encuentros con 30</li> <li>✓ personas para la construcción de estrategias.</li> </ul>	<p>3 reuniones con la junta directiva e instituciones.</p>	<p>Q 1,800.00</p>	

	Reuniones con las personas involucradas al área de intervención.	Q.1,333.00
	Material didáctico para 70.personas	Q 30,000.00
	<b>Costo total del proyecto</b>	<b>Total: Q. 40,775.00</b>

**DIAGNOSTICO SOBRE LA DIRECCION Y GESTION SOCIAL DE LA JUNTA  
DIRECTIVA DE AIMA.**

**Proyecto**

**FORTALECIMIENTO EN LA DIRECCION Y GESTION SOCIAL DE LA JUNTA  
DIRECTIVA DE LA ASOCIACION INTEGRAL DE MUJERES PARA EL  
DESARROLLO DE ATESCATEMPA. AIMA.**

## **INTRODUCCION:**

Ante los constantes cambios que se dan en el ámbito nacional como internacional derivado de hechos sociales, económicos, políticos, comerciales y tecnológicos es prioritario que las Asociaciones en su afán por permanecer a la vanguardia adopten el diagnóstico organizacional como parte de su cultura de mejora continua ya que es un insumo de retroalimentación para la toma de decisiones. Ante la inquietud por que la Asociación AIMA, pueda administrar, operar, y lograr espacios de eficiencia y eficacia en sus procesos organizacionales, se planea realizar un diagnóstico organizacional para conocer de manera puntual la situación actual de las diferentes áreas e identificar las oportunidades y potencialidades de la organización.

El diagnóstico se realizó en la Junta Directiva por lo que se contemplaron que se integran a la asociación los aspectos que fueron vistos. Se realizó un involucramiento con la Junta directiva, sobre la gestión e inmersión comunitaria, se aplicó observación directa, y análisis de la información. Con base en el análisis realizado, se concluye que la Junta Directiva es una organización legalizada con visión y misión sólida, con buena coordinación institucional y sin conflictos internos; con algunas áreas de mejora, específicamente la necesidad de manuales de funciones, que permitan potenciar el desarrollo y transitar hacia nuevos estadios de servicios para sus Asociadas a través de un desenvolvimiento efectivo en sus funciones asignadas.

El primer resultado deriva de la necesidad de conocer la situación actual de la Asociación en relación a aspectos de gestión y control de la Junta Directiva con el propósito de buscar alternativas de apoyo para proyectos futuros.

Luego de la selección de la institución y del área de proyección, se identifican distintos procesos del resultado 1; para la ejecución del proyecto de intervención, donde se fundamenta el trabajo teórico para la presentación del informe, así como las metodologías a utilizar para el desarrollo de actividades, las que encabezan con la proyección de la Cooperativa El Recuerdo, y la Oficina Municipal de la

Mujer ante la Asociación AIMA, que consiste en la búsqueda de información a través del diagnóstico de aspectos de control y gestión de la Junta Directiva de la asociación.

Al determinar las acciones del primer resultado, se procede al análisis de toda la información recabada con la participación de instituciones estatales que es la Municipalidad a través de la Asociación AIMA y organizaciones no gubernamentales presentes en la localidad como la Cooperativa El Recuerdo, con el objeto de unificar criterios para encontrar alternativas que hagan eficiente el desenvolvimiento social de las personas que son parte de la Junta Directiva, esto mediante la determinación de sus causas, efectos, productos e impactos sociales en la población del municipio.

El propósito del documento es crear e identificar la alianza de coordinación entre las acciones que realizan la asociación y otras instituciones, con una mediación constante de la OMM, y apoyo técnico de la Cooperativa El Recuerdo.

El documento, sustenta los cambios que pueden lograrse con la implementación de actividades coordinadas, sistema que fomenta la participación ciudadana, con la meta de posicionarse como una asociación de credibilidad en la comunidad por el tipo de proyectos que realizan.

Se desarrolla un encuentro-taller, para conocer de manera puntual la situación actual de las diferentes áreas e identificar las oportunidades y potencialidades de la coordinación interinstitucional como una innovación en la estructura para trabajar proyectos a futuro.

El empoderamiento de los miembros de la Junta Directiva, se realizó para que se involucren sobre la gestión y control de las acciones de accesibilidad a la participación ciudadana,

Con base en el trabajo realizado se procede a conformar un documento que refleje el ordenamiento lógico de la información obtenida durante el proceso de diagnóstico.

## **JUSTIFICACION:**

El desarrollo del presente informe del resultado 1, que consiste en la elaboración de Diagnóstico sobre la dirección y gestión social de la Junta Directiva de AIMA, tiene como fin primordial realizar en forma ordenada y lógica todo el proceso de actividades que se ejecutan en la Junta Directiva, a fin de que la estudiante posea los lineamientos necesarios para la obtención de información del resultado No. 1 del proyecto de PPS, según el reglamento con su propia iniciativa para incidir de manera eficiente en beneficio profesional, y en el acompañamiento de procesos en la institución asignada como centro de práctica.

Reconociendo que el objetivo general de la Práctica Profesional Supervisada, busca promover la participación plena de la población, en procesos de organización comunitaria, e impulsar un proyecto de trabajo que fortalezca el desarrollo económico en los procesos sociales. Apoyándose en las metodologías que proporciona la profesión de Trabajo Social, que permiten la aplicación de estrategias, políticas de trabajo y desarrollo social a nivel gerencial.

Se hace consistente la elaboración de las Alianzas y la coordinación de actividades a desarrollar por medio de la agrupación de instituciones estatales y organizaciones no gubernamentales, las cuales tiene como fin primordial realizar en forma ordenada y lógica todo el proceso de actividades conjuntas, que se ejecutan por medio de la Asociación, a fin de que la estudiante posea los lineamientos necesarios para la obtención de información del resultado No. 1 del proyecto de PPS II, según el reglamento y su propia iniciativa para incidir de manera eficiente en beneficio profesional, y en el acompañamiento de procesos en la institución sobre el tema de desarrollo comunitario.

Reconociendo que el objetivo general de la Práctica Profesional Supervisada, busca unificar objetivos interinstitucionales, para reducir las deficiencias encontradas y que limitan la participación de todas las socias, es necesario promover la participación plena de las asociadas y Junta Directiva, en procesos de organización comunitaria, e impulsar un proyecto de trabajo que fortalezca la



gestión. Apoyándose en las metodologías que proporciona la profesión de Trabajo Social, que permiten la aplicación de estrategias, políticas de trabajo y desarrollo social a nivel gerencial.

**Objetivo:**

Identificar por medio del diagnóstico las áreas de oportunidad y potencialidades que tiene la organización para enfocar acciones a su aprovechamiento.

**Integración de la alianza de coordinación inter-institucional- Jutiapa.**

- Oficina municipal de la mujer OMM.
- Asociación Integral de Desarrollo para el Desarrollo de Atescatempa AIMA.
- Cooperativa El Recuerdo.

## **SITUACION ACTUAL**

### **Contexto Institucional.**

Para que se realice con éxito un buen diagnóstico, debe cumplir con ciertas condiciones para que se lleve a cabo con satisfacción. Lo principal es que la Junta directiva, asuma con responsabilidad el compromiso que conlleva este estudio y depende totalmente de ella, de las informaciones que pueda aportar para la solución y obtención de prácticas favorables para la asociación. Cabe destacar, que estos estudios son confidenciales y que no acarrear en lo absoluto ningún problema.

Actualmente, existen muchos y variados métodos de planeación que permiten a los interesados alcanzar mejores niveles de capacidad y competitividad personal y organizacional. Nunca es tarde para aplicar algún tipo de diagnóstico, ya que todos siempre van a lograr un objetivo positivo. Su importancia radica en que los involucrados asuman con responsabilidad que este estudio lleva un gran aporte

comunicacional logrando la satisfacción en el trabajo, en la productividad, en el compromiso y trabajo grupal descubriendo valores y principios básicos de una organización.

A veces, se critica el papel que asumen muchas Juntas directivas, de diferentes asociaciones sociales, ya que se enfrenta con algunos pocos conocedores de lo que están haciendo, y otros por el abuso de autoridad confunden la dirección con atropello. Toda Junta Directiva debe prepararse y estar documentado sobre los nuevos avances y estudios que se llevan a cabo día a día; no es conveniente cerrarse a los métodos que ayudan para el buen funcionamiento de la empresa.

El diagnóstico se realizó con toda la Junta Directiva por lo que se contemplaron todas las áreas de proyección que integran la asociación. Se realizó una visita de inspección en las instalaciones de la asociación, se aplicó observación directa y entrevistas al 100 % de los miembros de la Junta Directiva, asignados en las diferentes áreas de la Asociación, con la finalidad de diagnosticar el clima organizacional, a los puestos directivos que a su vez cumplen con una función de dirección dentro de la asociación, y a el resto de las que conforman la junta.

A continuación se describen brevemente cada uno de los métodos utilizados:

Observaciones. La observación de las personas en el trabajo puede ayudar de manera importante al proceso de diagnóstico en dos formas. En la primera, los patrones de conducta observados proporcionan una base para la formulación de hipótesis y prueba de las hipótesis subsecuentes en relación con la organización. En la segunda, durante el proceso de retroalimentación los ejemplos de observaciones conductuales pueden contribuir a la riqueza y complejidad de las interpretaciones. Los ejemplos ayudan a recopilar algunas características muy específicas de una organización determinada.

Entrevistas. Aunque las mujeres que forman La Junta Directiva, pueden tener muchas ideas útiles acerca de los problemas organizacionales y de posibles remedios, sus ideas no se evidenciarán por medio de la observación y no pueden ser proporcionadas a través de una encuesta de cuestionario.

La Junta directiva es electa cada dos años, y con socios que cumplan los estatutos establecidos, por lo que en el primer semestre del año 2,014 se debe proceder a elegir o reestructurar la junta directiva para el periodo 2,014 – 2,016 mediante una asamblea y emisión de voto .

La asociación cuenta actualmente con 130 Socias, que son de varias comunidades del municipio

La presidenta de la asociación, es Licenciada en administración de empresas y además cuenta con estudios de relaciones internacionales, quien fue la fundadora de la asociación y actualmente es la representante a nivel departamental ante el CODEDE, de las asociaciones de mujeres.

Se promueve la coordinación de Jornadas médicas, oftalmológicas para las mujeres, y para hombres y mujeres se gestionan proyectos de donaciones de sillas de ruedas, andadores, muletas, medicamentos, entre otros.

Si se tiene un programa de capacitación a la Junta directiva y a las asociadas, por lo general son temas de participación ciudadana, trabajo en equipo. En el área administrativa para los aspectos legales en el transcurso del segundo semestre del año 2,014 estarán teniendo apoyo de Cooperativa El Recuerdo para capacitaciones de este tipo.

No se cuenta con manuales de procedimientos, esto puede ocasionar pérdidas de tiempo y costos que afectan la calidad en el servicio, dejando al arbitrio los juicios de valor sobre el desempeño de la junta directiva y en general de la asociación.

Se puede apreciar, que en general se tiene un clima organizacional aceptable soportado principalmente por el liderazgo de los directivos, quienes ofrecen buen trato a las asociadas, se les toma en cuenta, se trabaja en equipo, se promueve el compañerismo, y el posicionamiento de la Asociación en la región, les da satisfacción personal y sentido de pertenencia. Por ello el 100% de las personas encuestadas contestó que necesitan mayor capacitación en sus funciones y además desean empoderarse de sus roles, de manera que la asociación pueda gestionar proyectos a todo nivel, y que los cargos que de momento no están cubriéndose.

## ANALISIS DEL CONTEXTO DE LA ASOCIACION.

<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<p>Acciones para mejorar el clima organizacional.</p> <p>Apoyo institucional en financiamiento para programas productivos.</p> <p>Líneas de acción sobre componentes de gestión y control en la Asociación AIMA.</p> <p>Apoyo de las instituciones de gobierno en la promoción de los derechos de la mujer en el municipio.</p> <p>Facilitación de procesos por medio de la Cooperativa El Recuerdo.</p> <p>Interés en los sectores sociales en el aprendizaje actividades productivas.</p> <p>.</p>	<p>Coordinación con la municipalidad del municipio de Atescatempa, Jutiapa.</p> <p>Se busca alianzas estratégicas, con las organizaciones no gubernamentales presentes en el municipio, y a nivel nacional a través de la representante de las asociaciones del departamento.</p> <p>Elaboración de manual de funciones con apoyo de epesista de la Universidad san Carlos y estudiante de la URL.</p> <p>Acceso a capacitaciones a nivel nacional para empoderar a miembros de la asociación.</p> <p>Disponibilidad de la representante legal de la asociación para gestionar proyectos productivos.</p>

<p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>No se cuenta con directorio institucional</p> <p>Desconocimiento de aspectos legales fiscales.</p> <p>Poco interés en el involucramiento social, manifestado por lideresas de la Junta.</p> <p>Ausencia de apoyo técnico y logístico en las actividades y en aspectos de promoción de programas productivos</p> <p>Poca asesoría en el tema de desarrollo de perfiles proyectos productivos.</p> <p>Poca participación de las instituciones en procesos de empoderamiento de las mujeres a nivel local.</p>	<p><b>AMENAZAS</b></p> <p>Las mujeres miembros de la junta por temporada emigran del lugar.</p> <p>Algunas mujeres no se integran porque no tienen claro que aspecto político es independiente en la asociación.</p>
--	--

Fuente: talleres desarrollados para el diagnóstico 2,014.

**Análisis de la problemática institucional encontrada en la Asociación AIMA, en el municipio Atescatempa, Jutiapa:**

<b>PROBLEMAS ENCONTRADOS</b>	<b>CAUSAS PRINCIPALES</b>	<b>CONSECUENCIAS ORIGINADAS</b>	<b>SOLUCIONES Y ALTERNATIVAS</b>
Pocos compromisos personales, para mejorar la participación.	Debilidad de la Red de liderazgo para formular proyectos de desarrollo integral .	Falta de procesos institucionales para intervenir en la reducción de la pobreza en el municipio de Atescatempa.	Proponer la reorganización de la Junta Directiva, mediante los resultados del diagnóstico.
Ausencia de mecanismos en la asociación, en temas de dirección y gestión	Desconocimiento de estatutos, y leyes relacionadas.	Indiferencia de las socias para involucrarse en los proyectos.	Formación y capacitación a las socias sobre liderazgo comunitario.
Reducido número de proyectos productivos.	Escasa implementación de estrategias de proyectos de desarrollo.	Poca accesibilidad a los proyectos, las familias de extrema pobreza.	Promocionar la importancia del involucramiento de familias pobres.
Bajo nivel de gestión institucional, en	Poca asistencia técnica y empoderamiento	Poca información institucional y directorio	Creación de una base de datos de instituciones

busca de recursos.	de en gestión.	Institucional.	altruistas.
Escasos programas institucionales para fomentar la producción y comercialización.	Poca participación de las instituciones en la facilitación de créditos.	Elevados índices de pobreza en las familias comunitarias.	Capacitación comunitaria en temas de administración de recursos..
Ausencia de propuestas institucionales para implementar proyectos productivos	Falta de voluntad política y social de algunas instituciones para contrarrestar la pobreza	Conformismo en el individuo y aceptación de la condición de vida.	temas de autoestima, desarrollo económico, administración de recursos.

### Componente estratégico:

componente	objetivo	Temas y sub-temas	Acciones a desarrollar	evaluación
Organización institucional en el tema de participación ciudadana.	Diseñar una estructura institucional a nivel del municipio	Participación ciudadana. Funciones de la Junta Directiva.	Coordinar con instituciones enlaces talleres con las asociadas.	Evaluación de conocimiento Mediante cuestionarios y preguntas.

		Liderazgo Autoestima  Seguridad.	Desarrollo de actividades  participativas	Control para determinar alcances de resultados del proyecto.
Orientación en procesos de Participación comunitaria a las asociadas	Apoyar a la asociación e instituciones en el desarrollo de sus proyectos	Formación de la Junta Directiva para el periodo 2014- 2016 Definir y socializar funciones de la Junta Directiva	Participar en las actividades programadas por la OMM y Asociación a nivel comunitario.	Plan de evaluación y monitoreo de actividades programadas.  Coordinación en los procesos de evaluación y monitoreo de proyectos.
Desarrollo comunitario	Socializar indicadores del diagnóstico.	Elaboración del FODA. A nivel de control y gestión de la Junta Directiva	Facilitar procesos desarrollados en el tema de diagnóstico de control y gestión	Registro y control del desarrollo de actividades en el tiempo y espacio requerido.



		Formación de comisiones de trabajo	Promover la formación de comisiones de trabajo para el desarrollo eficiente de actividades.	Determinar los recursos con que cuentan los participantes del proyecto de intervención
Protección de los derechos mediante el marco legal de los derechos humanos	Conocer concretamente los derechos y consecuencias a las violaciones a los estatutos de la asociación y los derechos humanos.	Estatutos de la asociación, y conocimiento de la importancia de asociarse.	Clasificar las instituciones cuyas funciones es el apoyo a las asociaciones.	Evaluación e Incidencia en la ejecución de actividades productivas en la asociación.

## **Estrategias de dirección y gestión implementadas en la Asociación.**

1. En relación al área administrativa, como es una asociación que inicia sus funciones cuentan con el apoyo de la municipalidad quien les proporciona el apoyo técnico de un Perito Contador quien se encarga de llevar los controles y registros ante la Superintendencia de Administración Tributaria SAT, se elaboran solicitudes que deben ser firmadas por la presidenta de la asociación, para gestionar diferentes proyectos entre ellos la búsqueda de financiamiento para la construcción del Centro de Formación para la Mujer, debido a que la municipalidad ha otorgado a la asociación un terreno para que pueda construirse a favor de las mujeres,
2. Se dispone de un organigrama actualizado formalmente, pero no se tienen manuales de organización y procedimientos, tampoco se cuenta con políticas de crédito y cobranza por escrito, éstas se atienden a través de un convenio a través del apoyo de Cooperativa El Recuerdo, quien proporciona el financiamiento para los microcréditos.
3. Por otro lado, se tiene la idea general de buscar que la Asociación proporcione soluciones a las socias sin embargo, no hay metas compromiso y objetivos bien establecidos de manera integral, lo que se tienen son programaciones basadas en el trabajo de la Cooperativa El Recuerdo con su programa de capacitaciones a Junta directiva, a asociadas en general en diferentes temáticas de interés social, y metas en el área operativa.

## **Retos y desafíos de la dirección y gestión**

1. Con base en lo anterior, se puede afirmar que no se hace planeación estratégica, sin embargo se tienen intenciones de incursionar como entidad de producción local y búsqueda de mercado de su producción a nivel nacional, por lo que los esfuerzos se centran en establecer orden y mejor organización de la asociación que permita dar seguridad para facilitar el siguiente paso, por lo que se considera un primer reto para la asociación y por la gestión realizada se tienen de momento capacitaciones con AGEXPORT quien brindara la asesoría en el producto que se desarrolla.
2. Continuar en la gestión de la aprobación del proyecto para la construcción del Centro Integral de la Mujer, en donde se pretende que sea el lugar adecuado para el funcionamiento de la Asociación, y al mismo tiempo el lugar físico a donde asistan las mujeres a recibir diferentes capacitaciones y formaciones planificadas a futuro.
3. Uno de los desafíos, principales es lograr la sostenibilidad de la Asociación, buscando alianzas estratégicas para el financiamiento de todos los proyectos que se emprendan en beneficio de todas las mujeres.
4. Para el control administrativo se apoyan con equipo de oficina y tecnológico que les proporciona la Oficina Municipal de la Mujer a través de la coordinación con Cooperativa El Recuerdo, por lo que es notorio la buena marcha de la asociación, buscar que atienda los requerimientos de control e información para la toma de decisiones. Cuando la asociación requiere de liquidez, se apoya en financiamiento a través de créditos bancarios que previamente autoriza la asamblea

general. Se tiene la experiencia de haber solicitado algunos créditos, lo cuales se han venido cubriendo puntualmente. Y la gestión para la aprobación de la farmacia que proveerá de medicamento a bajo costo a las asociadas y a la población en general.

5. De los planes a corto plazo se tiene programado la implementación de una farmacia, que proporcione medicamento a bajo costo a la población, al mismo tiempo aprovechar el espacio físico para la venta de los productos que se elaboran de manera artesanal por las mujeres. Y los planes a largo plazo es que funcione y sean operativas las acciones de la asociación en su propio centro de capacitación.
6. Es de mucha importancia lograr que las mujeres participen en los diferentes procesos de desarrollo, ya que ello contribuye a que se involucren directamente y en consecuencia se generen espacios dentro de la sociedad. Este fundamento debe apoyarse en la disposición de organizaciones con estructuras fortalecidas, mismas que les permitan proyectarse a nivel local, familiar y como asociación, de manera que puedan construir desarrollo y buscar mecanismos necesarios que les permitan auto gestionar los recursos para su proyección comunitaria, así mismo el conocimiento de todas las funciones que como miembros de la junta directiva les corresponden.

### **Estrategias y líneas base de acción en el tema de desarrollo comunitario.**

1. Prevención: Poner en marcha medidas de prevención con el propósito de apoyar a la reducción la inasistencia de socias a las reuniones.
2. Dedicar atención especial a la constante capacitación a la Junta Directiva.
3. Garantizar los niveles de participación en la Asociación AIMA, con la funcionalidad de la alianza de coordinación institucional, ejecutando para ello proyectos de desarrollo social y comunitario.
4. Promoción de la participación activa en los procesos de desarrollo, a través de la reorganización de la Junta Directiva.
5. Brindar asesoría legal para el adecuado control de registros en la asociación.

### **Retos y desafíos de la alianza de coordinación institucional.**

1. Establecer a nivel de asociación, cumplimiento de funciones para garantizar el éxito de sus acciones.
2. Lograr la sostenibilidad de la Junta directiva a través de la capacitación constante, y la gestión adecuada de proyectos.

3. Garantizar el éxito institucional, buscando procesos de financiamiento, para el establecimiento de proyectos que emprendan objetivos en beneficio de la población necesitada en periodos de corto y mediano plazo.
4. Control administrativo y rendición de cuentas: cuentan con el apoyo técnico, que les proporciona la Oficina Municipal de la Mujer OMM, que atienda los requerimientos de control e información para la toma de decisiones, y de Cooperativa El Recuerdo quienes facilitan capacitaciones, recursos económicos, y desarrollo de proyectos de beneficio colectivo como microcréditos, medicamentos, además del componente educativo.
5. Fortalecimiento de los servicios básicos de salud, mediante la gestión de una farmacia con medicamentos a bajo costo.
6. La elaboración y ejecución de un plan de seguimiento que pueda garantizar el orden lógico de las actividades programadas, para obtener resultados positivos y prácticos de beneficio colectivo.

## **Conclusiones del diagnóstico.**

1. Las actividades anexas al tema del Fortalecimiento en aspectos de gestión y control, serán apoyadas por la municipalidad de Atescatempa, Jutiapa, con el objeto de realizar acciones conjuntas de las cuales se pueden reflejar el cumplimiento de funciones de la OMM, con la implementación de políticas públicas relacionadas al tema de la mujer, y las asociaciones y la participación activa en la comunidad.
2. Se hace necesario mencionar que todas las acciones conjuntas de tipo organizacional, se analizaran por medio de los empleados responsables de OMM, Cooperativa El Recuerdo, en armonía con la Junta Directiva para su aprobación en asamblea.
3. Además se están utilizando programas de gobierno que contemplan los objetivos del milenio, leyes nacionales, para involucrar a las asociadas a tener acceso a cursos de capacitación, continuamente y en la búsqueda de hacer los procedimientos reales y con acceso en el entorno social.
4. Sin embargo ahora que todo parece estar en orden, persiste la inquietud por que la asociación transite hacia nuevos estadios de eficiencia y eficacia en sus procesos organizacionales, para tal efecto se planea elaborar un proyecto de fortalecimiento de la organización de corto plazo, y plantear un plan de seguimiento. Lo anterior origina la necesidad de realizar un diagnóstico organizacional para conocer de manera puntual la situación actual de las diferentes áreas e identificando las oportunidades y potencialidades de la organización. Ha crecido en calidad de servicio y en equipo; se ha logrado a base de gestiones cursos de computación, demostraciones de elaboración de envasados de frutas y verduras.

### **Metodología Implementada:**

El equipo de trabajo formado asume la responsabilidad y el compromiso que conlleva este estudio y depende totalmente de la disponibilidad de la Junta Directiva en la efectividad del trabajo conformado, de las informaciones que pueda aportar para la solución y obtención de prácticas favorables, así como las alternativas encontradas para la solución de la problemática social detectada a través del diagnóstico.

Actualmente, existen muchos y variados métodos de planeación que permiten a los interesados alcanzar mejores niveles de capacidad y competitividad organizacional.

Su importancia radica en que los involucrados asuman con responsabilidad que la reorganización de la Junta, y el plan de sostenibilidad, logrando la satisfacción en el trabajo, en la productividad, en el compromiso y trabajo grupal descubriendo valores y principios básicos de una asociación.

Toda asociación debe prepararse y estar documentada sobre los nuevos avances y estudios que se llevan a cabo día a día; no es conveniente cerrarse a los métodos y lineamientos que ayudan para el buen funcionamiento de la alianza.

Se realizó un reconocimiento (observación e investigación) de las instituciones que apoyan el funcionamiento de la asociación, así como los objetivos, algunos planes operativos y el que hacer en el tema del trabajo de las asociaciones por lo que se contemplaron todas las áreas de proyección que integran.

Se hace constar que todas las actividades desarrolladas por cada una de ellas para la ejecución del resultado 1, serán programadas conjuntamente y de buena forma, para el aprovechamiento de recursos, cumplimiento de compromisos obtenidos y la reducción de presupuesto.



**Observaciones.** Los patrones de conducta observados proporcionan una base para la formulación de hipótesis y prueba de las hipótesis subsecuentes en relación con los resultados del diagnóstico. Durante el proceso de retroalimentación los ejemplos de observaciones conductuales pueden contribuir a la riqueza y complejidad de las interpretaciones.

**Entrevistas.** Aunque las personas involucradas en el proceso, que forman el engranaje para que la asociación funcione adecuadamente, pueden tener muchas ideas útiles acerca de los problemas organizacionales y de posibles soluciones, sus ideas no se evidenciarán por medio de la observación o entrevista, tales procesos no pueden ser proporcionados a través de una encuesta de cuestionario. La Cooperativa El Recuerdo, Asociación y OMM promueve un fortalecimiento activo a la asociación con procesos educativos, productivos, en salud entre otros, con el propósito de formación de comisiones de trabajo, formación de liderazgo, y evitar grupos separados que constituyen un conjunto de espectadores desinteresados que muchas veces se distorsionan o bien, (la entrevista y descripción) del proyecto el cual que por lo general son temas de participación ciudadana, liderazgo, trabajo en equipo, funciones de la Junta Directiva con área administrativa para los aspectos legales por medio del apoyo técnico de un contador autorizado por la municipalidad para llevar los controles ante la Superintendencia de Administración Tributaria, quien se rige en la ley para la ejecución de sus funciones.

## FOTOGRAFIAS



Reorganización Junta Directiva 06-05-2014



Proceso de entrevistas para  
Diagnostico



Taller 2, Trabajo grupales en diagnostico



Presentación de plan  
Seguimiento.



Atescatempa, 16 de Junio 2.014

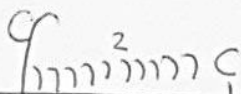
A quien interese.

Reciba un atento saludo, el cual lleva el mayor deseo que en sus labores encuentre éxito, y logre su proyección al servicio de nuestro país.

A través de la presente agradezco el apoyo que la señora **Iris Mariana Martínez Godoy, carne 4926893**, ha realizado de manera satisfactoria su periodo de Práctica Profesional Supervisada I y II, de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, en nuestra asociación, brindando un apoyo técnico muy profesional en el desarrollo de su proyecto denominado **FORTALECIMIENTO DE LA DIRECCION Y GESTION SOCIAL DE LA JUNTA DIRECTIVA Y ASOCIACION INTEGRAL DE MUJERES PARA EL DESARROLLO DE ATESCATEMPA, AIMA**, las herramientas utilizadas en el desarrollo de su práctica nos dejan un camino a seguir para lograr el seguimiento y sostenibilidad de los proyectos que como asociación ejecutamos con apoyo de Cooperativa El Recuerdo, y la Oficina Municipal de la Mujer. En reunión con la Junta Directiva se ha dado por APROBADO el proyecto de manera satisfactoria.

Por lo que agradecemos a la Universidad Rafael Landívar, extensión Jutiapa por brindar este tipo de apoyo técnico para el desarrollo de nuestra asociación.

Atentamente.

  
Licda. Kenia Martínez de Morazán  
Presidenta de la asociación.

