

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

FORTALECIMIENTO A LA ORGANIZACIÓN DE COMADRONAS DEL CENTRO DE SALUD  
NORTE DE HUEHUETENANGO CON ÉNFASIS EN SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**PATRICIA JEANETTE MARTÍNEZ DE LEÓN**  
CARNET 23057-00

HUEHUETENANGO, NOVIEMBRE DE 2014  
CAMPUS "SAN ROQUE GONZÁLEZ DE SANTA CRUZ, S. J." DE HUEHUETENANGO

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

FORTALECIMIENTO A LA ORGANIZACIÓN DE COMADRONAS DEL CENTRO DE SALUD  
NORTE DE HUEHUETENANGO CON ÉNFASIS EN SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR  
**PATRICIA JEANETTE MARTÍNEZ DE LEÓN**

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

HUEHUETENANGO, NOVIEMBRE DE 2014  
CAMPUS "SAN ROQUE GONZÁLEZ DE SANTA CRUZ, S. J." DE HUEHUETENANGO

## **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

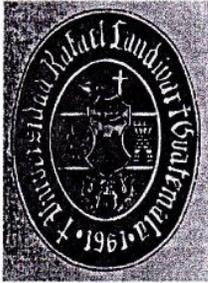
DIRECTORA DE CARRERA: LIC. MIRIAM LUCRECIA COLINDRES W. DE SEGURA

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

LICDA. GELIN AMÉRICA MALDONADO RAMÍREZ

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

LICDA. ELVIRA CAROLINA GUTIERREZ PALACIOS



Huehuetenango, 24 de mayo 2014

Licenciada  
Miriam Colindres  
Directora de la Carrera de Trabajo Social  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Universidad Rafael Landívar  
Campus Central  
Guatemala.

Distinguida Licenciada:

Con mi atento saludo, me permito hacer de su conocimiento haber asesorado y supervisado a la estudiante de Licenciatura de la Carrera de Trabajo Social, con Énfasis en Gerencia del Desarrollo **MARTÍNEZ DE LEÓN, PATRICIA JEANETTE con carné universitario No. 23057-00** quien realizó su Práctica Profesional Supervisada con la presentación, ejecución y evaluación del proyecto, **FORTALECIMIENTO A LA ORGANIZACIÓN DE COMADRONAS DEL CENTRO DE SALUD NORTE DE HUEHUETENANGO CON ÉNFASIS EN SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL**, habiendo aprobado la misma en forma satisfactoria, en base al Reglamento de Evaluación y demás requisitos establecidos por la Universidad Rafael Landívar, como paso previo a obtener el grado de Licenciada en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.

Respetuosamente,

  
LICDA. GELIN AMÉRICA MALDONADO RAMÍREZ  
TUTORA  
PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA

*Licda. Gelin Maldonado Ramírez de Herrera*  
TRABAJO SOCIAL COLEGIADO No. 3121



**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 PATRICIA JEANETTE MARTÍNEZ DE LEÓN, Carnet 23057-00 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de Huehuetenango, que consta en el Acta No. 04467-2014 de fecha 6 de octubre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

FORTALECIMIENTO A LA ORGANIZACIÓN DE COMADRONAS DEL CENTRO DE SALUD NORTE DE HUEHUETENANGO CON ÉNFASIS EN SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL

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 25 días del mes de noviembre del año 2014.



**MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI-VILLASEÑOR, SECRETARIA**  
**CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**  
Secretaría Académica  
**Universidad Rafael Landívar**

## **AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA**

### **A DIOS**

Quien con su infinito amor y misericordia siempre se ha manifestado en el desarrollo de mi vida y en especial en el inicio, proceso y culminación de este proyecto.

**A mi esposo ERICK ROBERTO y mi hijo ERICK JOSE** Quienes me acompañaron desde el inicio hasta la finalización de este proyecto profesional. Gracias por su incondicional apoyo, generosidad y paciencia.

### **A mis padres AURA HORTENCIA y PATRICIO GILBERTO (D.E.P)**

Porque han sido un referente desde el inicio y término de este proyecto profesional y personal.

### **A mis hermanos y hermanas, sobrinos y sobrinas**

Con especial cariño.

### **Al Centro de Salud Norte de Huehuetenango**

Por brindarme la oportunidad de realizar la Práctica Profesional Supervisada y contribuir al logro de objetivos planteados por tan noble institución.

### **A todas las personas particulares y de instituciones**

Que colaboraron en el éxito de este proyecto.

### **A La Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango**

Quienes propician el desarrollo de la nación a través de la formación de profesionales quienes dirigen sus acciones a favor de la población en pobreza y pobreza extrema de Guatemala.

# ÍNDICE

TEMÁTICA	PÁGINAS
<b>Plan General de Práctica</b>	
<b>1. Marco Institucional.....</b>	<b>01</b>
1.1 Antecedentes	
1.2 Naturaleza y áreas de proyección.....	04
1.3 Ubicación.....	05
1.4 Tamaño y cobertura.....	06
1.5 Estructura organizativa.....	07
1.6 Visión, misión y estrategias de trabajo y programas.....	08
(Acciones, estrategias, objetivos estratégicos, ejes transversales.)	
<b>2. Análisis Situacional.....</b>	<b>10</b>
2.1 Problemas generales.....	11
2.2 Red de actores regionales vinculados al área.....	13
2.3 Demandas institucionales y poblacionales.....	15
2.4 Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución	
<b>3. Análisis Estratégico.....</b>	<b>16</b>
3.1 Elaboración de análisis identificando debilidades, oportunidades fortalezas y amenazas	
3.2 Identificación de estrategias de acción.....	18
3.3 Definición de área de intervención.....	22
3.4 Propuesta de proyectos de intervención	
3.5 Priorización del proyecto de intervención.....	23
3.6 Resultados esperados en el período de la PPS II.....	
3.7 Alcances y límites	
<b>4. Proyecto de Intervención.....</b>	<b>25</b>
4.1 Ficha técnica del proyecto	
4.2 Descripción general del proyecto	
4.2.1 Ámbito institucional, social, político y cultural en que se inserta...	26
4.2.2 Plan o programa en el que se inserta.....	28

4.2.3 Justificación del proyecto	
4.2.4 Objetivos del proyecto.....	29
Objetivo general	
Objetivos específicos	
4.2.5 Población destinataria y resultados previstos.....	30
4.2.6 Fases del proyecto	
4.2.7 Cronograma de actividades.....	33
<b>4.3. Entorno Externo e Interno.....</b>	<b>35</b>
4.3.1 Posición del proyecto en organización interna	
4.3.2 Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados	
4.3.3 Coordinación interna	
4.3.4 Coordinación con red externa.....	36
4.3.5 Incidencia del proyecto en la región	
4.3.6 Implicaciones éticas a considerar	
4.3.7 Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede Provocar y la propuesta del manejo de los mismos.....	37
<b>4.4 Recursos y Presupuesto</b>	
4.4.1 Recursos técnicos y humanos	
4.4.2 Recursos materiales y monetarios.....	38
4.4.3 Presupuesto: Ingresos, gastos, inversiones y otros.....	39
<b>4.5 Monitoreo y Evaluación del Proyecto</b>	
4.5.1 Indicadores de éxito específicos según fase.....	40
4.5.2 Indicadores de éxito generales, según resultados generales	
<b>5. Presentación de resultados obtenidos.....</b>	<b>41</b>
<b>6. Análisis de resultados.....</b>	<b>45</b>
<b>7. Plan de sostenibilidad.....</b>	<b>55</b>
<b>8. Conclusiones.....</b>	<b>62</b>
<b>9. Recomendaciones.....</b>	<b>63</b>
<b>10. Marco Teórico.....</b>	<b>64</b>

**11. Referencias Bibliográficas**

**12. Acrónimos**

**13. Anexos**

**Anexo 1: Árbol de Problemas**

**Anexo 2: Árbol de Objetivos**

**Anexo 3: Árbol de Alternativas**

**Anexo 4: Matriz de FODA**

**Anexo 5: Matriz de Viabilidad**

**Anexo 6: Matriz del Marco Lógico**

**Anexo 7: Cuadro de Frecuencias**

## RESUMEN EJECUTIVO

Las comadronas que pertenecen al Centro de Salud Norte de Huehuetenango, son parte de una organización conformada por 45 integrantes formalmente registradas, actualmente 30 de ellas activas. Este grupo fue conformado por el Centro de Salud con la finalidad de realizar actividades a nivel comunitario debido a que hace algunos años los servicios básicos únicamente estaban concentrados a nivel de la cabecera departamental por lo que la función de las comadronas fue determinante para atender a nivel de la comunidad. A inicios del año 2013 se realizó el análisis situacional del grupo encontrándose debilidades a lo interno de esta organización, por lo que se perfiló un proyecto de intervención en el que se planificó la reestructuración de la Junta Directiva así como capacitar en conocimientos sobre beneficio y uso adecuado de micronutrientes entre estos prenatales, ácido fólico y sulfato ferroso, alimentación adecuada durante el embarazo, buenas prácticas en la preparación de alimentos disponibles en el hogar, derechos fundamentales de la mujer, normas y protocolos para el llenado de informes de nacimiento.

El Proyecto se desarrolló a través de un programa de capacitación que planteo el fortalecimiento a la organización del grupo de comadronas para eficientar las responsabilidades de cada una de sus integrantes, con la finalidad de disminuir la morbimortalidad materna e infantil; asimismo para el logro de objetivos se realizaron coordinaciones interinstitucionales con instancias de gobierno y Organizaciones no Gubernamentales quienes desarrollaron eventos relacionados a las necesidades de las comadronas facilitando su quehacer en las comunidades donde brindan atención.

## INTRODUCCION

La Universidad Rafael Landívar desde el año 2000 cuenta en Huehuetenango con la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo y dentro de esta carrera se encuentra la Práctica Profesional Supervisada, la que permite al Epeista contribuir significativamente en la sociedad, específicamente abordando algunas de las necesidades que presentan grupos o sectores. Tomando en cuenta que es uno de los últimos procesos de la carrera, el objetivo es contribuir en una realidad que muchas veces es desfavorable a la persona, grupo o comunidad, fue así como en el año 2013, se presentó una propuesta de intervención dirigida al Grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, la cual era una organización que desde hacia tiempo estaba conformada pero que a la vez por cambios a nivel de políticas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se fue descuidando el apoyo y la capacitación constante que esta Organización necesitaba, fue así como se realizó una intervención en este grupo ejecutando un proyecto priorizado en donde se realizaron actividades organizadas que dieran respuesta oportuna a las diferentes necesidades que presentaba el grupo.

A través de un proceso de investigación y análisis del grupo e mención y de una participación efectiva de Comadronas se plantearon los problemas que aquejan a esta organización, por lo que para dar respuesta a las diferentes necesidades se planteó el Proyecto **Fortalecimiento a la Organización de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con énfasis en Seguridad Alimentaria Nutricional.**

Dicho fortalecimiento estuvo enfocado a solucionar aspectos de organización a lo interno del Grupo, Reestructuración de Junta Directiva, Aspectos de salud, alimentación adecuada de la mujer embarazada para garantizar el nacimiento de un niño saludable, buenas prácticas para la elaboración de alimentos dentro del hogar, Derechos de la mujer así como la socialización de normas y protocolos

para el llenado de formularios de nacimiento, acciones realizadas por las Comadronas y dirigidas a mujeres en edad fértil, embarazadas, parto y post parto de las comunidades que atienden.

El Proyecto como tal consistió en desarrollar un Programa de Capacitación enfocado a actividades teóricas pero mayormente prácticas tomando en cuenta que el nivel de instrucción formal de las Comadronas es primaria incompleta, por lo que se requería de estas actividades para una mejor asimilación de conocimientos en las participantes.

En el desarrollo de esta propuesta se estableció un marco conceptual vinculado con el tema a trabajar, entre estos se pueden mencionar: Participación Social, Salud, Ministerio de Salud, Centro de Salud, Comadrona, Capacitación, Mujer, Embarazo, Micronutrientes, así mismo para sustentar el proyecto desde la óptica legal se hizo importante plantear un Marco Jurídico de las leyes vigentes de Guatemala.

El presente Informe de Práctica Profesional Supervisada que a continuación se presenta, describe el proceso de investigación, planificación y ejecución del proyecto antes descrito el cual se realizó en el mes de Enero a Mayo del año 2014 tiempo en el cual se realizaron las actividades planificadas y de esta manera se dio solución a las necesidades del grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.

## **PLAN GENERAL DE PRÁCTICA**

### **1. Marco Institucional**

#### **1.1. Antecedentes**

La Constitución Política de la República (1945), crea los Ministerios y Ministros de Estado, en el cual se decía que tendría cada Ministro uno o más Subsecretarios para sustituirlo en su orden en los casos de ausencia o falta temporal del titular de la cartera. La constitución Política del 15 de Octubre de 1,965 crea los Viceministros en lugar de Subsecretarios quienes tendrían las mismas calidades de su nombramiento con los Ministros.

Lo que hoy es el Ministerio de Salud, ha tenido diversos cambios en lo que se refiere a su organización. Mediante el artículo 170 de la Constitución de la República sustituye el nombre por Dirección General de Servicios de Salud y es cuando se crea el Consejo Nacional de Salud, el cual estuvo presidido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Ministerio de la Defensa Nacional, Representado por el Negociado de Sanidad Militar, Consejo de Bienestar Social y otras.

A través del Acuerdo Gubernativo SP-G-43-80 del 16 de junio de 1,980 se establece una organización en la atención de salud para puestos, centros tipo “A” y “B”, hospitales de distrito, hospitales de base de área y hospitales regionales.

Mediante el Acuerdo Gubernativo número 741-84 se estructuran nuevamente las dependencias del Ministerio, enfocando sus acciones de carácter preventivo en la Dirección General de Servicios de Salud a través de ocho divisiones, las áreas de salud, hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de educación y recuperación nutricional.

Mediante el Decreto número 90-97, se aprueba un nuevo Código de salud con principios fundamentales, acoplado a la nueva red de servicios porque su

contenido es de acciones de promoción y prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, así como las infracciones y sanciones.

Este nuevo Código ha tenido sus reformas en cuanto al tema de la publicidad de tabaco y licores, la obligación del Estado de velar por la salud de los habitantes, no solo porque la misma se garantice a la persona sino en forma gratuita a nivel nacional.

En 1,969 fue reorganizado nuevamente el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social mediante el Acuerdo Gubernativo número 23-69, estableciendo las divisiones en la Dirección General de Servicios de Salud como Salud Materno Infantil y Familiar, Epidemiología, Saneamiento Ambiental, Servicios Técnicos Generales, así como las Subdirecciones normativa y ejecutiva estableciendo las cinco regiones y Áreas de salud.

A través del acuerdo Gubernativo 71-75 del 03 de febrero de 1,976, se emite otro reglamento donde es reestructurado con las divisiones técnico normativas, administrativas creando en definitiva veintidós Áreas de salud y la Región Metropolitana que comprendía Área Guatemala Norte, Área Guatemala Sur y Área de Amatitlán.

En el año de 1,997 se emite el Decreto número 114-97 Ley del Organismo Ejecutivo en el cual se deja sin efecto el Decreto número 93 que fue el que creo en 1,945 las Secretarías y Ministerios de Estado, dándoles nuevamente una filosofía y contenido, acorde a las necesidades del país.

En el año de 1,999 se emite el Acuerdo Gubernativo 115-99 Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, regula para el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que en lo sucesivo se denominara el Ministerio de Salud, la estructura interna y funciones así como la organización y

desarrollo de los servicios de salud con base en los principios de desconcentración y descentralización de sus procesos técnico-administrativos.

Los Centros de Salud, (CP) es el establecimiento de salud, que coordina y articula la prestación de servicios con los Centros Comunitarios, Puestos de Salud y con otros servicios de mayor complejidad y capacidad resolutive localizados en su área de influencia. Están ubicados en las regiones municipales, cubriendo a un promedio de 20,000 habitantes.

El número de estos centros en un municipio dependerá de la cantidad de habitantes y su porcentaje ruralidad, esto con el fin acercarlos a las comunidades y distribuirlos de una forma equitativa. Los Centros de salud, brindan atención médica, odontológica, psicológica y realizan pruebas de laboratorio para el apoyo diagnóstico.

La cartera de servicios:

1. Acciones dirigidas a las personas, la familia y la comunidad y prestan servicios de promoción, prevención, vigilancia, recuperación y rehabilitación de la salud, con pertinencia cultural y enfoque de género e interculturalidad, de acuerdo establecido en las normas de atención.
2. Complementariedad y articulación con la prestación de servicios de salud proporcionados por los establecimientos de menor y mayor complejidad ubicados en su área de influencia.

Adicionalmente se realizan:

- a). Procedimientos menores
- b).Estabilización, atención y referencia de emergencias.
- c).Consultas médicas, Odontológicas y Psicológicas
- d).Laboratorio básico

Los horarios de atención: 8 horas de lunes a viernes.

Recurso humano:

- ❖ Médico/a General
- ❖ Odontólogo/a
- ❖ Psicólogo/a
- ❖ Enfermera/o Graduada
- ❖ Auxiliar de enfermería
- ❖ Técnico/a de Salud Rural
- ❖ Inspector/a de Saneamiento Ambiental
- ❖ Técnico/a en Laboratorio
- ❖ Personal operativo: intendencia, guardianía, pilotos, secretaria.
- ❖ Digitador/a
- ❖ Coordinador
- ❖ Trabajador/a Social
- ❖ Otros técnicos o profesionales de salud que se requieren según normas.

## **1.2. Naturaleza y áreas de proyección**

La Constitución Política de la República (1985), indica que “El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social es el encargado del despacho de los negocios del organismo Ejecutivo en cuanto a Salud (en base al artículo 193), ello implica el velar por la salud y la asistencia social de todos los habitantes y por lo tanto deberá desarrollar acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social (artículo 94).”

El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (1999), indica que las funciones y responsabilidades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se encuentran condensadas en su Artículo 2º. El cual literalmente indica: “El Ministerio de Salud, de acuerdo a La ley, tiene a su cargo La rectoría del Sector Salud así como la administración de los recursos financieros que el Estado asigna para brindar la atención integral de la salud a la población

aplicando para el efecto los principios de eficacia, eficiencia, equidad, solidaridad y subsidiaridad.”

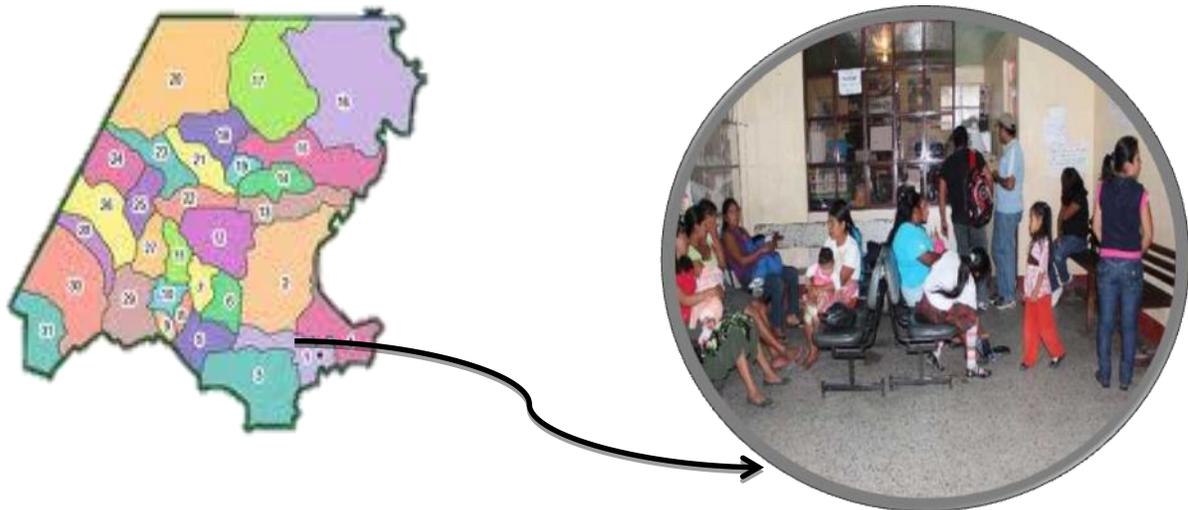
El quehacer del Ministerio de Salud Pública y Asistencia social, se desarrolla a través de políticas, planes y programas de salud con el objeto de asegurar la salud de la población, formula, organiza, dirige, conduce, ejecuta y evalúa las políticas, planes, programas y proyectos de salud, asignando los recurso financieros, humanos, tecnológicos, físicos y materiales, tanto de origen gubernamental como de otras fuentes, de acuerdo a las prioridades nacionales de salud.

### 1.3. Ubicación

A nivel nacional el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se ubica en 6ª avenida 3-45, zona 11, Guatemala, página Web [www.mspas.gob.gt/](http://www.mspas.gob.gt/), teléfono PBX 24447474.

La dirección del centro de práctica Centro de Salud Norte ubicado en 1ª calle 0-106, zona 1, Huehuetenango, teléfono 77641540, dirección electrónica de la responsable Licda. en Trabajo Social Meliza María Cobón López [melizamcobonl@yahoo.com](mailto:melizamcobonl@yahoo.com)

## CENTRO DE SALUD NORTE HUEHUETENANGO



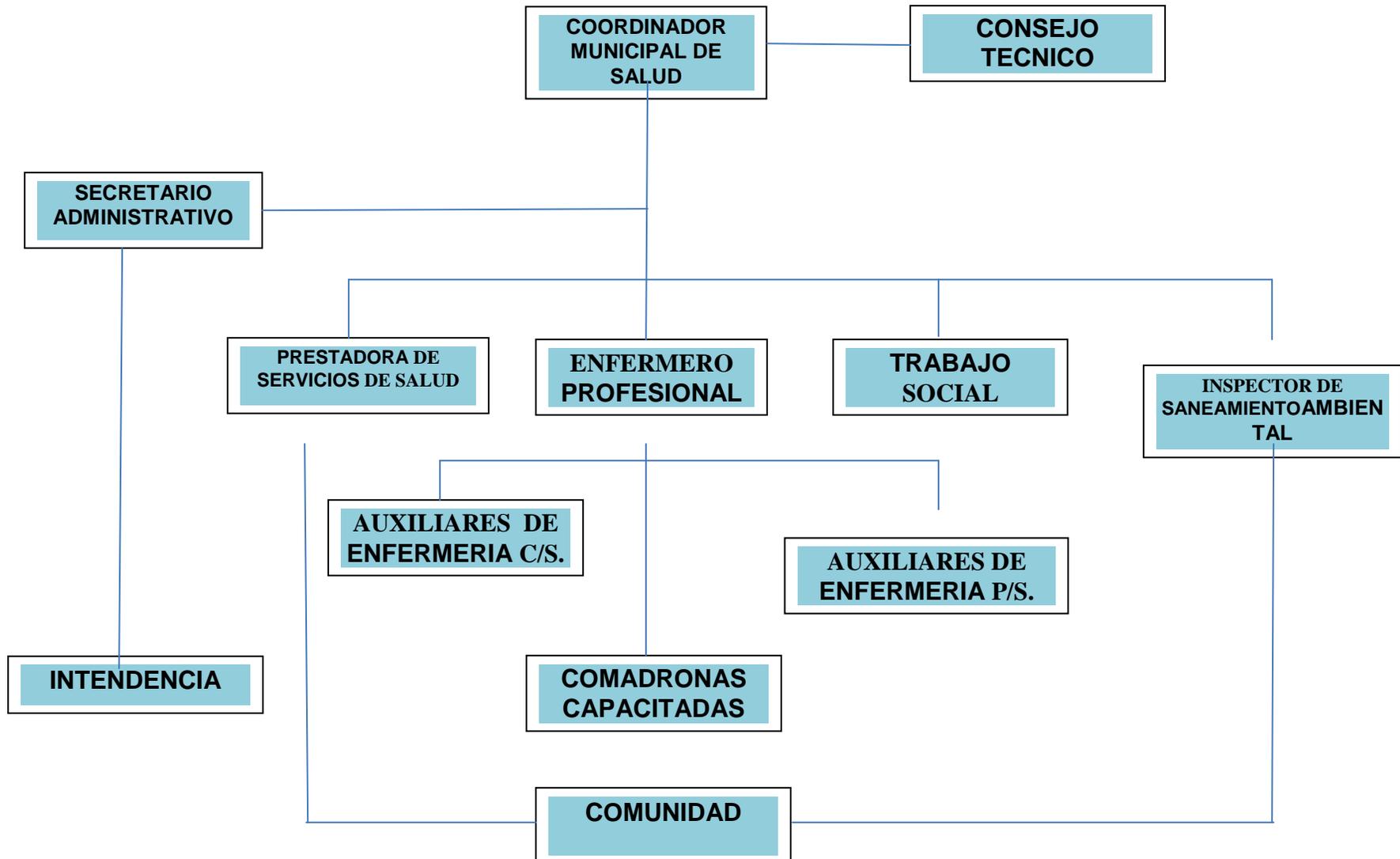
#### **1.4. Tamaño y cobertura**

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social cubre una extensión territorial de 108.889 km<sup>2</sup>, está organizado en 22 departamentos y 334 municipios con 28,000 lugares poblados. En lo que respecta al centro de práctica, el Centro de Salud Norte (El Calvario) cubre una población de 66,661 habitantes, distribuidos en 36 comunidades, siendo los puntos de referencia los siguientes:

- ❖ Zonas 1, 2, 3, 6 y 7 de la cabecera departamental de Huehuetenango.
- ❖ Puesto de salud Llano Grande, La Estancia, Huehuetenango.
- ❖ Puesto de salud aldea Xetenam.
- ❖ Puesto de salud Aldea Chinaca.
- ❖ Puesto de salud San Lorenzo.
- ❖ Puesto de salud El Terrero.

### 1.5. Estructura organizativa

#### ORGANIGRAMA DEL CENTRO DE SALUD NORTE EL CALVARIO



## **1.6. Visión, misión, estrategias de trabajo y programas.**

### **Planificación de acciones**

El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, (1999) hace mención a la planificación de las acciones del Ministerio de Salud Pública y Asistencia social la cual se encuentra en su artículo 3o. lo relacionado a Políticas, planes y programas de salud, el cual indica lo siguiente:

“El Ministerio de Salud con el objeto de asegurar la salud de la población, formula, organiza, dirige, conduce, ejecuta y evalúa las políticas, planes, programas y proyectos de salud, asignando los recursos financieros, humanos, tecnológicos, físicos y materiales, tanto de origen gubernamental como de otras fuentes, de acuerdo a las prioridades nacionales de salud”.

Así mismo es importante hacer mención que las acciones que ejecuta el Ministerio de salud Pública y asistencia social y específicamente el Centro de Salud Norte del municipio de Huehuetenango se basa en lo descrito en el “Plan Nacional para la salud de guatemaltecas y guatemaltecos”, que contiene un marco de Políticas vistas como la parte ideológica y de intenciones del Ministerio de Salud; este plan estratégico nacional para la salud, define metas, períodos y momentos de implementación y planes locales de salud .

### **Planificación Estratégica**

#### **Visión**

En Guatemala, en el año 2020 todas y todos los guatemaltecos, en las diferentes etapas del ciclo de vida, tienen acceso equitativo a servicios de salud integrales e integrados, con un enfoque humano, de calidad y pertinencia cultural a través de una efectiva coordinación interinstitucional e intersectorial.

## **Misión**

Garantizar el ejercicio del derecho a la salud de las y los habitantes del país, ejerciendo la rectoría del sector salud a través de la conducción, coordinación, y regulación de la prestación de servicios de salud, y control del financiamiento y administración de los recursos, orientados al trato humano para la promoción de la salud, prevención de la enfermedad, recuperación y rehabilitación de las personas, con calidad, pertinencia cultural y en condiciones de equidad.

## **Objetivos de la institución**

- ❖ Asegurar las condiciones e inversiones necesarias que garanticen los derechos a la salud, educación y nutrición, favoreciendo el desarrollo de la capacidad productiva de bienes y servicios que el país necesita.
  
- ❖ Programar y ejecutar los servicios básicos necesarios y de infraestructura social y productiva que permitan garantizar el acceso a la satisfacción de necesidades y demandas con atención de calidad a la población guatemalteca.

## **Ejes generales de trabajo (Programas con que cuenta)**

- ❖ Vacunación Infantil Programa Nacional de Inmunizaciones.
  
- ❖ Programa de tuberculosis
  
- ❖ Programa Virus de Inmunodeficiencia Humana, Tétanos.
  
- ❖ Programa de Nutrición.
  
- ❖ Programa de Adolescentes: Capacitación en temas como Salud reproductiva, Autoestima, Violencia, Drogadicción.
  
- ❖ Programa de promoción: Trabaja con la formación de Comités de salud.

- ❖ Programa de Salud Reproductiva: Planificación familiar, Atención a embarazadas y Capacitación a comadronas.

## 2. Análisis Situacional

El grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, actualmente no cuenta con instalaciones para realizar sus reuniones mensuales, hace un tiempo, en reunión con el Médico que anteriormente dirigía el Centro de Salud, lograron un local cercano al Centro de Salud, pero hace poco este lugar sin previo aviso lo abrieron y actualmente lo utilizan como oficinas en donde se encuentra el personal de Informática del Centro de Salud, lamentablemente cuando se dio este local no se elaboró ningún documento, lo que ha afectado grandemente el desarrollo de las actividades ya que la mayoría de veces realizan sus reuniones en el parque del Calvario, recibiendo a veces frío, lluvia y sol lo que afecta grandemente el desempeño efectivo de las integrantes de la Junta Directiva y algunas comadronas han manifestado desinterés cuando son convocadas.

Actualmente el grupo cuenta con 45 comadronas registradas por el Centro de Salud, pero las activas son 30, quienes son representantes de diferentes zonas de la cabecera departamental de Huehuetenango, así como Puestos de salud de Llano Grande, Aldea Chinaca, Xetenam, Chinaca, San Lorenzo y El Terrero.

El marco legal que reconoce la figura de la comadrona en Guatemala y en este caso del grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, se encuentra en el Código de Salud 90-97 actualmente Vigente, el cual hace mención de la figura de la comadrona de quien indica en el artículo 195 que corresponde al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social regular su desempeño.

Así mismo se encuentra la Ley de Maternidad Saludable, Decreto 32-2010, Artículo 17, **Proveedores comunitarios y tradicionales**, que indica lo siguiente: “Los proveedores comunitarios y tradicionales brindarán los servicios de maternidad en el primer nivel de atención, aplicando normas y protocolos establecidos. En el caso de las comadronas, el Ministerio de Salud Pública y

Asistencia Social deberá formular coordinadamente para establecer un programa para la formación de comadronas capacitadas y certificadas a nivel técnico”.

Las comadronas del Centro de Salud Norte manifiestan que este programa de formación técnica no se lleva a cabo, lamentablemente el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social les ha abandonado ya que actualmente no reciben capacitaciones que contribuyan a su formación técnica, de acuerdo a como lo establece la Ley de Maternidad Saludable y solo han recibido capacitación de vez en cuando lo que les ha afectado en su desempeño a nivel de las comunidades que atienden.

Una de las causas por las que el Ministerio de Salud ya no da una atención directa a las comadronas es que a partir del año de 1997, en donde se incrementó la tasa de mortalidad materna y mortalidad infantil, se implementó por parte de este Ministerio el sistema de Atención Integral en Salud, SIAS, lo que permitió ampliar los servicios básicos de salud en comunidades a los cuales era difícil el acceso a estos servicios, por lo que contrata ONGs prestadoras y Administradoras para estos servicios básicos. Como parte de este proceso las comadronas pasaron a formar parte de Prestadoras. Actualmente el grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango coordina actividades con ACODIHUE, quien tiene a su cargo los servicios de salud para las comunidades que atiende el Centro de Salud Norte.

## **2.1. Problemas generales**

Para la identificación de problemas se utilizó con el grupo de comadronas de Huehuetenango, la técnica de lluvia de ideas dirigida, la cual fue utilizada para la identificación de necesidades; con la participación activa del grupo se detectó que actualmente la Junta Directiva se encuentra desintegrada, trabajando actualmente la Presidenta y Tesorera, las demás integrantes no asumen funciones sumado a lo anterior se desglosa la siguiente lista de problemas de igual importancia:

1. Las comadronas no han sido capacitadas de forma constante con respecto al beneficio que aporta los micronutrientes (Prenatales, Ácido fólico y Sulfato ferroso), lo que limita orientar a las mujeres embarazadas en relación a este tema.
2. Bajo nivel de conocimiento de las responsabilidades y funciones que desempeñan las comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.
3. Las comadronas no han sido capacitadas lo suficiente, para orientar a las mujeres embarazadas sobre una adecuada alimentación durante este periodo.
4. Falta de capacitación de las comadronas sobre Derechos de la mujer para orientar a las mujeres embarazadas sobre la importancia de sus derechos.
5. Débil capacitación de las comadronas con respecto a la preparación y cuidados que debe tener una mujer en edad fértil, embarazo, parto y post parto.
6. Pérdida de autoridad de comadronas principalmente en la firma y sello de informes de nacimiento.
7. Las comadronas desconocen los lineamientos generales que solicita el RENAP, para el llenado de informes de nacimiento.
8. Las comadronas no han sido capacitadas adecuadamente sobre Buenas Prácticas en la preparación de alimentos disponibles en la comunidad.
9. Las comadronas no manejan material didáctico para capacitar a mujeres embarazadas (afiches, trifoliales, entre otros).

Posterior a la identificación de problemas, los cuales fueron manifestados por el grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango a través de la técnica de lluvia de ideas, se procedió a realizar la priorización de problemas, aplicando para ello el **MÉTODO DE PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIAS**, El que permitió identificar el problema central siendo este:

**Bajo nivel de conocimiento de las responsabilidades y funciones que desempeñan las comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.**

Luego de identificar el problema central, se realizó nuevamente un análisis de causa y efecto de los problemas restantes, estableciendo de estos cuales corresponden a causas y cuales a efectos con el objetivo de establecer el proyecto de intervención. Gráficamente este análisis se encuentra en el árbol de problemas (anexo2).

**2.2. Red de actores regionales vinculados al área**

Para identificar los actores que podrían ayudar a elevar el bajo nivel de conocimiento de las responsabilidades y funciones que desempeñan las comadronas, se procedió a elaborar un listado de actores quedando de la siguiente forma:

## RED DE ACTORES VINCULADOS AL AREA



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

#### **DEMANDAS INSTITUCIONALES**

- ❖ Fortalecimiento al grupo de comadronas, para la gestión, planificación y ejecución de capacitaciones que contribuyan a mejorar su nivel de conocimiento de las responsabilidades y funciones que desempeñan en las mujeres embarazadas.
- ❖ Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional realizada por las comadronas

#### **DEMANDAS DEL GRUPO DE COMADRONAS DE HUEHUETENANGO**

- ❖ Asesoría para la gestión de micronutrientes necesarios en el periodo de embarazo con la finalidad de asegurar la salud de la mujer embarazada y desarrollo óptimo de sus hijos.
- ❖ Asesoría para la gestión de capacitaciones en temas como beneficios que aportan los micronutrientes a mujeres embarazadas, prácticas adecuadas sobre la preparación de alimentos basados en el contexto de la comunidad, Derechos de la mujer y cuidados que debe tener la mujer en edad fértil, embarazo, parto y post parto.
- ❖ Capacitación en temas de gestión administrativa con la finalidad de lograr un marco legal que reconozca la figura de la Comadrona en Huehuetenango.

### **2.4. Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución**

- ❖ Contar con instalación propia para realizar las diferentes actividades planificadas por año.
- ❖ Comadronas mejor capacitadas para garantizar la salud de mujeres en edad fértil durante la etapa del embarazo.
- ❖ Contribuir en sus comunidades a bajar los índices de desnutrición materna infantil.

### 3. Análisis Estratégico

#### 3.1 Elaboración de análisis identificando debilidades, Oportunidades, fortalezas y amenazas

<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<p><b>F.1.</b> El grupo está conformado por 30 comadronas quienes manifiestan interés por participar de forma regular en los talleres que se planifican en el proyecto de intervención.</p> <p><b>F.2.</b> Cada una de las comadronas cuentan con un carné de autorización extendida por el Área de Salud y Centro de salud Norte de Huehuetenango lo que las reconoce a nivel de su comunidad como personas de confianza y responsabilidad, lo que fortalece la capacidad de réplica y aceptación de parte de las mujeres quienes reciben la atención.</p> <p><b>F.3.</b> A lo interno del grupo les fortalece la socialización de experiencias que tienen en su diario vivir ya que esto les permite dar solución a problemas que son comunes entre ellas.</p> <p><b>F.4.</b> Manifiestan un deseo personal y grupal de superación, haciéndolas más receptivas a los talleres que contempla el proyecto de intervención.</p> <p><b>F.5.</b> La mayoría de sus integrantes tienen vocación por ayudar a las personas que les necesiten principalmente mujeres en edad fértil, embarazo, parto y post parto.</p>	<p><b>O.1.</b> El papel que desempeña la comadrona en su comunidad le permite influir positivamente en las decisiones a nivel comunal a favor de las mujeres.</p> <p><b>O.2.</b> El apoyo de instituciones que trabajan a favor de las mujeres en aspectos de salud, social y legal.</p> <p><b>O.3.</b> Capacitaciones que actualmente reciben de ACODIHUE en aspectos de salud.</p> <p><b>O.4.</b> La apertura de instituciones y la coordinación que se tiene para recibir apoyo en capacitaciones, económico y de tipo legal.</p> <p><b>O.5.</b> Apoyo institucional del extranjero para recibir apoyo económico.</p>

<p><b>F.6.</b> Los conocimientos que han adquirido a través de procesos de capacitación brindada por otras instituciones afines a la salud, facilitando la aceptación del proyecto planificado.</p> <p><b>F.7.</b> El sentido de confianza en sí mismas y la capacidad para transmitir esta confianza a las mujeres que atienden.</p> <p><b>F.8.</b> El principio de unidad que se practica en el grupo, facilitando el poder de convocatoria para participar en los talleres planificados.</p> <p><b>F.9.</b> Manejo de un directorio telefónico lo que les permite una comunicación efectiva principalmente de las Comadronas que viven en comunidades retiradas al municipio de Huehuetenango.</p>	
---	--

<p><b>DEBILIDADES</b></p> <p><b>D.1.</b> Se han recibido capacitaciones pero el grupo considera que una de sus debilidades es el poco manejo de conceptos técnicos relacionados en salud.</p> <p><b>D.2.</b> Algunas de sus integrantes no saben leer y escribir lo que limita su participación, principalmente de las comadronas de mayor edad.</p> <p><b>D.3.</b> De las comadronas que saben leer y escribir su instrucción formal es baja la mayoría cuenta con primaria incompleta.</p> <p><b>D.4.</b> Poco acceso a tecnología principalmente computadora.</p>	<p><b>AMENAZAS</b></p> <p>A.1. La falta de un espacio físico ha influido negativamente en el ánimo de algunas comadronas para participar en reuniones de tipo mensual.</p> <p>A.2. El atraso en entrega de un incentivo de Q.50.00 por siete meses por parte de la Prestadora con quien coordinan, lo que ha afectado a la economía del grupo de comadronas y la idea de algunas de ellas de retirarse.</p> <p>A.3. La discriminación hacia algunas comadronas por parte del personal del Hospital Nacional de Huehuetenango</p>
--	--

<p><b>D.5.</b>La mayoría de comadronas se encuentra en un nivel económico bajo lo que limita su participación en eventos de capacitación en la cabecera departamental de Huehuetenango.</p> <p><b>D.6.</b>No se cuenta con un espacio físico para realizar sus reuniones mensuales</p> <p><b>D.7.</b>Desorganización de Junta Directiva</p>	<p>cuando acompañan a pacientes a este centro asistencial, así mismo deteriora su autoestima y disminuye su participación</p>
---	---

### 3.2 Identificación de estrategias de acción

FORTALEZAS	ESTRATEGIAS DE ACCIÓN
<p><b>F.1.</b> El grupo está conformado por 30 Comadronas quienes manifiestan interés por participar de forma regular en los talleres que se planifican en el proyecto de intervención.</p> <p><b>F.2.</b> Cada una de las comadronas cuentan con un carne de autorización extendida por el Área de Salud y Centro de salud Norte de Huehuetenango lo que las reconoce a nivel de su comunidad como personas de confianza y responsabilidad, lo que fortalece la capacidad de réplica y aceptación de parte de las mujeres quienes reciben la atención.</p> <p><b>F.3.</b> A lo interno del grupo les fortalece la socialización de experiencias que tienen en su diario vivir ya que esto les permite dar</p>	<p>Elaborar un plan de capacitación para fortalecer la organización de comadronas.</p> <p>Las capacitaciones van orientadas a fomentar las responsabilidades y nivel de confianza de las comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.</p> <p>En el desarrollo de los talleres se propiciará que el grupo de comadronas socialice sus experiencias con la finalidad de reorientar</p>

<p>solución a problemas que son comunes entre ellas.</p> <p><b>F.4.</b> Manifiestan un deseo personal y grupal de superación, haciéndolas más receptivas a los talleres que contempla el proyecto de intervención.</p> <p><b>F.5.</b> La mayoría de sus integrantes tienen vocación por ayudar a las personas que les necesiten principalmente mujeres en edad fértil, embarazo, parto y post parto.</p> <p><b>F.6.</b> Los conocimientos que han adquirido a través de procesos de capacitación brindada por otras instituciones afines a la salud, facilitando la aceptación del proyecto planificado.</p> <p><b>F.7.</b> El sentido de confianza en sí mismas y la capacidad para transmitir esta confianza a las mujeres que atienden.</p> <p><b>F.8.</b> El principio de unidad que se practica en el grupo, facilitando el poder de convocatoria para participar en los talleres planificados.</p> <p><b>F.9.</b> Manejo de un Directorio telefónico lo que les permite una comunicación efectiva principalmente de las Comadronas que viven en comunidades retiradas al municipio de Huehuetenango.</p>	<p>problemas que se estén dando a lo interno del grupo.</p> <p>Realizar un taller enfocado a los Derechos de la mujer con la finalidad de que el grupo de comadronas conozcan sus derechos y que se sensibilicen sobre la importancia del papel que desempeñan en su comunidad.</p> <p>Fortalecer en el grupo de comadronas Redes de Coordinación institucional con la finalidad de fomentar el apoyo a futuro.</p> <p>En el desarrollo de la práctica se fomentará la confianza, unidad y amistad entre el grupo de comadronas.</p> <p>Actualización y Socialización de Directorio entre el Grupo de Comadronas.</p>
--	---

OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS DE ACCION

<p><b>O.1.</b> El papel que desempeña la comadrona en su comunidad le permite influir positivamente en las decisiones a nivel comunal a favor de las mujeres.</p> <p><b>O.2.</b> El apoyo de instituciones que trabajan a favor de las mujeres en aspectos de salud, social y legal.</p> <p><b>O.3.</b> Capacitaciones que actualmente reciben de ACODIHUE en aspectos de salud.</p> <p><b>O.4.</b> La apertura de instituciones y la coordinación que se tiene para recibir apoyo en capacitaciones, económico y de tipo legal.</p> <p><b>O.5.</b> Apoyo institucional del extranjero para recibir apoyo económico.</p>	<p>Al capacitar al grupo de comadronas se contribuirá a disminuir la morbimortalidad materna e infantil en las comunidades que atienden.</p> <p>Coordinación con instancias que trabajan a favor de las mujeres para la gestión de apoyo.</p> <p>Coordinar con ACODIHUE el desarrollo de eventos de capacitación para no coincidir en fechas y temas.</p> <p>Coordinar apoyo en beneficio del grupo de comadronas en la implementación de equipo necesario para la atención de pacientes en sus comunidades.</p>
--	--

<b>DEBILIDADES</b>	<b>ESTRATEGIAS DE ACCION</b>
<p><b>D.1.</b> Se han recibido capacitaciones pero el grupo considera que una de sus debilidades es el poco manejo de conceptos técnicos relacionados en salud.</p> <p><b>D.2.</b> Algunas de sus integrantes no saben leer y escribir lo que limita su participación, principalmente de las comadronas de mayor edad.</p> <p><b>D.3.</b> De las Comadronas que saben leer y escribir su instrucción formal es baja la mayoría cuenta con primaria incompleta.</p> <p><b>D.4.</b> Poco acceso a tecnología</p>	<p>Propiciar en el grupo la participación principalmente para aclarar conceptos cuando no se conozca de su significado.</p> <p>Los Talleres se realizaran con metodologías participativas y con enfoque de educación Popular.</p> <p>Propiciar en el grupo el interés por informarse sobre los beneficios que proporcionar CONALFA.</p> <p>Buscar financiamiento con la finalidad de</p>

<p>principalmente computadora.</p> <p><b>D.5.</b>La mayoría de comadronas se encuentra en un nivel económico bajo lo que limita su participación en eventos de capacitación en la cabecera departamental de Huehuetenango.</p> <p><b>D.6.</b>No se cuenta con un espacio físico para realizar sus reuniones mensuales</p> <p><b>D.7.</b>Desorganización de Junta Directiva</p>	<p>motivar la participación del grupo de comadronas a través de incentivos económicos.</p> <p>Adicional al Programa de Capacitación, coordinar con Autoridades Municipales para coordinar apoyo.</p> <p>Reestructuración de Junta Directiva.</p>
--	--

<b>AMENAZAS</b>	<b>ESTRATEGIAS DE ACCION PARA NEUTRALIZARLAS</b>
<p>A.1. La falta de un espacio físico ha influido negativamente en el ánimo de algunas comadronas para participar en reuniones de tipo mensual.</p> <p>A.2. El atraso en entrega de un incentivo de Q.50.00 por siete meses por parte de la Prestadora con quien coordinan, lo que ha afectado a la economía del grupo de comadronas y la idea de algunas de ellas de retirarse.</p> <p>A.3. La discriminación hacia algunas comadronas por parte del personal del Hospital Nacional de Huehuetenango cuando acompañan a pacientes a este centro asistencial, así mismo deteriora su autoestima y disminuye su participación.</p>	<p>Motivar la participación de las comadronas en la gestión de un local apropiado para realizar los talleres de capacitación.</p> <p>Hacer conciencia en el personal de las prestadoras de servicios de salud para que se realice el pago de la cuota de Q.50.00. Así mismo hacer conciencia en las Comadronas sobre su participación voluntaria y de beneficio a nivel personal, familiar y comunal.</p> <p>Propiciar en el grupo de comadronas la importancia de hacer valer sus derechos dentro de su comunidad como fuera de ella.</p>

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

Al realizar un análisis de las posibles áreas de intervención y de acuerdo a los resultados de la técnica de evaluación FODA, la que se realizó con la participación del grupo de comadronas, se definen como áreas de intervención la organización del grupo, Fortalecimiento en aspectos de salud, derechos de la mujer, nutrición y aspectos administrativos para lograr la mejor funcionalidad del grupo de comadronas, lo anterior se relacionará con el eje temático que en este caso es Gestión de riesgo social enfocado a la seguridad alimentaria y nutricional.

### **3.4. Propuesta de proyectos de intervención**

Después de haber analizado los problemas del grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, se describen los posibles proyectos de intervención los que surgen de los diferentes análisis y diagnósticos realizados con el grupo en mención:

#### **Propuesta 1**

Programa de capacitación sobre el uso adecuado de micronutrientes, adecuada nutrición, derechos de la mujer y la revisión de responsabilidades y funciones del grupo de comadronas del centro norte de Huehuetenango.

#### **Propuesta 2**

Programa de capacitación para optimizar el servicio de las comadronas y la revisión de normas y protocolos solicitados por el RENAP para el llenado de informes de nacimiento

#### **Propuesta 3**

Desarrollo de estrategias para la implementación y uso de material didáctico a utilizar por el grupo de comadronas con mujeres embarazadas de las comunidades de intervención.

### 3.5. Priorización del proyecto de intervención

Luego de realizar el análisis situacional y el análisis estratégico, se realiza la viabilidad, permitiendo este proceso la priorización del proyecto a ejecutar en el que participaron integrantes activas de la Junta Directiva y grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, la priorización se realizó a través de la Matriz de viabilidad (Ver Anexo No.06)

En el Análisis de alternativas que se realizó se determinó que la alternativa 1 y 2 son las opciones con mayor probabilidades de dar respuesta a la solución del problema que aqueja al grupo de comadronas, es importante mencionar que estas dos alternativas se unirán y por lo tanto se prioriza el proyecto **Fortalecimiento a la Organización de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con énfasis en Seguridad Alimentaría Nutricional**; tomando en cuenta que el proyecto priorizado surge de las necesidades sentidas por el grupo de comadronas, el mismo tiene grandes probabilidades de alcanzar el objetivo propuesto, así mismo se cuenta con el apoyo de los actores sociales quienes han ofrecido recurso humano para apoyar a las Comadronas.

El Proyecto propuesto es de carácter social por lo que su impacto beneficiará principalmente a las mujeres y niños menores de 5 años atendidos por el grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango y de forma indirecta a las familias.

El programa de capacitación para fortalecer los conocimientos y la organización del grupo de comadronas consistirá en el desarrollo de temas y acciones prácticas que permitirán alcanzar el objetivo propuesto.

Finalmente es necesario hacer la observación que la alternativa 3 es de igual importancia para el grupo de comadronas pero la misma no se abordará debido al costo y tiempo que representa.

### 3.6. Resultados esperados en el período de la PPS II

El Programa de Capacitación a desarrollar con el grupo de comadronas, permitirán **Fortalecer los conocimientos y la organización del grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con énfasis en Seguridad Alimentaría Nutricional.**

### 3.7 Alcances y límites.

#### Alcances

- ❖ Participación activa y compromiso del grupo de comadronas para llevar a cabo el proyecto de intervención.
- ❖ Aceptación y apoyo del personal responsable del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, para coordinar capacitaciones a favor de las comadronas.
- ❖ Compromiso y responsabilidad de la estudiante de PPS para coordinar y facilitar el programa de capacitación dirigido al grupo de comadronas.
- ❖ Fortalecimiento de conocimientos y organización del grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.

#### Limitantes

- ❖ **Distancia:** Algunas comadronas son originarias de lugares lejanos lo que puede limitar su participación a los eventos de capacitación.
- ❖ **Bajos ingresos económicos** de las comadronas lo que puede limitar su participación en eventos planificados.
- ❖ **Tiempo limitado el personal del Centro de Salud** para coordinar reuniones y capacitaciones dirigidas al grupo de comadronas.

## 4. Proyecto de Intervención

### 4.1 Ficha técnica del proyecto

#### Nombre del Proyecto:

“Fortalecimiento a la Organización de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con énfasis en Seguridad Alimentaria y Nutricional”

**Nombre del Centro de Práctica:**

Centro de Salud Norte de Huehuetenango

**Periodo de Ejecución:**

Enero a Mayo de 2014

**Institución Responsable:**

Centro de Salud Norte de Huehuetenango.

**Beneficiarios (as):**

30 comadronas activas y actualmente registradas en el Centro de Salud Norte de Huehuetenango.

**Localización del Proyecto:**

El proyecto se realizará en el Centro de Salud Norte de Huehuetenango y algunos lugares estratégicos de la cabecera departamental de Huehuetenango.

**4.2 Descripción general del proyecto**

El proyecto va dirigido a fortalecer el grupo de comadronas en aspectos organizativos específicamente la Reestructuración de la Junta Directiva y la socialización de las funciones de cada uno de los cargos, estas primeras actividades se dan como resultado de la situación que actualmente afronta el grupo ya que la Presidenta y tesorera son las personas que a la fecha se reúnen para planificar actividades en beneficio del grupo, por lo que es necesario realizar esta actividad para contar con la participación activa de la Junta Directiva y demás integrantes del grupo.

Posteriormente como parte de este proyecto se fortalecerá en las comadronas conocimientos con respecto a los siguientes temas: Beneficios que proporcionan los micronutrientes (prenatales, ácido fólico y sulfato ferroso); alimentación adecuada durante el embarazo; Buenas prácticas en la preparación de alimentos disponibles en el hogar; y Derechos de la mujer; para que ellas posteriormente partiendo de los temas recibidos realicen la réplica de dichos conocimientos a las mujeres en edad fértil, embarazadas, parto y post parto a quienes atienden, lo

que permitirá disminuir la morbilidad materno infantil en las comunidades que atiende el Centro de Salud Norte de Huehuetenango.

Otro de los aspectos contemplados en el Proyecto es la Gestión y Coordinación con Autoridades del RENAP Huehuetenango con la finalidad de implementar una capacitación sobre las Normas y Protocolos que se deben cumplir al momento de extender informes de nacimiento y el cual es solicitado por el RENAP, actualmente es una debilidad en el grupo ya que no cuentan con estos lineamientos y afecta económicamente el presupuesto familiar de la Comadrona ya que al no ser aceptado el informe de nacimiento por parte del RENAP, este documento se devuelve, así mismo los padres de familia incurren en gastos para realizar nuevamente el trámite.

El proyecto se iniciará con la coordinación de los actores que intervendrán en el proceso, seguidamente el desarrollo del programa **“Fortalecimiento a la Organización de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con énfasis en Seguridad Alimentaria Nutricional”** el que se desarrollará en un periodo de cuatro meses que corresponde al primer semestre del dos mil catorce.

#### **4.2.1 Ámbito institucional, social, político y cultural en que se inserta**

El Proyecto de intervención se inserta en el Centro de Salud Norte de Huehuetenango, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango y cuyo objetivo es fortalecer la organización del grupo de Comadronas para que mejoren su desempeño en las actividades que cotidianamente realizan y como consecuencia en las comunidades la situación actual de la mujer en edad fértil, embarazo, parto y post parto mejorará ya que actualmente este grupo se encuentra vulnerable principalmente porque carece de información necesaria para tener una mejor calidad de vida, así mismo con el programa de capacitación se mejorará la situación actual de las mujeres embarazadas, ya que contarán con información básica sobre los beneficios de micronutrientes, alimentación adecuada y buenas prácticas en la preparación de alimentos.

## **Ámbito Social**

Con la ejecución del proyecto se pretende fortalecer la organización del grupo de comadronas directamente a lo interno de su organización como de sus funciones, responsabilidades y conocimientos básicos, así mismo para que estos se repliquen a la población de mujeres en edad fértil, embarazo parto y post parto para mejorar la calidad de vida de ellas como de sus hijos.

## **Ámbito Político**

El marco Legal y Político del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social basa sus acciones en los instrumentos siguientes:

- ❖ Constitución Política de la República de Guatemala específicamente en sus artículos 1, Capítulo II. Artículos 93, 94, 95, 98 y 100
- ❖ Ley del Organismo Ejecutivo Decreto 114-97, Artículo 39
- ❖ Código de Salud Decreto 90-97 del Congreso de la República. Artículo 4
- ❖ Reglamento orgánico interno del Ministerio de Salud Acuerdo Gubernativo No. 115-99. Artículo 3º. Políticas, planes, programas de salud
- ❖ Acuerdos de Paz, Acuerdo Global sobre Derechos Humanos (México D. F. 29 de marzo de 1994); Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos indígenas (México D. F. 31 de marzo de 1995); Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria (México D. F. 6 de mayo de 1996).
- ❖ Ley General de Descentralización Considerando No. 4 y Artículo 1 decreto número 14-2002.
- ❖ Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural Considerandos del decreto número 11-2002.
- ❖ Código Municipal Considerandos y Artículo 1 del decreto 12-2002
- ❖ Política de Desarrollo Social.
- ❖ Compromisos Internacionales: Estrategia de Atención Primaria en Salud, Alma Ata y su Renovación; Convenio 169 OIT; Metas del Milenio; Agenda y Plan de Salud de Centroamérica y República Dominicana.

## **Ámbito Cultural**

El proyecto de intervención propone capacitar a 30 comadronas fortaleciendo sus funciones a lo interno de su organización y actualizar conocimientos basados en la medicina convencional como micronutrientes (Prenatales, Ácido Fólico y Sulfato Ferroso) sin olvidar el respeto a la práctica de la medicina popular tradicional que las Comadronas realizan diariamente. Por otro lado el proyecto está enmarcado en el respeto a la diversidad cultural con la finalidad de que el total de comadronas participen y mejoren sus acciones en beneficio de las comunidades que cubre el Centro de Salud Norte de Huehuetenango.

### **4.2.2 Plan o programa en el que se inserta**

El proyecto de intervención se encuentra inmerso en el Programa de Salud Reproductiva, Planificación familiar, atención a embarazadas y capacitación a Comadronas.

### **4.2.3 Justificación del proyecto**

Aproximadamente en el año 2004 empezó el Plan Nacional de reducción de mortalidad materna y uno de los ejes de trabajo era establecer una coordinación y retroalimentación de las labores que realizaban las comadronas para que brindaran una mejor atención en sus comunidades. La visión era diferente y se basaba en el acercamiento hacia ellas de forma amigable, sin regaños ni reproche, y sin usar términos técnicos o científicos. Se les hablaba con un lenguaje más comprensible y en su idioma. Los temas urgentes en este momento consistieron en detectar los signos de peligro y atenderlos hasta donde fuera posible, mientras las referían a los centros correspondientes.

Actualmente las comadronas necesitan ser fortalecidas en sus funciones y responsabilidades de forma constante ya que el número de mujeres en edad fértil, embarazo, parto y post parto se ha incrementado. A razón de ello en el Centro de Salud Norte de Huehuetenango el grupo de comadronas necesitan retroalimentar e intercambiar sus experiencias con la finalidad de garantizar la atención optima hacia las mujeres de su comunidad y disminuir la atención de mortalidad materna e infantil.

Las comadronas ayudan no sólo a resolver exitosamente el parto, sino también a tener un seguimiento en cuanto a las necesidades nutricionales de la mujer a partir de buenas prácticas en la elaboración de alimentos disponibles en el hogar y la comunidad, por lo que es importante fortalecer los conocimientos de la comadrona en estos aspectos ya que actualmente no han recibido capacitación al respecto de estos temas por parte del Centro de Salud Norte de Huehuetenango por lo que se hace necesario coordinar con esta instancia para obtener resultados encaminados a fortalecer las acciones que desempeña la comadrona en su comunidad.

#### **4.2.4 Objetivos del proyecto**

##### **Objetivo General**

- ❖ Fortalecer la organización y los conocimientos del grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango para disminuir la morbimortalidad materna-infantil en las comunidades que atienden.

##### **Objetivos Específicos**

- ❖ Crear un programa de capacitación para fortalecer los conocimientos y la organización del grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, para optimizar su funcionalidad.
- ❖ Capacitar en responsabilidades y funciones que desempeñan las comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.
- ❖ Empoderar al grupo de comadronas con respecto a los derechos de la mujer.
- ❖ Capacitar al grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango sobre la revisión de normas y protocolos que el RENAP solicita para el llenado de informes de nacimiento.
- ❖ Elaborar un Plan de sostenibilidad con eje temático de Gestión social de riesgo enfocado a la seguridad alimentaria.

#### **4.2.5 Población destinataria y resultados previstos**

##### **Población Destinataria:**

El Proyecto se realizará con la participación de 30 comadronas registradas quienes cuentan con un Carné de identificación extendido por el Centro de Salud Norte de Huehuetenango.

##### **Resultados Previstos**

- ❖ Reestructurada y capacitada la Junta Directiva del grupo de comadronas.
- ❖ Implementado un Programa de capacitación que favorezca el desempeño del grupo de comadronas en la atención a mujeres en edad fértil parto y post parto.
- ❖ Comadronas empoderadas sobre los Derechos de la Mujer.
- ❖ Comadronas capacitadas con respecto a la Revisión de normas y Protocolos que el RENAP solicita para el llenado de informes de nacimiento.

#### **4.2.6 Fases del proyecto**

Para la ejecución y éxito de este proyecto y tomando como base el Proceso Metodológico de Trabajo Social se proponen las siguientes fases: Fase I Socialización y Coordinación; Fase II Organización y Gestión; Fase III Operativización o Ejecución; Fase IV Sostenibilidad y Fase V Evaluación.

##### **Fase I Socialización y Coordinación**

Esta Fase consistirá en la socialización del Proyecto con las Autoridades del Centro de Salud Norte de Huehuetenango (Coordinador Municipal de Salud, persona Enlace y Enfermero Profesional) y grupo de comadronas para la aprobación del Programa de capacitación, así mismo establecer mecanismos de coordinación para la ejecución del proyecto.

## **Fase II Organización y Gestión**

Esta Fase consiste en intervenir a lo interno de la Organización de la Junta Directiva del grupo de comadronas realizando para ello las actividades siguientes:

- ❖ Reorganización de la Junta Directiva del grupo de comadronas
- ❖ Taller sobre Funciones de integrantes de Junta Directiva del grupo de comadronas.

Como parte de este proceso se realizará la gestión con los actores responsables de realizar los diferentes temas dirigidos al grupo de comadronas.

## **Fase III Operativización o Ejecución**

Esta Fase consiste en el desarrollo del Programa de capacitación para fortalecer los conocimientos y la organización del grupo de comadronas en los diferentes temas (Beneficio y uso adecuado de micronutrientes entre estos Prenatales, Ácido Fólico y Sulfato Ferroso; Alimentación adecuada durante el embarazo; Buenas prácticas en la preparación de alimentos disponibles en el hogar; Derechos Fundamentales de la mujer, Normas y protocolos para el llenado de informes de nacimiento), temas que permitirán una mejor intervención de comadronas en sus comunidades.

## **Fase IV Sostenibilidad**

Como parte de la intervención de la Epesista de Trabajo Social esta fase consistirá en la asesoría que se brindará al Grupo de Comadronas en la elaboración del Plan de sostenibilidad que dirigirán las acciones del grupo de comadronas luego de la ejecución del proyecto de intervención.

## **Fase V Evaluación**

El proceso de evaluación se plantea en tres momentos el Ex ante, Concurrente y Ex post; para la evaluación del proyecto de intervención se realizará una evaluación final para lo cual utilizaremos como parámetros de comparación las condiciones iniciales del grupo de comadronas (Evaluación Ex ante) con la

finalidad de reconocer los avances y éxitos de los resultados planteados y actividades realizadas.

Para obtener los resultados de las evaluaciones se aplicarán las siguientes técnicas participativas:

- ❖ Revisión de informes por la Asesora de Práctica Profesional Supervisada.
- ❖ Entrevistas personalizadas a Comadronas participantes.
- ❖ Cumplimiento de los indicadores objetivamente verificables propuestos en el Proyecto de intervención.

#### 4.2.7 Cronograma de actividades

No	ACTIVIDADES POR FASES	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
	<b>Cronograma por semana de actividades</b>	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	<b>Fase I. Socialización y coordinación</b>																												
	Socialización del Proyecto con Autoridades del Centro de Salud Norte de Huehuetenango (Coordinador Municipal de Salud, Persona enlace, Enfermero Profesional y Grupo de Comadronas.																												
	Coordinaciones con los entes involucrados para el desarrollo de actividades																												
2	<b>Fase II: Organización y Gestión</b>																												
	Reorganización de la Junta Directiva de Grupo de Comadronas.																												
	Capacitación sobre Funciones de Integrantes de Junta Directiva del Grupo de Comadronas																												
3	<b>Fases III: Operativización o Ejecución</b>																												
	Capacitación sobre Beneficios y uso adecuado de micronutrientes (Prenatales, Ácido Fólico y Sulfato Ferroso) así como Cuidados que debe tener la mujer en edad fértil, embarazo, parto y post parto.																												
	Capacitación sobre Alimentación adecuada durante el embarazo.																												
	Capacitación sobre Buenas prácticas en la preparación de alimentos disponibles en el hogar.																												
	Capacitación sobre Los Derechos Fundamentales de la mujer.																												
	Gestión y Coordinación con autoridades del RENAP para implementar Capacitación de Normas y Protocolos que se solicitan para el llenado de Informes de nacimiento.																												
	Capacitación de Normas y Protocolos para el llenado de informes de nacimiento que exige el RENAP al grupo de Comadronas																												



### **4.3. Entorno externo e Interno**

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

El Proyecto de intervención se realizará en el Programa de Salud Reproductiva, planificación familiar, atención a embarazadas y capacitación a Comadronas.

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

- ❖ Gerenciar el desarrollo del proyecto denominado Fortalecimiento a la Organización de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con énfasis en Seguridad Alimentaria Nutricional.
- ❖ Planificar y coordinar las actividades que contempla el Programa de capacitación.
- ❖ Operativizar los resultados previstos.
- ❖ Monitorear y evaluar los resultados obtenidos

#### **Universidad Rafael Landivar, Huehuetenango**

- ❖ Supervisar y evaluar el desarrollo de la Práctica Profesional Supervisada a través de la labor desempeñada por la Supervisora asignada a la práctica.

#### **Del Grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango**

- ❖ Aprobación de la propuesta del proyecto y participación en la gestión financiera e institucional para el desarrollo de actividades.
- ❖ Participación activa en las diferentes actividades planificadas.

#### **4.3.3 Coordinación interna**

- ❖ Grupo de Comadronas
  - a. Aprobación de proyecto
  - b. Coordinación y ejecución de actividades
  - c. Proporcionar información requerida
- ❖ Centro de Salud Norte de Huehuetenango
  - a. Reuniones para aprobación de documentos
  - b. Coordinación de actividades con personal que facilitará temas en favor del Grupo de Comadronas.

#### **4.3.4 Coordinación con red externa**

Se realizará coordinación externa con los siguientes actores:

##### **OFICINA NACIONAL DE LA MUJER –ONAM-**

- ❖ Coordinación para el desarrollo de taller “Derechos de la mujer”

##### **REGISTRO NACIONAL DE LAS PERSONAS – Renap -**

- ❖ Coordinación para el desarrollo de taller “Socialización del formulario para iniciar reconocimiento de niños”

##### **MUNICIPALIDAD DE HUEHUETENANGO**

- ❖ Coordinar local y financiamiento para actividades de capacitación

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

Con el Proyecto de intervención se reducirá los índices de morbilidad materno infantil en las comunidades de donde proceden las Comadronas, permitiendo de esta forma mejorar la calidad de vida de las mujeres en edad fértil, embarazo, parto y post parto; así como de sus pequeños hijos.

#### **4.3.6 Implicaciones éticas a considerar**

**Liderazgo:** Este valor permitirá que las acciones sean encaminadas al beneficio del grupo y no a un beneficio individual.

**Honestidad:** Valor importante para que las acciones que se realizaran estén encaminadas a la solución de las necesidades del grupo de Comadronas

**Responsabilidad:** Valor necesario para lograr el cumplimiento de objetivos trazados en el proyecto de intervención.

**Puntualidad:** Muy necesario para realizar las actividades en el tiempo estimado de ejecución.

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

Las Comadronas pertenecen a un grupo muy activo, principalmente las integrantes actualmente activas de la Junta Directiva constantemente participan en actividades de beneficio al grupo, así mismo realizan gestiones para obtener apoyo en otras instituciones, esto da como consecuencia que el tiempo del que disponen es limitado, lo cual puede afectar en la ejecución de actividades planificadas en el desarrollo del proyecto de intervención por lo que para minimizar este posible problema se realizará sensibilización a las integrantes activas de la Junta Directiva y grupo de comadronas de su efectiva participación así como el cumplimiento de actividades planificadas en horarios establecidos, sumado a lo anterior se realizará una acertada planificación para llevar a cabo las actividades de capacitación.

#### **4.6 Recursos y Presupuesto**

##### **4.6.1 Recursos técnicos y humanos**

###### **Recursos Técnicos:**

Los recursos técnicos y profesionales para la ejecución del proyecto de intervención consistirán básicamente en los aportes en cuanto a conocimientos que se transmitirán al grupo de comadronas y los principales para este proyecto son los siguientes:

- ❖ Profesionales con experiencia en aspectos de Salud.
- ❖ Profesionales con experiencia en Derechos de la Mujer.
- ❖ Profesionales con experiencia en buenas prácticas de higiene.
- ❖ Profesionales del RENAP.

###### **Recursos humanos**

- ❖ Integrantes del grupo de comadronas
- ❖ Tutora de la PPS
- ❖ Epesista de Licenciatura en Trabajo Social
- ❖ Persona enlace
- ❖ Personal responsable del Centro de Salud Norte de Huehuetenango

#### **4.6.2 Recursos materiales y monetarios**

##### **Recursos Materiales:**

- ❖ Equipo de Cómputo, proyector, impresora, fotocopidora y escáner
- ❖ Papelería y útiles de oficina
- ❖ Cámara fotográfica digital
- ❖ Pizarrón
- ❖ Documentos impresos donde se encuentran las leyes relacionadas al proyecto de intervención

##### **Recursos monetarios**

El recurso financiero para la ejecución del proyecto se obtendrá de aportes como producto de la gestión, donaciones que realicen los actores sociales involucrados en el proyecto.

#### 4.6.3 Presupuesto: Ingresos, gastos, inversiones y otros.

Concepto	Unidad	Cantidad	Precio unitario	Total en Quetzales
<b>Recursos Técnicos</b>				
Asesoría Técnica de Trabajadora Social.	Mes	5	Q7,500	Q.37,500.00
Honorarios de Enfermero (a) Profesional por Talleres realizados	Taller	2	Q.600	Q.1,200.00
Asesoría de Nutricionista del Centro de Salud Norte por Taller realizado	Taller	1	Q.500.00	Q. 500.00
Asesoría Profesional Derechos de la mujer por Taller	Honorarios	1	Q.700.00	Q. 700.00
Asesoría Profesional representante RENAP	Taller	1	Q.700.00	Q. 700.00
<b>Recursos Materiales</b>				
Papelería y Útiles de oficina	Útiles	1	Q 2,000.00	Q. 2,000.00
<b>Alimentación para 30 comadronas</b>				
Refacciones	Taller	280	Q. 15.00	Q.4,200.00
Almuerzo	Taller	280	Q. 25.00	Q.7,000.00
<b>Varios</b>				
Combustible	Galón	50	Q. 40.00	Q.2,000.00
Sub Total				Q.55,800.00
Imprevistos 10%				Q. 5,580.00
Total				Q.61,380.00
<b>Total</b>		----	----	<b>Q.61,380.00</b>

#### 4.7 Monitoreo y Evaluación del Proyecto

El monitoreo de las acciones se realizarán en todo el proceso del proyecto con la finalidad de reorientar acciones de ser necesario. La evaluación se realizará en tres momentos Ex ante, concurrente y Ex post para lo cual se tendrán presentes los indicadores objetivamente verificables con la finalidad de medir los resultados obtenidos.

#### **4.7.1 Indicadores de éxito específicos según fase**

##### **Socialización y Coordinación**

- ❖ Aprobación del proyecto de intervención por Autoridades del Centro de Salud Norte de Huehuetenango y grupo de comadronas

##### **Organización y Gestión**

- ❖ Reorganización de la Junta Directiva del grupo de comadronas.
- ❖ Taller sobre Funciones de integrantes de Junta Directiva del grupo de comadronas.

##### **Operativización o Ejecución**

- ❖ Taller sobre beneficios y uso adecuado de micronutrientes (Prenatales, Ácido Fólico y Sulfato Ferroso) así como cuidados que debe tener la mujer en edad fértil, embarazo, parto y post parto.
- ❖ Taller sobre Alimentación adecuada durante el embarazo.
- ❖ Taller sobre Buenas prácticas en la preparación de alimentos disponibles en el hogar.
- ❖ Taller sobre los Derechos fundamentales de la mujer.
- ❖ Gestión y coordinación con autoridades del RENAP, para implementar taller de Normas y protocolos que el RENAP solicita para el llenado de informes de nacimiento.
- ❖ Taller de Normas y Protocolos para el llenado de informes de nacimiento que exige el RENAP al grupo de comadronas.

##### **Sostenibilidad**

- ❖ Asesoría en la elaboración y Socialización del Plan de Sostenibilidad.

#### **4.7.2 Indicadores de éxito generales, según resultados generales.**

- ❖ Responsabilidades y funciones que desempeñan 30 comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.

- ❖ Capacitación a 30 comadronas en el tema de Derechos de la mujer del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.
- ❖ La Gestión y coordinación con autoridades del RENAP, para la implementación del Taller “Normas y protocolos que solicita el RENAP en el llenado de informes de nacimiento.”
- ❖ Capacitación a 30 comadronas en el tema “Normas y Protocolos que solicita el RENAP para el llenado de informes de nacimiento”
- ❖ Asesoría en la elaboración, socialización y aprobación de plan de sostenibilidad enfocado a la seguridad alimentaría.

## **5. PRESENTACION DE RESULTADOS OBTENIDOS**

En este apartado se dan a conocer los resultados del Proyecto denominado “Fortalecimiento a la Organización de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con Énfasis en Seguridad Alimentaría Nutricional”, el que se realizó con la finalidad de fortalecer las funciones y responsabilidades de este grupo, al mismo tiempo este trabajo fue posible gracias a la participación activa de 30 comadronas tradicionales quienes están legalmente registradas, así mismo de la colaboración de personal del Centro de Salud Norte de Huehuetenango y de representantes institucionales quienes proporcionaron temas en el campo de su competencia y en respuesta a temas de interés del grupo.

Dichos resultados profundizan en el alcance de los objetivos previstos, así como el desarrollo detallado de acciones las cuales fueron planteadas por fases en el Proyecto de Intervención.

### **FASE I SOCIALIZACION Y COORDINACION**

#### **RESULTADOS**

1. Una (1) Reunión con enlace institucional del Centro de Salud Norte de Huehuetenango en donde se coordinaron actividades de apoyo a la institución y reunión de presentación de Proyecto.

2. Una (1) Visita domiciliaria a Presidenta de Grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango la que se realizó para coordinar socialización de Proyecto.
3. Una (1) Reunión con personal del Centro de Salud Norte de Huehuetenango en donde se dio a conocer el Proyecto de intervención.
4. Una (1) Reunión con persona enlace, Enfermero Profesional del Centro de Salud Norte de Huehuetenango y grupo de comadronas para socializar Proyecto de intervención.

### **RESULTADOS NO PREVISTOS**

1. La presentación del proyecto de intervención no se dio a conocer al Jefe de Centro de Salud por encontrarse de vacaciones por lo que se socializó la información con la Jefe en funciones.

### **FASE II ORGANIZACIÓN Y GESTION**

#### **RESULTADOS**

1. Treinta (30) Comadronas sensibilizadas sobre la importancia de la organización de grupo.
2. Treinta (30) comadronas organizadas y con una Junta Directiva reestructurada por cinco integrantes quienes fueron avaladas y reconocidas formalmente para la coordinación de actividades y mejor administración de los recursos del grupo.
3. Treinta (30) comadronas formadas sobre los diferentes tipos de organización y principales funciones de una Junta Directiva
4. Treinta (30) comadronas formadas sobre los elementos que favorecen la participación comunitaria entre estos la comunicación, la cooperación, la ayuda mutua y la solidaridad.
5. Una (1) Junta Directiva del grupo de comadronas capacitadas en sus funciones y atribuciones.

6. Cuatro (4) reuniones de coordinación con instituciones gubernamentales y no gubernamentales para el desarrollo de eventos de capacitación en beneficio del grupo de comadronas.

## **RESULTADOS NO PREVISTOS**

1. La Coordinadora de la Secretaria Presidencial de la Mujer SEPREM, a través de su representante, dio a conocer los servicios, área de cobertura de la institución así como el apoyo que brindan a la mujer en este departamento.

2. Coordinación interinstitucional con la Secretaria Presidencial de la Mujer SEPREM, para la obtención de local el cual fue utilizado para el desarrollo de un evento de capacitación.

## **FASE III OPERATIVIZACION Y EJECUCION**

### **RESULTADOS OBTENIDOS DE ACUERDO A OBJETIVOS ESPECIFICOS Y RESULTADOS ESPERADOS**

1. Treinta (30) comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, capacitadas en los Beneficios y el uso adecuado de micronutrientes entre estos (prenatales, ácido fólico y Sulfato Ferroso).

2. Treinta (30) comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, capacitadas en los cuidados que debe tener la mujer en edad fértil, embarazo, parto y post parto.

3. Treinta (30) comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, capacitadas en alimentación.

4. Treinta (30) comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, capacitadas sobre Buenas prácticas en la preparación de alimentos disponibles en el hogar.

5. Treinta (30) comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, capacitadas en Los Derechos Fundamentales de la mujer.

6. Dos (2) reuniones de coordinación con autoridades del RENAP, para implementar taller de Normas y protocolos necesarios para el llenado de informes de nacimiento.

7. Treinta (30) comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, orientadas sobre las Normas y Protocolos necesarios para el llenado de informes de nacimiento.

#### **RESULTADOS NO PREVISTOS**

1. Con respecto a la orientación sobre Normas y Protocolos necesarios para el llenado de informes de nacimiento el cual se tenía contemplado realizarlo en el mes de Abril, el mismo fue realizado en el mes de febrero debido a que las comadronas requerían de esta información de forma inmediata para evitar gastos en los padres de familia; así mismo mejorar su funcionalidad en estos aspectos.

#### **FASE IV SOSTENIBILIDAD**

##### **RESULTADOS PREVISTOS**

Como parte de la intervención de la Epesista de Trabajo Social esta fase consistió en la elaboración del Plan de sostenibilidad que dirigirán las acciones del Grupo de Comadronas luego de la ejecución del proyecto de intervención. Este Plan contempla acciones de seguimiento por parte del personal del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, específicamente la labor del Enfermero Profesional quien retomará acciones de capacitaciones específicas en temas de salud dirigidas al grupo de comadronas quienes necesitan del seguimiento en acciones de capacitación.

## **FASE V EVALUACION**

El proceso de evaluación se planteo en tres momentos el Ex ante, Concurrente y Ex post para la evaluación del proyecto de intervención se realizó una evaluación final para lo cual se utilizaron parámetros de comparación con respecto a las condiciones iniciales del grupo de comadronas (Evaluación Ex ante) y los avances y éxitos de los resultados obtenidos y actividades realizadas. Para obtener los resultados previstos se aplicaron las siguientes técnicas participativas:

- ❖ Revisión de informes por la Asesora de Práctica Profesional Supervisada.
- ❖ Entrevistas personalizadas a comadronas participantes.
- ❖ Cumplimiento de los indicadores objetivamente verificables propuestos en el Proyecto de intervención.

## **6. ANALISIS DE RESULTADOS.**

### **FASE I SOCIALIZACION Y COORDINACION**

Esta fase del proceso de intervención fue importante, ya que permitió la socialización y coordinación del proyecto a ejecutar y se establecieron las acciones a desarrollar las que fueron avaladas por la persona enlace y el grupo de comadronas, en respuesta a ello se presentan los detalles de cada uno de los resultados obtenidos.

#### **1. Una reunión con la persona enlace Licda. Meliza Cobón del Centro de Salud Norte de Huehuetenango para coordinar actividades de apoyo a la institución y reunión de presentación del Proyecto a ejecutar con comadronas del Centro de Salud.**

La reunión fue realizada con la presencia de la Lcda. en T.S. Meliza Cobón (Persona enlace), en el Centro de Salud Norte de Huehuetenango, la que fue realizada en los primeros días del mes de enero del año 2014, como parte de la

presentación en dicha institución, así mismo para iniciar el proyecto de intervención en esta fecha se dieron a conocer las acciones planteadas las cuales fueron aprobadas por la referida Licenciada. Seguidamente se le hizo ver la importancia de dar a conocer el proyecto con el personal del Centro de Salud y se informó que en ese momento el Jefe del Centro de Salud se encontraba de vacaciones por lo que se acordó dar a conocer el Proyecto a la Médica en funciones planificando el 25 de Enero para realizar la presentación y finalmente se acordó realizar una visita a la Presidenta del grupo de comadronas para realizar una primera reunión y dar a conocer el proyecto de intervención.

**2. Visita domiciliaria a Presidenta de grupo de comadronas para coordinar socialización de Proyecto a realizar, acordando fecha, hora y lugar para esta actividad.**

Se realizó una visita a la Presidenta del grupo de comadronas en donde se dio a conocer el inicio de la práctica y se manifestó la importancia de dar a conocer el proyecto de intervención y contar con el aval de las 30 comadronas, en respuesta a esta solicitud la Presidenta del grupo manifestó su total apoyo para iniciar las actividades, ya que era una necesidad dentro del grupo de comadronas, por lo que se acordó realizar una asamblea general el 25 de enero del año 2014, en donde participaron 30 comadronas a quienes se realizó una presentación del Proyecto de intervención y confirmaron su participación en los eventos del programa de capacitación, así mismo las integrantes activas de la Junta Directiva del grupo comprometieron a realizar las convocatorias necesarias para la realización de cada evento de capacitación.

**3. Una reunión con el Jefe de Centro de salud, Enfermero Profesional y persona enlace en donde se dio a conocer el Proyecto de intervención a desarrollar con el grupo de comadronas; así como la planificación y coordinación de primeros eventos de capacitación.**

Esta actividad se realizó en fecha 25 de Enero en donde se dio la socialización del Proyecto de intervención, el mismo fue dirigido al personal del Centro de Salud Norte de Huehuetenango entre ellos (Jefe, Licenciada en Trabajo Social y

el Enfermero Profesional) quienes dieron su apoyo para la realización de los eventos contemplados en el Programa de Capacitación.

## **FASE II ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN**

### **1. Treinta (30) Comadronas sensibilizadas sobre la importancia de la Organización de Grupo.**

Cuando se realizaron las primeras reuniones con el grupo de comadronas específicamente en el proceso de planificación se visualizó un grupo con deficiencias a lo interno de su organización ya que si bien estaban identificadas en la labor que realizan cada una de ellas, se observó indiferencia y desconocimiento hacia las acciones que realizaban algunas de las integrantes de la Junta directiva. En base a lo anterior para el presente año se realizó una capacitación la cual consistió en dar a conocer que es una organización comunitaria, así mismo se desarrollaron subtemas que favorecen la participación, la Cooperación, la ayuda mutua y la Solidaridad del grupo.

La capacitación se realizó en las instalaciones del Colegio de La Salle Primaria, zona 3 El Calvario, Huehuetenango, en donde asistieron 30 comadronas quienes participaron activamente por espacio de 4 horas y fue facilitado por la Epesista quien realizó actividades lúdicas ya que algunas de las participantes son personas mayores de edad y otras cuentan con instrucción formal de 1ro a 3ro. primaria.

### **2. Treinta (30) Comadronas organizadas y con una Junta Directiva reestructurada por cinco integrantes quienes fueron avaladas y reconocidas formalmente para la coordinación de actividades y mejor administración de los recursos del grupo.**

Como bien se pudo establecer en la fase de planificación y a través de técnicas participativas como La lluvia de ideas se estableció que una de las necesidades urgentes del grupo de comadronas era reestructurar si Junta Directiva ya que se tenía definida una la cual no era funcional y sus integrantes únicamente figuraban a nivel de registro, por lo que la Epesista durante el desarrollo del

proceso de práctica realizó la sensibilización al grupo y procedió a reorganizar la Junta Directiva quienes fueron electas a través de propuestas y votación en público, quedando conformada de la siguiente forma Presidenta Juana Rivas, Vicepresidenta Paula Pérez Martínez, Secretaria Noemí Ángel, Tesorera Otilia Martínez Martínez y Vocal I Teodora Pérez de López, quienes se comprometieron a desempeñar sus funciones de acuerdo a la experiencia que han obtenido a lo largo de su experiencia y se planificó una capacitación a cada una de ellas para realizar un mejor trabajo en apoyo a la organización.

### **3. Treinta (30) comadronas formadas sobre los diferentes tipos de organización y principales funciones de una Junta Directiva**

Seguidamente a la conformación de la Junta Directiva se realizó por parte de la Epesista una capacitación sobre las funciones y atribuciones que tiene cada una de las integrantes de la Directiva, esta se dio con la participación de 30 comadronas y se llevó a cabo en las instalaciones del Colegio de La Salle Primaria, El Calvario zona 3 Huehuetenango. En cuanto al desarrollo del tema se dieron a conocer los elementos y conductas que favorecen la participación comunitaria entre estos comunicación, cooperación, apoyo mutuo y solidaridad; Importancia de la organización en donde se realizó una actividad lúdica que consistió en la formación de rompecabezas, lo que fue realizado en grupo así también para desarrollar el ejercicio cumplieron con algunas condiciones como no hablar, hacer señales y utilizar otro tipo de comunicación, esto con la finalidad de propiciar en ellas la importancia que tiene el proceso de comunicación en la organización comunitaria. Finalmente se dio a conocer la figura legal que se le puede dar a un grupo de personas organizadas entre estos comités, Consejo Comunitario de Desarrollo –COCODE-, Asociaciones y Cooperativas. Finalmente se realizó una evaluación para determinar el nivel de asimilación del grupo con respecto al tema desarrollado.

#### **4. Una (1) Junta Directiva del grupo de comadronas formada sobre sus Funciones y atribuciones.**

Posteriormente a la capacitación que se realizará con las comadronas en relación a las funciones de una Junta directiva y documentos administrativos y contables, se realizó una capacitación personalizada a cada una de las integrantes de la directiva con la finalidad de garantizar la funcionalidad en los cargos y que el grupo mejore a lo interno de su organización. Esta actividad fue desarrollada por la Epesista y el Perito Contador Erick Herrera quien dio a conocer los documentos administrativos y contables llevados por una organización. Inicialmente la Epesista dio a conocer a las participantes que es una Agenda de actividades y cuales son sus partes principales, seguidamente se solicitó a la secretaria que elaborara una agenda, luego se dio a conocer como elaborar un libro de asistencia y cuales son sus partes principales, elaboración de un acta, cuando levantar un acta así como importancia de su elaboración. Seguidamente por parte del Perito Contador Erick Herrera, dio a conocer el manejo del libro de caja, manejo de libro de inventario, la importancia y uso de chequera y la elaboración de recibos; finalmente se les proporcionó hojas donde se encontraban ejemplos de recibo y cheque para su respectivo llenado, finalmente se realizó una evaluación verbal-escrita con la finalidad de determinar el nivel de asimilación de conocimientos.

Así mismo se solicitó la actualización del libro de actas, tarea que quedó a cargo de la Secretaria para que el mismo fuera habilitado y autorizado por personal del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, se coordinó la elaboración de un sello ya que a la fecha carecían de él en el grupo.

#### **4. Coordinación con instituciones para el desarrollo de eventos de capacitación dirigido al grupo de comadronas, temas contemplados en el Programa de Capacitación**

Este resultado fue de vital importancia para el desarrollo de las acciones planificadas, el mismo consistió en realizar diferentes visitas a Instituciones en donde a través de comunicación directa y solicitudes por escrito se coordinaron

con representantes institucionales el apoyo para el desarrollo de capacitaciones entre estos Oficina Nacional de la Mujer ONAM, Registro Nacional de las personas RENAP, Huehuetenango y otros profesionales que trabajan de forma particular, es importante indicar que algunas de estas coordinaciones ya se habían realizado desde la etapa de planificación por lo que para el presente año únicamente se establecieron fechas y lugares para el desarrollo de estos eventos.

## **RESULTADOS NO PREVISTOS**

**1. La Coordinadora de la Secretaria Presidencial de la Mujer SEPREM, a través de su representante, dio a conocer los servicios, área de cobertura de la institución; así como el apoyo que brindan a la mujer en este departamento.**

El desarrollo de las actividades planificadas con el grupo de comadronas fue también un espacio para otras instituciones quienes dieron a conocer los servicios que prestan, tal fue el caso de la SEPREM, quien a través de su personal manifestaron su apoyo al Grupo así como dar a conocer el apoyo que brindan a grupos de mujeres organizadas en este departamento.

**2. Coordinación interinstitucional con la Secretaria Presidencial de la Mujer SEPREM, en la obtención de local para el desarrollo de capacitaciones dirigidas al grupo de comadronas. Esta coordinación se dio únicamente para llevar a cabo una reunión ya que posteriormente ya no fue posible la coordinación con esta institución.**

Las coordinaciones con otras instituciones permitieron realizar un mejor trabajo a favor del grupo de comadronas, fue así como se coordinaron algunos lugares para desarrollar los eventos de capacitación ya que una de las limitantes en el grupo era la falta de local para realizar las reuniones.

### **FASE III OPERATIVIZACION Y EJECUCION**

#### **RESULTADOS OBTENIDOS DE ACUERDO A OBJETIVOS ESPECIFICOS Y RESULTADOS ESPERADOS**

##### **1. Treinta (30) Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, capacitadas en los Beneficios y Uso adecuado de micronutrientes entre estos (Prenatales, Acido Fólico y Sulfato Ferroso.)**

En la identificación de problemas, el grupo de Comadronas manifestó que una de las necesidades a lo interno del grupo consistía en la capacitación sobre los beneficios que aportan los micronutrientes, ya que por mucho tiempo el grupo no ha recibido esta orientación, en función de esta necesidad sentida en el grupo se llevó a cabo una capacitación sobre los beneficios que aportan el uso adecuado de micronutrientes entre estos (prenatales, ácido fólico y sulfato ferroso) el cual fue realizado por personal del Centro de Salud específicamente por el Epesista de Enfermería Profesional quien detalladamente dio a conocer cada uno de los micronutrientes así como los beneficios que cada uno aporta y porque es importante que la mujer embarazada debe tomarlos.

Esta capacitación permitió nuevamente establecer comunicación entre el personal de salud y grupo de comadronas, ya que por mucho tiempo no se había llevado a cabo un evento de esta naturaleza.

Finalmente los responsables realizaron una evaluación la que consistió en hojas de tamaño media carta en donde aparecían figuras de caritas que reflejaban alegría e insatisfacción, esto con la finalidad de evaluar el agrado o desagrado en el desarrollo del tema; así como determinar el nivel de conocimiento alcanzado por las participantes. Dicha capacitación se realizó en el salón adjunto al Teatro Municipal de la cabecera departamental de Huehuetenango.

**2. Treinta (30) comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, capacitadas en los cuidados que debe tener la mujer en edad fértil, embarazo, parto y post parto.**

De igual manera esta capacitación se llevó a cabo con la participación de la Educadora Nutricional del Centro de Salud quien detalladamente dio a conocer los cuidados que debe tener la mujer durante la edad fértil, principalmente en el embarazo, parto y post parto. Este tema contribuyó a mejorar el conocimiento del grupo de comadronas, ya que dentro de sus funciones diarias se dirigen a la mujer y es un espacio que se tiene para sensibilizar a la mujer y que realice los cuidados necesarios para tener un bebé sano y disminuir de esta manera los niveles de desnutrición en niños menores de cinco años.

**3. Treinta (30) comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, capacitadas en alimentación adecuada durante el embarazo y Buenas prácticas en la preparación de alimentos disponibles en el hogar.**

El eje temático para la actual Práctica Profesional Supervisada es “Gestión de riesgo social enfocado a la seguridad alimentaria y nutricional”, por lo que este tema desarrollado con el grupo de Comadronas fue determinante para lograr el cumplimiento del objetivo general así como objetivos específicos.

Este tema consistió en dar a conocer la importancia de una adecuada alimentación para la mujer durante el embarazo a través de buenas prácticas en la preparación de alimentos. Conocido es por todos que la situación económica imperante en nuestro país es difícil por lo que una de las finalidades al desarrollar este tema fue informar a la comadrona como debe alimentarse una mujer embarazada con los recursos de los cuales dispone.

El tema fue desarrollado por la Doctora Betzy Martínez Acevedo Médica particular quien colaboró amablemente en este evento, y la participación del Enfermero Profesional Luís Vásquez quien en representación del Centro de Salud Norte de Huehuetenango brindaron aportes muy interesantes con la finalidad que las comadronas sean agentes multiplicadores y mejorar el estado

nutricional de las mujeres a quienes atienden. Se realizaron recomendaciones finales y una evaluación para determinar el nivel de asimilación de las participantes al tema de capacitación.

#### **4. Treinta (30) comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, capacitadas sobre los Derechos Fundamentales de la mujer.**

Una de las realidades que afrontan muchas mujeres actualmente es la violencia intrafamiliar, es así como muchas de ellas constantemente le son vedados muchos de los derechos que como mujer y madres les corresponde, a razón de ello la capacitación con respecto a los Derechos fundamentales de la mujer fue determinante para que las Comadronas al ser capacitadas en este tema cuenten con la información necesaria para orientar a las mujeres a quienes atienden frecuentemente y son víctimas de violencia, ya que una mujer informada y orientada estará en la capacidad de tomar decisiones y salir del círculo de violencia que muchas veces menoscaba su vida emocional y física así mismo estará en la capacidad de garantizar un mejor nivel de vida para ella como de su familia.

Esta capacitación fue facilitada por la Licenciada en T.S. Alesha Hernández representante de la Oficina Nacional de la Mujer, institución que actualmente esta adscrita al Ministerio de Trabajo en el Departamento de Huehuetenango.

#### **5. Gestión y coordinación con Autoridades del RENAP, para implementar taller de Normas y protocolos que el RENAP, solicita para el llenado de informes de nacimiento.**

Como parte del seguimiento de las actividades planificadas, esta actividad consistió en la coordinación con autoridades del RENAP, para llevar a cabo una capacitación en donde se informará los requisitos mínimos para que las Comadronas elaboraran los informes de nacimiento.

## **6. Treinta (30) comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, orientadas sobre las Normas y Protocolos necesarios para el llenado de informes de nacimiento.**

Una de las funciones de las comadronas luego de atender un parto es extender a los padres del niño o niña un informe de nacimiento el cual es enviado al RENAP para la respectiva inscripción de los menores, en la etapa de planificación se visualizó que uno de los inconvenientes al momento de extender estos informes de nacimiento es que las comadronas no cuentan con la información correcta con respecto al llenado de estos documentos, presentando algunos errores al referir nombre de los niños, fecha, hora de nacimiento y nombres de los padres y como consecuencia los mismos son rechazados.

En respuesta a lo anterior se realizó una capacitación con respecto al llenado correcto de estos informes y recibir información general de los servicios que presta el RENAP, esta actividad fue impartida por la Licenciada María Morena Zúñiga Registradora Civil y Licenciado Emmanuel Villanueva encargado de Nacimientos ambos representantes del RENAP, en Huehuetenango. Básicamente se dio a conocer la forma correcta para el llenado de estos informes; así mismo se informó que a partir del año 2015 se implementará una nueva boleta la cual será llenada directamente por personal del RENAP. Entre otros aspectos se informó sobre los servicios que a la fecha proporciona esta institución así como la apertura de estas oficinas en el Hospital Nacional de Huehuetenango, finalmente por parte del personal se dieron algunas recomendaciones a las comadronas con la finalidad de optimizar recursos y tiempo tanto de la institución como del grupo de Comadronas.

## **RESULTADOS NO PREVISTOS**

1. Con respecto a la orientación sobre Normas y Protocolos necesarios para el llenado de informes de nacimiento el cual se tenía contemplado realizarlo en el mes de Abril, el mismo fue realizado en el mes de Febrero debido a que las

comadronas requerían de esta información de forma inmediata para evitar gastos en los padres de familia así mismo mejorar su funcionalidad en estos aspectos.

## **7. PLAN DE SOSTENIBILIDAD**

**Período:** 2014-2015

**Responsable:** Organización de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, departamento de Huehuetenango.

**Acompañamiento Directo:** Personal del Centro de Salud Norte de Huehuetenango. (Enfermero Profesional)

**Ubicación:** Centro de Salud Norte de Huehuetenango 1era. Calle 0-106 Zona 1 Huehuetenango.

### **Presentación**

Partiendo del eje temático “Gestión de Riesgo social enfocado a la Seguridad alimentaria y nutricional, es de suma importancia que el grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango cuente con una estrategia que le permita mantener los niveles de capacitación logrados con el proyecto realizado por la Epesista así mismo el seguimiento de un proceso de capacitación que mejore sus niveles de conocimiento y mejorar sus niveles de atención a mujeres en edad fértil, embarazo parto y post parto así como a niños menores de cinco años quienes son un sector de la población guatemalteca que por mucho a sido abandonada, en función de esto se hace necesario que las Comadronas den seguimiento a sus necesidades de capacitación ya que siendo un grupo bastante independiente y activo en la búsqueda y respuesta a sus necesidades se propone un Plan de sostenibilidad que establezcan acciones que el grupo realizará en termino de un año, mismas que se desarrollaran a partir de la conclusión del proyecto realizado por la Epesista.

El presente Plan presenta sus propios objetivos, recursos humanos y financieros, cronogramas de ejecución en donde directamente establece las acciones en tiempo a realizar.

Así mismo el presente Plan tendrá como finalidad la importancia de la capacitación en las comadronas ya que de esta forma serán ellas agentes multiplicadoras de conocimiento e información que se trasladará a cada mujer para que de esta forma educar a las madres quienes muchas veces cuentan con lo indispensable para mejorar su nivel de vida, realizar una mejor higiene en sus hogares como de su familia, optimizar el uso de alimentos disponibles en el hogar así como una adecuada alimentación en embarazadas ya que muchas veces los recursos con los cuales cuentan no son utilizados para alimentos sanos sino se inclinan por el consumo de alimentos llamados chatarra, por lo que es necesario el cambio de actitudes en estas costumbres que por mucho tiempo han sido practicadas por las madres en las comunidades, contribuyendo de esta forma a una alimentación inadecuada y por ende sus familias presentan cuadros de desnutrición muchas veces severo.

Es importante indicar que la responsabilidad directa para la ejecución de este plan de sostenibilidad recaerá en la Junta Directiva de comadronas quienes a través de reuniones mensuales que están desde hace mucho tiempo establecidas en el grupo se aprovechará para llevar a cabo capacitaciones con temas de interés.

Será también la Junta Directiva dentro de sus funciones las encargadas de realizar las coordinaciones necesarias para realizar un evento de capacitación así como la búsqueda de recurso financiero.

### **Justificación**

En el año 2013 cuando se planteo el Proyecto Fortalecimiento a la Organización de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con Énfasis en Seguridad Alimentaría Nutricional, en donde se propuso como Objetivo general el Fortalecimiento de los conocimientos y organización del grupo de comadronas y cuyo objetivo se logró en función de lo planificado durante el tiempo contemplado en la Práctica, sin embargo se considera que a largo plazo este objetivo logrado se puede mantener siempre y cuando se de un seguimiento a

este proceso de capacitación ya que las necesidades del grupo de comadronas son cambiantes y por eso se plantea la elaboración de un Plan de Sostenibilidad que permita la continuidad de la participación de cada una de las comadronas como parte de este grupo.

**Objetivo general:**

Promover un proceso de capacitación coordinado y ejecutado por el grupo de comadronas encaminado al fortalecimiento interno y externo bajo un marco de Gestión de Riesgo social enfocado a la Seguridad Alimentaria y Nutricional en beneficio de las comunidades que atienden en el municipio de Huehuetenango departamento de Huehuetenango.

**Objetivos específicos:**

1. Propiciar lazos de comunicación, apoyo y coordinación entre el grupo de comadronas y personal del Centro de Salud Norte de Huehuetenango a través de acuerdos y compromisos que se adquieran en la ejecución del presente Plan de capacitación.
2. Dar seguimiento al proceso de fortalecimiento de la estructura organizativa del grupo de comadronas con la finalidad de mejorar la funcionalidad de cada una de las comadronas participantes en su área de intervención.
3. Planificar, coordinar y ejecutar capacitaciones dirigidas al grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango las cuales contribuyan a disminuir el número de casos de morbilidad materno infantil en las comunidades que son atendidas por el grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.

**Recursos Humanos**

- Junta Directiva de comadronas responsable de la ejecución del presente Plan de Sostenibilidad.

- Personal responsable del grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.
- Grupo de comadronas participantes legalmente reconocidas por el Centro de Salud como aquellas que estén interesadas en ser parte del listado oficial que se lleva en el Centro de Salud.
- Personal de instituciones afines a los temas de capacitación necesarios en el grupo de comadronas.

### **Recursos Financieros**

Se gestionarán los recursos financieros para la ejecución del plan de sostenibilidad siendo la Junta Directiva quien realizará las coordinaciones necesarias en la Municipalidad de Huehuetenango, instituciones gubernamentales y no Gubernamentales como de aquellas personas particulares que proporcionen recursos necesarios para la ejecución del presente plan.

Así mismo los recursos que proporcione el Centro de Salud Norte de Huehuetenango derivado del presupuesto asignado para eventos de capacitación y de recursos obtenidos de coordinaciones realizadas.

### **Herramientas de la gerencia social**

Para el logro y éxito de los objetivos planteados en el Plan de sostenibilidad se hace necesario sugerir la aplicación de diferentes técnicas, instrumentos, procedimientos, material y equipo necesario el cual pueda ser aplicado por el grupo de comadronas, el mismo se presentara en la forma más sencilla ya que tomando en cuenta que es un grupo si bien con mucha experiencia en el trabajo que desempeñan, presentan algunas limitantes al momento de interpretar metodología propia de la gerencia social por lo que a continuación se sugieren algunas herramientas básicas las cuales se describen de una forma sencilla y de fácil aplicación para garantizar que van a ser utilizadas por las lideresas del grupo de comadronas.

<b>TIPO DE HERRAMIENTA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>Análisis del entorno</b>	Consistirá en un estudio y análisis que realizará la Junta Directiva del grupo de comadronas, del entorno en el cual se desarrollaran los temas de capacitación, evaluando las circunstancias en que se realizará cada capacitación, entre estas lugar, tiempo, nivel de instrucción escolar de las participantes con la finalidad de garantizar la correcta comprensión de los temas desarrollados.
<b>Análisis de los involucrados</b>	Esta herramienta permitirá a la Junta Directiva realizar un análisis en función del nivel de participación de las comadronas con la finalidad de fortalecer los niveles de interés para el aprovechamiento de los temas de capacitación y con esto garantizar su funcionalidad en las acciones que a diario realizan.
<b>Construcción de escenarios</b>	Con esta herramienta se pueden prever problemas futuros lo que permitirá la reorientación de acciones con la finalidad de garantizar las acciones planificadas en el presente plan.
<b>Planificación estratégica</b>	La planificación de acciones permitirá que el grupo de comadronas establezca lineamientos hacia donde dirigirá sus acciones a futuro entre estas iniciar los trámites para el logro de una personería jurídica que permitirá dirigir al grupo a otro nivel y a otros fines.
<b>Análisis de Problemas</b>	Con esta herramienta se podrán identificar aquellas problemáticas que se puedan ir dando a lo largo de la ejecución del plan de sostenibilidad y sus propuestas de solución que enfatizen el fortalecimiento de la Junta Directiva del grupo de comadronas.
<b>Seguimiento y Evaluación</b>	El seguimiento de acciones y la evaluación de cada acción planteada por el grupo de comadronas permitirá medir los logros y efectividad del plan de sostenibilidad.
<b>Técnicas de manejo de Conflictos</b>	Esta técnica permitirá evaluar algunos posibles conflictos que se presenten dentro del grupo e ir orientando a cada una de las participantes hacia un objetivo común.
<b>Metodologías para promover y facilitar la Participación</b>	El grupo de comadronas se caracteriza por su alto nivel de participación sin embargo es necesario implementar metodologías participativas para que las comadronas que están fuera del grupo se involucren y sean partícipes de los beneficios que se pueden lograr con el tiempo.

### **Estrategias de sostenibilidad**

- El compromiso del grupo de comadronas para dar continuidad al fortalecimiento de sus funciones a través de la aplicación del presente Plan.
- Socializar el presente plan con la finalidad de que las comadronas lo conozcan y se de cumplimiento a los objetivos que persigue.
- El compromiso del grupo de comadronas para el desarrollo de las actividades contempladas en el cronograma del presente plan.
- Que la Junta Directiva realice constantemente evaluación de las actividades realizadas con la finalidad de ir evaluando las acciones planificadas.
- Con la aplicación de las herramientas arriba planteadas se propiciará la participación activa de cada una de las integrantes del grupo de comadronas.
- Establecer comunicación entre el grupo de comadronas y el personal del Centro de Salud con la finalidad de garantizar la exitosa funcionalidad de los recursos físicos, humanos y financieros en pro de las madres y niños menores de cinco años a quienes atienden.
- Mantener comunicación y coordinación estratégica entre del grupo de comadronas e instituciones afines a temas de salud.

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES  
PLAN DE SOSTENIBILIDAD**

No.	AÑO DE EJECUCION	2014-2015																	
		J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
	<b>CRONOGRAMA POR MES</b>																		
	<b>ACTIVIDAD</b>																		
	Reuniones ordinarias mensuales del Grupo de Comadronas. (Ultimo martes de cada mes)																		
	Planificación de temáticas de fortalecimiento al grupo de comadronas principalmente de retroalimentación de los temas realizados en la PPSII y de otros que surjan del interés del Grupo de Comadronas.																		
	Ejecución de temas de fortalecimiento organizacional y de salud (un evento por mes), actividades que serán realizadas por personal del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.																		
	Coordinaciones con Centro de Salud Norte de Huehuetenango																		
	Reuniones de coordinación con Autoridades del Centro de Salud Norte y Autoridades de Gobernación y Municipalidad local para la obtención de local definitivo a utilizar como sede de Grupo de Comadronas.																		
	Participación activa de integrantes de grupo de comadronas en las capacitaciones realizadas por Casa Materna y ACODIHUE.																		
	Gestión de Personería Jurídica para el grupo de comadronas, lo que realizaran en instituciones que brinden el respectivo apoyo																		
	Reuniones de Coordinación con RENAP, para la implementación de nueva boleta de llenado de nacimiento																		
	Evaluación antes, durante y final en el desarrollo de ejecución del Plan de sostenibilidad																		

FUENTE: Patricia Jeanette Martínez de León -EPESISTA-

## 8. CONCLUSIONES

1. La implementación del Proyecto de Práctica Profesional Supervisada denominado **“Fortalecimiento a la Organización de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con énfasis en Seguridad Alimentaria Nutricional”**, permitió fortalecer la estructura, base organizacional y las acciones que las comadronas realizan hacia las mujeres en edad fértil, parto y post parto, contribuyendo a disminuir la morbimortalidad materno infantil en las comunidades que atienden.
2. El protagonismo del grupo de comadronas en el proceso de ejecución del Proyecto de Práctica Profesional Supervisada, permitió fortalecer conocimientos en cuanto a la importancia que tienen los micronutrientes los cuales son necesarios para que la mujer en edad fértil, parto y post parto mantenga un nivel de vida saludable, así mismo garantizar el nacimiento de hijos sanos.
3. La coordinación interinstitucional permitió la ejecución de capacitaciones planteadas por las Comadronas en Derechos fundamentales de la mujer así como Normas y Protocolos que requiere el RENAP para el llenado de informes de nacimiento.
4. Se contribuyó a mejorar la comunicación y coordinación entre el personal del Centro de Salud Norte de Huehuetenango y grupo de comadronas lo que permitirá un mejor funcionamiento y aprovechamiento de recursos.
5. La estrategia de ejecución del proyecto se enfocó principalmente en la participación de la organización del grupo de comadronas, el acompañamiento y apoyo al Centro de Salud Norte de Huehuetenango a través de metodologías populares para la construcción colectiva de los procesos planteados.

## 9. RECOMENDACIONES

1. Dar acompañamiento directo en el proceso de fortalecimiento a la estructura y base organizacional del grupo de comadronas por parte de personal del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.
2. Monitorear y ejecutar por parte del Enfermero Profesional del Centro de Salud Norte las acciones planteadas en el Plan de Sostenibilidad las cuales van encaminadas al fortalecimiento de conocimientos de las Comadronas en aspectos de salud.
3. Que el personal del Centro de Salud Norte de Huehuetenango realice un proceso de acompañamiento y coordinación con el grupo de comadronas en las acciones de gestión que se desarrollen en el mediano y largo plazo, para la ejecución de las acciones planteadas en el plan de sostenibilidad.
4. Establecer procesos integradores que faciliten el trabajo de coordinación e incidencia que realizará la junta directiva del grupo de comadronas a través de la implementación del plan de sostenibilidad y evaluar periódicamente los procesos ejecutados.
5. Que el grupo de comadronas mantenga una participación constante y activa a lo interno y externo del grupo con la finalidad de fortalecer las acciones encaminadas al buen funcionamiento de la organización.

## **10. Marco teórico conceptual**

### **1. Trabajo Social**

Según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW), define al “Trabajo Social como la profesión que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar.”

Actualmente el Trabajo Social es la profesión que permite un espacio para la participación social con la finalidad de dar respuestas a las diferentes necesidades que presenta una persona, grupo y comunidad. En la experiencia que nos ocupa, a través de la Práctica Profesional Supervisada, se realizará intervención a nivel grupal, específicamente en dar respuesta a las necesidades que actualmente afronta el grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.

### **2. Principios del Trabajo Social**

La Universidad de San Carlos de Guatemala [USAC], (1999), indica que “La Profesión del Trabajador y Trabajadora Social deberá orientarse con los principios siguientes:

- ❖ El respeto a la dignidad humana
- ❖ Respeto a la individualidad
- ❖ Reconocer las potencialidades de las personas
- ❖ Guardar el secreto profesional
- ❖ Respeto al derecho que tiene la población en la libre toma de decisiones en torno a los problemas que les afecta.”

El Trabajador y Trabajadora Social en el desarrollo de su carrera debe tener presente los principios del Trabajo Social con la finalidad de que su intervención profesional este basada en el respeto hacia las personas con las

cuales trabaja, en el proyecto de intervención a realizar con el Grupo de Comadronas ha sido oportuno partir de las necesidades que afronta este grupo así como las acciones a realizar están basadas en la toma de decisiones del grupo y no de la estudiante de Práctica Profesional Supervisada, con la finalidad de que la intervención sea un éxito y beneficie al grupo en mención.

### **3. Objetivos del Trabajo Social**

USAC, (1999), cita que “La Profesión del Trabajador y Trabajadora Social plantea los objetivos siguientes:

- ❖ Realizar investigaciones sistemáticas de la realidad, cuyos resultados amplíen el conocimiento de ésta y sirvan para orientar la acción del Trabajo Social.
- ❖ Promover el desarrollo integral de individuos, familias, grupos y comunidades, mediante la organización y la promoción social para la autogestión y movilización popular.
- ❖ Sistematizar experiencias teórico-prácticas, que permitan la retroalimentación de procesos de intervención a nivel individual, grupal y comunal.”

El proyecto de intervención que se contempla realizar con el grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte tiene como objetivo llevar a cabo un programa de capacitación para fortalecer los conocimientos y organización del grupo, así mismo de importante es que dicho programa se realizará de acuerdo a la organización ya establecida, en donde las participantes en coordinación con la Estudiante de Práctica Profesional Supervisada deberán previamente realizar la promoción del proyecto de intervención para lograr la participación activa del total de comadronas y tomar una actitud proactiva para la mejor aprehensión de conocimientos.

#### **4. Funciones del Trabajo Social**

“Las funciones de los profesionales y las Profesionales en Trabajo Social consisten en:

- ❖ Facilitar información y conexiones sociales con los organismos de recursos socioeconómicos (articular redes).
- ❖ Conocer, gestionar y promocionar0 los recursos existentes entre sus potenciales usuarios y los profesionales de otras ramas de las ciencias que pueden estar en contacto con sus potenciales usuarios.

Entre otras tenemos:

- ❖ Recibe, orienta, educa a personas, familias, grupos y comunidades en la solución pacífica de sus conflictos a través de una cultura de diálogo y concertación.
- ❖ Realiza investigaciones sociales que contribuyen a identificar e interpretar las causas de los fenómenos sociales que se presentan en cualquier contexto planteando alternativas de solución a las mismas.
- ❖ Participa en la gestión, formulación, ejecución, evaluación de planes, programas y proyectos sociales dirigidos a mejorar las condiciones de vida de la comunidad tanto con instituciones públicas como privadas.
- ❖ Participa en el diseño, administración de programas de personal, bienestar laboral, seguridad social y salud ocupacional.
- ❖ Gerencia programas y proyectos de desarrollo social con organismos gubernamentales y no gubernamentales.
- ❖ Forma parte de equipos interdisciplinarios que trabajan por el mejoramiento de la calidad de vida de la población a través de procesos socioeducativos de promoción y prevención.”

Las funciones del Trabajador y Trabajadora Social son amplias y desempeñaran una gama de funciones de acuerdo a la naturaleza de la institución gubernamental y No gubernamental en la cual se desempeña. En el proyecto de intervención a realizar con el grupo de Comadronas una de las funciones principales que desarrollará la estudiante de Práctica Profesional Supervisada será la gestión formulación, ejecución y evaluación de un programa de capacitación para fortalecer los conocimientos y organización de las Comadronas del Centro de salud Norte de Huehuetenango con la finalidad de que al estar capacitadas las Comadronas, repliquen estos conocimientos a las mujeres en edad fértil, embarazadas, parto y post parto a quienes atienden, sumado a esto se tiene también que con la intervención se pretende bajar los índices de morbilidad materno infantil, así también mejorar la alimentación de las mujeres embarazadas, el conocimiento de sus derechos y optimizar las funciones que tienen las Comadronas específicamente en el manejo y elaboración de informes de nacimiento.

## **5. Gerencia**

Sisk, H. y Sverdlik, M. (1979) expresa que el término gerencia “Es difícil de definir, significa cosas diferentes para personas diferentes. Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores; gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo.

De allí que, en muchos casos la gerencia cumple diversas funciones porque la persona que desempeña el rol de Gerenciar tiene que desenvolverse como administrador, supervisor, delegado.”

El Instituto Interamericano para el Desarrollo Social [INDES], (2007) indica que “El Término Gerencia es un espacio para el análisis, discusión y elaboración de políticas sociales. Por su carácter multidisciplinario y participativo permite la definición de políticas sociales de una forma más articulada, integrada.

Gerencia es un proceso de la administración que debe tener una buena gestión del recurso humano, tomando en cuenta que este proceso debe ser innovador que persigue la toma de decisiones para las instituciones en su ejecución para el desarrollo y beneficio del usuario.”

La Gerencia en su significado “Ejercicio de autoridad”, está relacionada en la forma como el Estudiante de la Práctica Profesional Supervisada coordinará las acciones a realizar con el Grupo de Comadronas y cuya finalidad será propiciar y fortalecer los conocimientos y organización del grupo.

## **6. Gerencia Social**

Guendel, L.(2004) hace referencia a que la Gerencia Social ha sido definida como “La capacidad estratégica para desarrollar políticas públicas que sistemáticamente atiendan a una determinada cuestión social, lo cual implica por un lado un conocimiento adecuado del entorno y la problemática que se desea intervenir para definir instrumentos que aseguren la optimización del proceso de intervención social. Esta va más allá promoviendo procesos de movilización social orientado a un cambio cultural con enfoque gubernamental”.

Con relación a lo anterior se considera importante la Gerencia en las actividades desempeñadas por la estudiante de Práctica Profesional Supervisada, ya que a través de esta va a promover la participación y movilización del grupo de intervención con la finalidad de que el mismo este orientado a un cambio social y a través del programa de capacitación brinde beneficio a las comunidades a las cuales se deben las Comadronas.

## **7. Gerente Social**

El instituto Interamericano para el desarrollo social (2007) denomina gerente a quien “Está a cargo de la dirección o coordinación de la organización, institución o empresa, o bien de una parte de ella como es un departamento o un grupo de trabajo. Como sería por ejemplo, un Gerente

general, un Gerente social, Gerente de finanzas, un Gerente de personal, gerentes de sección, gerentes de turno, gerentes de proyecto.”

“El gerente es la persona que está encargado de la dirección, coordinación, o administración de una empresa, una institución u organización. En algunos casos está encargado de una parte de la organización, por ejemplo de un departamento.”

Por su parte Alvarado (1990) señala que el gerente existe para ejecutar el objetivo o misión de la organización. A pesar de que esta misión varía según las características del contexto donde actúe existen seis responsabilidades básicas que constituyen la esencia de su acción a saber:

- ❖ Incrementar el estado de la tecnología de la organización
- ❖ Perpetuar la organización
- ❖ Darle dirección a la organización
- ❖ Incrementar la productividad
- ❖ Satisfacer a los empleados
- ❖ Contribuir con la comunidad.

El Gerente social debe tener claro cuál es su rol, de tal manera que pueda desde allí impulsar los objetivos estratégicos del grupo o su organización. Para realizar el proyecto de intervención se requiere la acción de Gerenciar que en este caso estará a cargo de la estudiante de Práctica Profesional Supervisada quien deberá plantear la forma de actuar de manera eficiente, no se trata únicamente de gestionar recursos sino ubicarse en la satisfacción de necesidades que presenta el grupo, así mismo de importante es replicar toda la información necesaria del grupo de Comadronas a las mujeres en edad fértil, embarazadas, parto y post parto para garantizar su salud y disminuir de esta forma los índices de morbilidad materno infantil.

## **8. Participación Social**

La Universidad Nacional de México UNAM (2006), define la participación social como “El proceso de involucramiento de los individuos en el compromiso, la responsabilidad y la toma de decisiones para el logro de objetivos comunes. Este proceso es dinámico, complejo y articulado, que implica diferentes momentos y niveles.”

La participación social es un elemento importante dentro del Trabajo Social ya que es uno de los elementos fundamentales para trabajar desarrollo comunitario. La participación social en este caso será representada por el grupo de Comadronas quienes participaran en el Programa de capacitación con la finalidad de fortalecer conocimientos y su organización.

## **9. Salud**

La Organización Mundial de la salud [OMS], (2013), Indica que La salud “Es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”

Uno de los aspectos centrales que se quiere mejorar en mujeres que son atendidas por el Grupo de Comadronas es su salud ya que muchas de ellas por la falta de información carecen de una salud física adecuada para llevar a cabo un feliz término de embarazo provocando de esta forma partos prematuros, niños de bajo peso entre otros efectos y en el peor de los casos altos índices de mortalidad materna y mortalidad infantil.

## **10. Ministerio de Salud**

“El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de Guatemala es el encargado de atender los asuntos concernientes al tema de salud y asistencia social en el territorio nacional”.

El Ministerio de Salud como ente rector de las actividades concernientes a garantizar la salud de la población en general es el responsable de orientar las acciones de las Comadronas sin embargo a raíz de que se implementaron las Prestadoras dicho Ministerio ha desatendido el apoyo a las Comadronas lo que redundo en falta de apoyo en recursos económicos como de preparación y capacitación para que las Comadronas puedan desarrollar su funciones y actividades eficientemente, por lo cual es de suma importancia llevar a cabo el Proyecto de Intervención ya que de esta manera se estará brindando apoyo al Grupo de Comadronas y se contribuirá a reducir los índices de morbilidad materno infantil.

## **11. Centro de Salud**

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social [MSPAS] (2013) Indica que el Centro de salud “Es el establecimiento de los servicios públicos de salud del Segundo Nivel de Atención ubicado en el ámbito municipal y generalmente en las cabeceras municipales y centros poblados de 5,000 a 10,000 habitantes. Brinda a la población de su área de influencia, los servicios ampliados de salud definidos según normas, y coordina y articula la prestación de servicios de salud de los establecimientos de menor categoría ubicados en su área de influencia.”

Los Centros de Salud se clasifican en: Centros de Salud Tipo B, Centro de atención a pacientes ambulatorios (CENAPA), Centros de Salud Tipo A, Centro de Atención Médica Permanente (CAP), Centro de Atención Integral Materno-Infantil (CAIMI), y otros Centros de Salud como Clínicas Periféricas, Centros de Urgencia Médicas (CUM) y maternidades Periféricas.

Son establecimientos de servicios públicos de salud que brindan servicios de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación dirigidos a las personas y acciones al ambiente. Tiene un área de influencia comprendida entre cinco y diez mil habitantes. Los recursos humanos básicos son médico general, odontólogo, psicólogo, enfermero/a, auxiliar de enfermería, técnico/a en salud rural, inspector/a de saneamiento ambiental, técnico/a de laboratorio clínico y personal de administrativo y de apoyo.

El Centro de salud cubre una población promedio de 10,000 habitantes, los servicios que brinda son de promoción, prevención, curación y recuperación de la salud, dirigido a las personas y al ambiente, con énfasis en programas prioritarios, con horarios de atención adaptados y ampliados de acuerdo a la cultura de la población para la demanda de los servicios. No cuenta con encamamiento y en caso de desastres o emergencias prestaran atención permanente.

Dentro de las normativas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, los Centros de Salud tienen la capacidad para atender a 10,000 habitantes, actualmente el Centro de Salud Norte de Huehuetenango cubre necesidades de 66,661 habitantes lo cual rebasa la capacidad de atención.

Lo anterior redundo en que el personal que trabaja en este centro asistencial duplique sus funciones, disminuyendo la atención que necesita el Grupo de Comadronas.

## **12.Capacitación**

En una reciente investigación el termino Capacitación es considerada como “una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en

sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.”

La capacitación es el “conjunto de medios que se organizan de acuerdo a un plan, para lograr que un individuo adquiera destrezas, valores o conocimientos teóricos, que le permitan realizar ciertas tareas o desempeñarse en algún ámbito específico, con mayor eficacia. Se requiere la existencia de un potencial que se trata de transformar en acto.”

La capacitación es el medio por el cual se pretende fortalecer al Grupo de Comadronas en sus funciones y organización con la finalidad de que ellas puedan contar con conocimientos para replicar a las mujeres a quienes atienden, no está por demás indicar que los temas a desarrollar están basados en las necesidades que el Grupo manifestó al inicio de la PPS.

### **13. Comadrona**

La Organización mundial de la salud OMS (2013) define a la comadrona como la persona “Que se encarga del cuidado de la salud de las mujeres durante el embarazo, así como de la asistencia al parto y del seguimiento del postparto, así como también de la regulación de la fecundidad (métodos anticonceptivos.)”

La Comadrona es una persona reconocida y cuenta dentro de su comunidad con un perfil alto ya que de la atención que brinda depende el bienestar físico de muchas mujeres a quienes atiende.

#### **Funciones de una Comadrona**

Dentro de las funciones primarias de una Comadrona se encuentran:

- ❖ El seguimiento del embarazo normal
- ❖ Atención del parto
- ❖ La observación de la madre y su bebé después del parto

- ❖ La preparación para el parto y los cursos de preparación para el nacimiento del bebé.
- ❖ El seguimiento de la mujer y su bebé después del parto.
- ❖ Ella aconseja a la madre sobre el método de alimentación (de la madre) y que debe seguir con su bebé (lactancia o biberón)
- ❖ Se encarga de la reeducación perineal y los consejos sobre contracepción.
- ❖ Ella es una de las primeras personas que puede detectar los síntomas de la depresión posparto de la madre.”

#### **14. Mujer**

De conceptos (2013), define a la mujer como “Al ser humano de género femenino, encargado de la concepción (convirtiéndose así en madre), y portador de los cromosomas XX. La mujer posee características biológicas, y psicológicas que la definen como tal, así como el instinto maternal y la prudencia (aspectos psicológicos).”

Mujer es el tema central de este Proyecto de intervención ya que es a quien van dirigidas las acciones quienes muchas veces son las más vulnerables por lo que al capacitar a las Comadronas se estará contribuyendo a disminuir los índices de morbimortalidad en las comunidades que atiende el Centro de Salud Norte a través de las acciones que realiza cada comadrona.

#### **15. Embarazo**

El embarazo o gravidez (del latín *gravitas*) es el “Período que transcurre entre la implantación en el útero del cigoto, el momento del parto en cuanto a los significativos cambios fisiológicos, metabólicos e incluso morfológicos que se producen en la mujer encaminados a proteger, nutrir y permitir el desarrollo del feto, como la interrupción de los ciclos menstruales, o el aumento del tamaño de las mamas para preparar la lactancia. El término gestación hace referencia a los procesos fisiológicos de crecimiento y desarrollo del feto en el interior

del útero materno. En teoría, la gestación es del feto y el embarazo es de la mujer, aunque en la práctica muchas personas utilizan ambos términos como sinónimos.”

El embarazo en la mujer conduce a muchos cambios significativos a nivel físico y emocional, por lo que es necesaria una atención adecuada en cuanto a la implementación de micronutrientes necesarios a la madre y al niño (a), es allí donde radica la importancia de ejecutar el proyecto de intervención ya que los resultados de este permitirá que se retome la atención adecuada de la mujer durante el embarazo así como la consejería oportuna de la comadrona, disminuyendo los índices de morbilidad materno infantil.

## **16.Micronutrientes**

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2013) Describe a los micronutrientes (también llamados oligonutrientes) “Son las vitaminas y los minerales, que se consumen en cantidades relativamente menores, pero que son imprescindibles para las funciones orgánicas.”

## **17.Ácido Fólico**

“El Ácido Fólico conocido también como Vitamina B<sup>9</sup>, es una vitamina hidrosoluble del complejo de vitaminas B, necesaria para la formación de proteínas estructurales y hemoglobina.”

Propuestas recientes han aumentado la recomendación de ingesta diaria de Ácido Fólico en la mujer en edad fértil a 400 µg/día (más del doble de la cifra previa) y a 600 µg/día en la embarazada. La asociación entre este nutriente y los defectos de cierre del tubo neural fue extensamente analizada.

Su uso en altas dosis (4,0mg/día) es especialmente importante en mujeres con antecedentes previos de hijos con DTN (Defecto del Tubo Neuronal) desde 6 a

8 semanas antes de la concepción hasta completar el primer trimestre del embarazo.

Los defectos más comunes del tubo neural son la espina bífida (una malformación de la médula espinal y la espina dorsal que consiste en que éstas no se cierran completamente), la anencefalia (severo desarrollo insuficiente del cerebro) y la encefalocele (cuando el tejido cerebral sale hacia afuera de la piel a través de un orificio en el cráneo). Todos estos defectos ocurren durante los primeros 28 días del embarazo; generalmente antes de que una mujer sepa que está embarazada.

Por eso es tan importante que no sólo las mujeres que están planificando un embarazo ingieran suficientes cantidades de ácido fólico, sino todas aquellas que estén en edad fértil. Sólo un 50% de los embarazos son planificados. Por lo tanto, cualquier mujer que pueda quedar embarazada debe ingerir suficiente ácido fólico.

### **18. Prenatales**

“Las vitaminas prenatales son una multivitamina formulada especialmente que se les recomienda tomar a las futuras madres para su salud así como para la salud de sus bebés. Estas vitaminas compensan por cualquier deficiencia nutricional la dieta durante el embarazo.”

### **19. Sulfato Ferroso**

“El sulfato de hierro (II) es un compuesto químico iónico de fórmula. También llamado sulfato ferroso, caparrosa verde, vitriolo verde, vitriolo de hierro, melanterita o Szomolnokita, el sulfato de hierro se encuentra casi siempre en forma de sal heptahidratada de color verdoso.”

Durante el embarazo pueden suceder algunos desequilibrios en la nutrición, debido a que lo que antes debía simplemente alcanzar para la madre, ahora se reparte con el bebé; y además, se diluye en la cantidad de sangre extra que

nuestro organismo produce para gestar a un nuevo ser. Uno de los problemas a los que debemos prestar especial atención es la anemia, que se evita tomando la cantidad de hierro necesaria.

Aproximadamente entre el 40-70% de las anemias en las embarazadas son por déficit de hierro. Es imposible con la dieta habitual llegar a cifras adecuadas de concentración de hierro durante el embarazo y por lo tanto es necesario que se realice una adecuada suplementación. Las anemia por carencias de hierro en la dieta y sus posibles complicaciones en la madre y el bebé son fácilmente prevenibles con el uso de la administración de sulfato ferroso. Se sabe que tratamientos prolongados como es el caso de la administración de hierro en la prevención de anemia, con sus efectos adversos sumada a la falta de percepción clínica de las pacientes de las anemias leves, son causas de poca adherencia al tratamiento.

Una de las causas de índices altos de morbimortalidad materno infantil es la poca o nula suplementación que las mujeres durante el embarazo tienen, con la implementación del proyecto de intervención se pretende fortalecer los conocimientos en estos aspectos a las Comadronas para que a partir de ello puedan brindar orientación a la mujer sobre este tema.

## **20. Alimentación adecuada de la embarazada**

“Toda mujer embarazada debe tener una alimentación adecuada para asegurar los requerimientos nutricionales que se necesitan para la salud de la madre como para el buen crecimiento y desarrollo del bebé.”

## **21. Mortalidad materna**

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (1992), define “La defunción materna como la muerte de una mujer mientras está embarazada o dentro de los 42 días siguientes a la terminación del embarazo.”

El jueves 27 de junio de 2013, se presentó el informe temático Mortalidad Materna en Guatemala, elaborado por la Defensoría de la Mujer de la Procuraduría de Derechos Humanos. Este informe evidencia el comportamiento de la mortalidad materna en los últimos 5 años (2007-2012), cuya razón ha disminuido en promedio 1.5% anual.

Guatemala no alcanzará la 5ta.meta del Milenio, reducir la muerte materna en 2/3 partes de los observado en el año 2,000. A pesar de contar con un marco legal favorable que garantiza a las mujeres su derecho a una maternidad saludable, en promedio 2 mujeres diarias mueres por causa del embarazo, parto o posparto, muertes evitables en un 90%.

Con el Proyecto de intervención se pretende contrarrestar los índices de mortalidad materna ya que es el Departamento de Huehuetenango en donde mayormente se tienen altos índices de muerte en mujeres durante el embarazo o durante los 42 días siguientes al parto, el papel de la Comadrona es importante ya que es ella quien capacitada oportunamente podrá reconocer los signos de peligro que la mujer embarazada presenta, sumado a ello orientarla en cuanto a la debida suplementación y alimentación adecuada.

## **22.RENAP**

“Entidad encargada de organizar y mantener el registro único de identificación de las personas naturales, inscribir los hechos y actos relativos a su estado civil, capacidad civil y demás datos de identificación desde su nacimiento hasta su muerte, así como la emisión del Documento Personal de Identificación”

## **23.Funciones del RENAP**

“El Registro Nacional de las personas se encarga de inscribir los nacimientos, matrimonios, divorcios, defunciones y demás hechos y actos que modifiquen el estado y la capacidad civil de las personas naturales entre otras cosas.”

La Comadrona está convencida que son los padres los responsables de inscribir al niño (a), sin embargo el RENAP le exige que ella lo informe, este procedimiento se ha realizado a través del llenado de un informe de nacimiento extendido por la Comadrona.

A finales de septiembre de este año esta disposición cambio y se ha informado por parte del Enfermero Profesional del Centro de Salud Norte que a partir de enero del 2014, el RENAP cuenta con un formulario el cual deberá ser llenado por el personal asignado de esta institución, para dicho trámite se necesita de la asistencia de la Comadrona responsable del nacimiento y los padres de familia para que proporcionen los datos requeridos en este formulario, en tal sentido la capacitación ira orientada a gestionar con el RENAP, un taller en donde se socialice este formulario para que al momento de visitar el RENAP, la Comadrona como los padres de familia lleven la información necesaria y que este trámite se realice en una visita y evitar una segunda visita al RENAP a falta de información.

#### **24. Derechos de la mujer**

“Son derechos de la mujer todos aquellos incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y todos los que se han incorporado al paso del tiempo, así como los derechos que están consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala.”

Aspectos culturales que persisten en el área urbana y rural en relación alas relaciones de poder que se dan entre la mujer y hombre ya sea este esposo, novio, conviviente, padre, hermano, determina el sometimiento, discriminación y la violación a los derechos de la mujer, entre estos la salud, lo que redundo en el poco acceso a la atención primaria, el Proyecto de intervención está orientado a capacitar a las Comadronas en los Derechos de la Mujer para que sean ellas agentes multiplicadores de estos conocimientos para que la mujer tome conciencia sobre estos derechos y disminuir la morbilidad materna.

## **25. Adecuada disponibilidad de alimentos**

Recientemente se ha definido que una adecuada disponibilidad de alimentos en el hogar consiste en “El acceso seguro y permanente a un nivel suficiente y adecuado de alimentos nutritivos e inocuos que satisfagan las necesidades alimentarias de todos los miembros de la familia durante todo el año.”

La disponibilidad de alimentos debe estar de la mano de buenas prácticas higiénicas por lo que se pretende que las Comadronas sean capacitadas en prácticas adecuadas al elaborar alimentos y orientar de esta manera a las mujeres a quienes atienden.

## **26. Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 94**

La Constitución Política de la República de Guatemala en su sección séptima en lo referente a Salud, Seguridad y Asistencia Social indica lo siguiente: “El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social.”

## **27. Código de salud Artículo 4º Del Decreto 90-97 De la Constitución Política de Guatemala.**

“El Estado, en cumplimiento de su obligación de velar por la salud de los habitantes y manteniendo los principios de equidad, solidaridad y subsidiaridad, desarrollará a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en coordinación con las instituciones estatales centralizadas, descentralizadas y autónomas, comunidades organizadas y privadas, acciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, así como las complementarias pertinentes, a fin de procurar a los guatemaltecos el más completo bienestar físico, mental y social. Asimismo, el Ministerio de Salud

Pública y Asistencia Social garantizará la prestación de servicios gratuitos a aquellas personas y sus familias, cuyo ingreso personal no les permita costear parte o la totalidad de los servicios de salud prestados.”

## **28.Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social**

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de Guatemala es el “Encargado de atender los asuntos concernientes al tema de salud y asistencia social en el territorio nacional.”

## **29.Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de salud Pública y Asistencia Social**

“El Ministerio de Salud con el objeto de asegurar la salud de la población, formula, organiza, dirige, conduce, ejecuta y evalúa las políticas, planes, programas y proyectos de salud, asignando los recursos financieros, humanos, tecnológicos, físicos y materiales, tanto de origen gubernamental, como de otras fuentes, de acuerdo a las prioridades nacionales de salud.”

## **30.Ley del Organismo ejecutivo Decreto 114-97**

“La Ley del Organismo ejecutivo Decreto 114-97 Artículo 23 dice al respecto Los Ministros son los rectores de las políticas públicas correspondientes a las funciones sustantivas de cada Ministerio. Ejercen un papel de coordinación y facilitación de la acción del sector o sectores bajo su responsabilidad, para lo cual deben coordinar esfuerzos y propiciar la comunicación y cooperación entre las diferentes instituciones públicas y privadas que corresponda. Todas las instituciones públicas que tengan funciones relacionadas con el o los ramos de cada Ministerio forman parte del sector o los sectores correspondientes y están obligadas a coordinar con el rector sectorial.”

El derecho a la salud de todos los habitantes de Guatemala, están contemplados en un Marco legal desde hace tiempo establecidos, principalmente el derecho a la salud de la cual gozan las mujeres, en el

Proyecto de Intervención este marco legal sustenta la ejecución de un Programa de capacitación a favor de las mujeres principalmente de las que son atendidas por el Grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango y con ello contribuir a bajar los índices de mortalidad materna y mortalidad infantil.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

1. Chávez, C. (2006) Participación Social Retos y Perspectivas Ed. UNAM, México.
2. Guendel, L. (2004). Por una Gerencia social con enfoque de Derechos (s.e.) Guatemala.
3. Sisk, H. y Sverdlik, M. (1979) Gerencia (s.e.) Guatemala.
4. Universidad de San Carlos de Guatemala (1999). Área de formación Profesional Específica. Escuela de Trabajo Social. Guatemala.
5. Universidad Nacional de México UNAM (2006) participación Social (s.e.) México.

## WEBGRAFIA

1. Clínica Cleveland (2013). Vitaminas Prenatales.  
Disponible en:  
[my.clevelandclinic.org/es\\_healthy\\_living/.../hic\\_prenatal\\_vitamins\\_aspx](http://my.clevelandclinic.org/es_healthy_living/.../hic_prenatal_vitamins_aspx)  
(Fecha de consulta 10-10-2013)
2. Declaración Universal de Derechos Humanos. (2013). Derechos de la mujer  
Disponible en:  
[es.wikipedia.org/wiki/declaración\\_universal\\_de\\_los\\_derechos\\_humanos](http://es.wikipedia.org/wiki/declaración_universal_de_los_derechos_humanos)  
(Fecha de consulta 10-10-2013)
3. Definición en de conceptos (2013) Concepto de capacitación.  
Disponible en:  
[deconceptos.com/ciencias-sociales/capacitación](http://deconceptos.com/ciencias-sociales/capacitación)  
(Fecha de consulta 10-10-2013)
4. Enciclopedia de tareas. (2010). Que es un gerente.  
Disponible en:  
[www.encyclopediadetareas.net/2012/10/que\\_es\\_un\\_gerente.html](http://www.encyclopediadetareas.net/2012/10/que_es_un_gerente.html)  
(Fecha de consulta 10-10-2013)
5. Instituto Interamericano para el desarrollo social.(2007)La Gerencia social  
Disponible en:  
[gerenciasocial.wordpress.com/](http://gerenciasocial.wordpress.com/)  
(Fecha de consulta 10-10-2013)

6. Medición de la Mortalidad Materna en Guatemala. (2013). Muerte Materna Disponible en:  
[www.isdmguatemala.org/userfiles/boletin%20no/%201%final\(1\).pdf](http://www.isdmguatemala.org/userfiles/boletin%20no/%201%final(1).pdf)  
(Fecha de consulta: 10-10-2013)
7. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.(2013). Conceptos de Centro de Salud  
Disponible en:  
[www.mspas.gob.gt/index.php/es/segundo-nivel-d-atencion.html](http://www.mspas.gob.gt/index.php/es/segundo-nivel-d-atencion.html)  
(Fecha de consulta 10-10-2013)
8. Munisalud Dirección de Salud (2012). Alimentación durante el embarazo  
Disponible en:  
[munisalud.muniguate.com/2012/03abr/capsula2.php](http://munisalud.muniguate.com/2012/03abr/capsula2.php)  
(Fecha de consulta: 10-10-2013)
9. N, Carrillo.(2013).Concepto de Capacitación  
Disponible en:  
[nolycarrillo.jimdo.com/unidad-uno/concepto-de-capacitación](http://nolycarrillo.jimdo.com/unidad-uno/concepto-de-capacitación)  
(Fecha de consulta 10-10-2013)
10. Organización de Las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (2013).La importancia de una mejor disponibilidad de alimentos en el hogar  
Disponible en:  
[www.fao.org/docrep/v5290s/v5290s03.htm](http://www.fao.org/docrep/v5290s/v5290s03.htm)  
(Fecha de consulta 10-10-2013)
11. Organización Mundial de la Salud.(2013) Conceptos  
Disponible en  
[www.who.int/suggestions/fag/es/](http://www.who.int/suggestions/fag/es/)  
(Fecha de consulta 10-10-2013)
12. Registro Nacional de las Personas (2013). Quienes somos  
Disponible en:  
[www.renap.gob.gt/¿Quiénes somos?](http://www.renap.gob.gt/)  
(Fecha de consulta 10-10-2013)

## BIBLIOGRAFIA NORMATIVA

1. Constitución Política de la República de Guatemala (1985). Artículo 94 disponible en:  
[www.quetzal/net.com/constitución.html](http://www.quetzal/net.com/constitución.html)  
(Fecha de consulta 3-10-2013)
2. Decreto 90-97Codigo de Salud Nuevo 1998. Artículo 4  
Disponible en:  
[visar.maga.gob.gt/visar/ia/doc/090-97.pdf](http://visar.maga.gob.gt/visar/ia/doc/090-97.pdf)  
(Fecha de consulta 3-10-2013)
3. Ley del Organismo Ejecutivo.Decreto114-97.(1997). Artículo 23  
Disponible en:  
[www.mem.gob.gt/wp/content/uploads/2012/05/12leydelorganismoejecutivodecreto\\_114\\_97.pdf](http://www.mem.gob.gt/wp/content/uploads/2012/05/12leydelorganismoejecutivodecreto_114_97.pdf)  
(Fecha de consulta 3-10-2013)
4. Modelo de atención Integral del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (2009). Fichas técnicas de los Servicios de Salud. s.e. Guatemala.
5. Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (1999). Artículo 43 Políticas, Planos y Programas de Salud. s. e Guatemala.

## 12. ACRONIMOS

1. ACODIHUE Asociación de Cooperación al Desarrollo Integral de Huehuetenango
2. CAIMI Centro de Atención Integral Materno Infantil
3. CAP Centro de atención permanente
4. CONALFA Comité Nacional de Alfabetización
5. FODA Fortalezas, Oportunidades, Destrezas y Oportunidades
6. IASSW Federación Internacional de Trabajadores Sociales y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social
7. INDES Instituto Interamericano para el Desarrollo Social
8. MSPAS Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
9. OG Organization Gubernamental
- 10.OMS Organización Mundial de la Salud
- 11.ONG Organización no Gubernamental
- 12.ONAM Oficina Nacional de la Mujer
- 13.PPS Práctica Profesional Supervisada
- 14.RENAP Registro Nacional de las Personas
- 15.SIAS Sistema de Atención Integral en Salud

# 13. ANEXOS

## Anexo 1

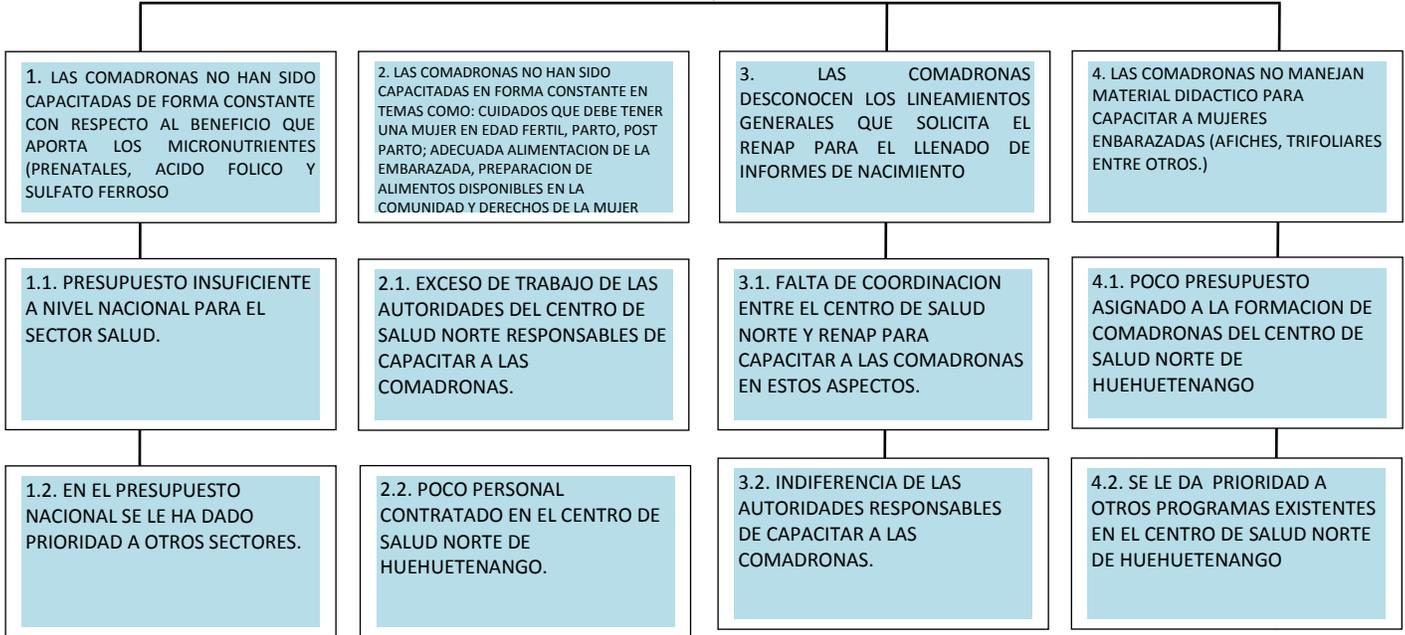
### Árbol de problemas

EFECTOS



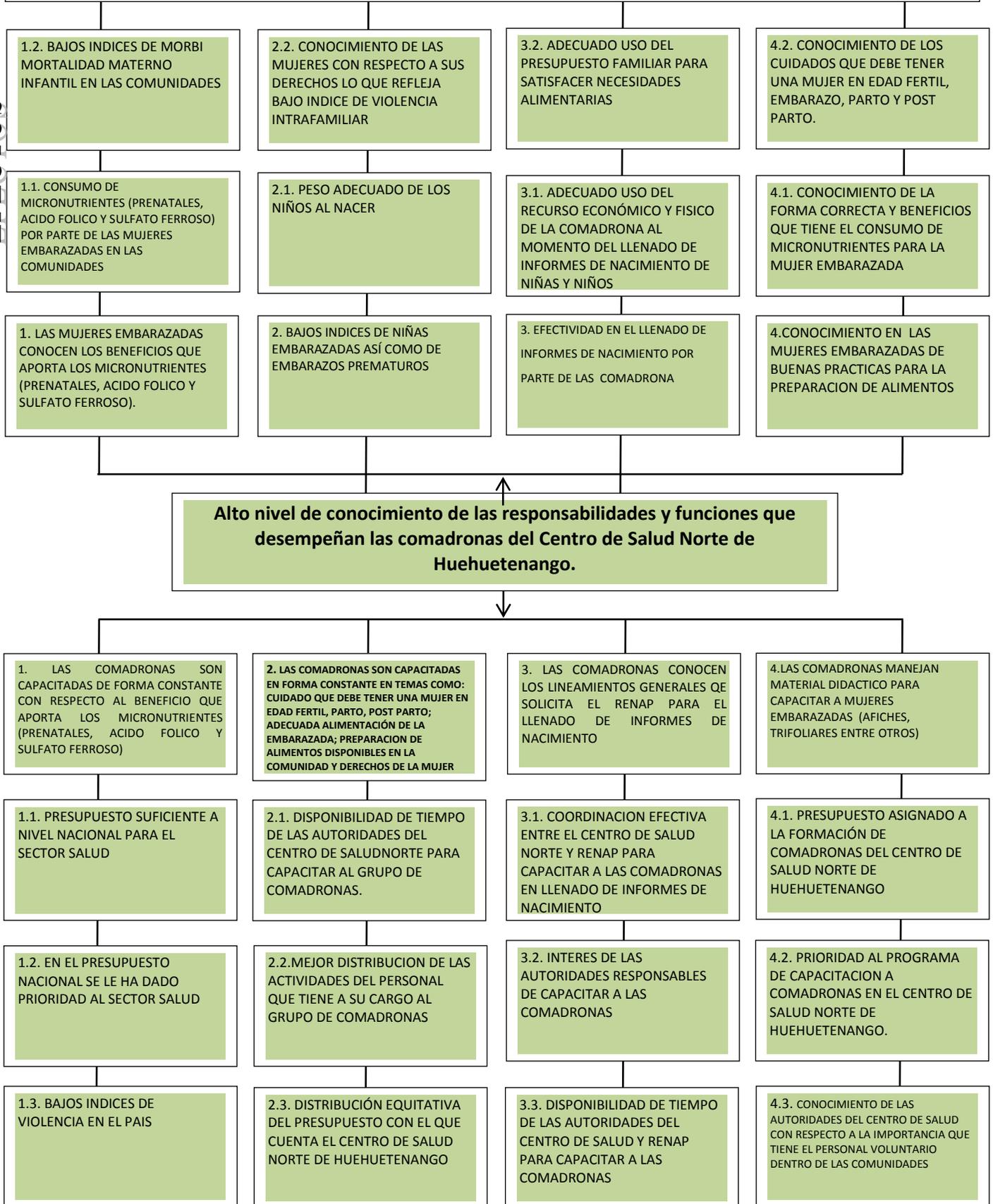
**Bajo nivel de conocimiento de las responsabilidades y funciones que desempeñan las comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.**

CAUSAS



## GARANTIZAR LA SEGURIDAD ALIMENTARIA DE MUJERES EMBARAZADAS, NIÑAS Y NIÑOS MENORES DE CINCO AÑOS

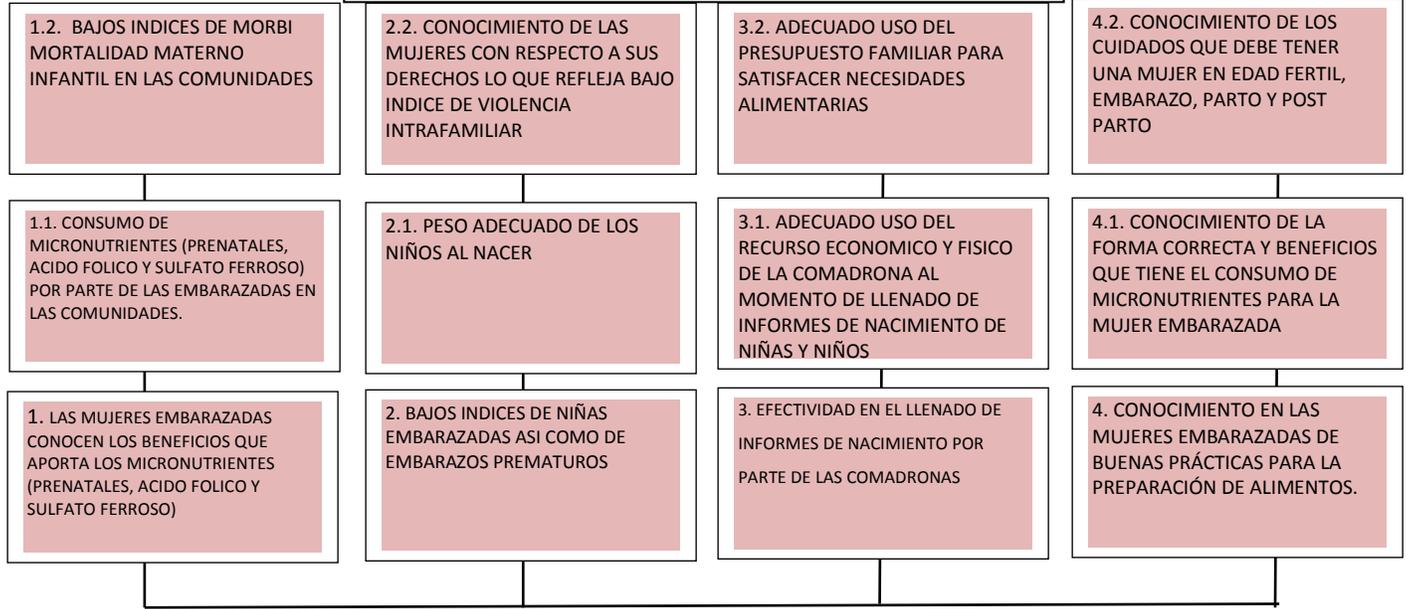
EFECTOS



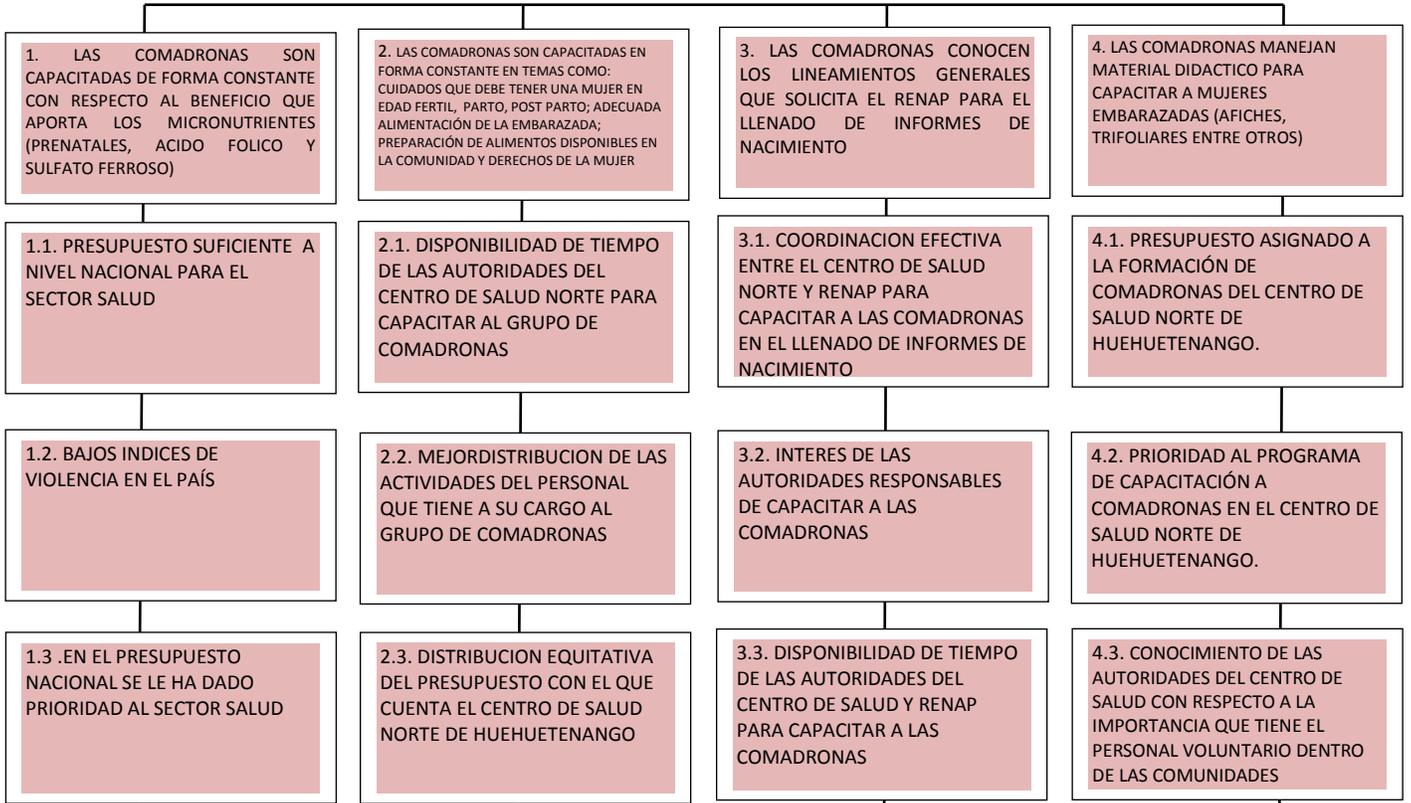
# Anexo 3

## GARANTIZAR LA SEGURIDAD ALIMENTARIA DE MUJERES EMBARAZADAS, NIÑAS Y NIÑOS MENORES DE CINCO AÑOS

### Árbol de Alternativas



Alto nivel de conocimiento de las responsabilidades y funciones que desempeñan las comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.



ALTERNATIVA 1

ALTERNATIVA 2

ALTERNATIVA 3

## Anexo 4

# MATRÍZ DE FODA

<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<p><b>F.1.</b> El Grupo está conformado por 30 Comadronas quienes manifiestan interés por participar de forma regular en los talleres que se planifican en proyecto de intervención.</p> <p><b>F.2.</b> Cada una de las Comadronas cuentan con un carné de autorización extendida por el Área de Salud y Centro de salud Norte de Huehuetenango lo que las reconoce a nivel de su comunidad como personas de confianza y responsabilidad, lo que fortalece la capacidad de réplica y aceptación de parte de las mujeres a quienes atienden.</p> <p><b>F.3.</b> A lo interno del grupo les fortalece la socialización de experiencias que tienen en su diario vivir ya que esto les permite dar solución a problemas que son comunes entre ellas.</p> <p><b>F.4.</b> Manifiestan un deseo personal y grupal de superación, haciéndolas más receptivas a los talleres que contempla el proyecto de intervención.</p> <p><b>F.5.</b> La mayoría de sus integrantes tienen vocación por ayudar a las personas que les necesiten principalmente mujeres en edad fértil, embarazo, parto y post parto.</p>	<p><b>O.1.</b> El papel que desempeña la Comadrona en su comunidad le permite influir positivamente en las decisiones a nivel comunal a favor de las mujeres.</p> <p><b>O.2.</b> El apoyo de instituciones que trabajan a favor de las mujeres en aspectos de salud, social y legal.</p> <p><b>O.3.</b> Capacitaciones que actualmente reciben de ACODIHUE en aspectos de salud.</p> <p><b>O.4.</b> La apertura de instituciones y la coordinación que se tiene para recibir apoyo en capacitaciones, económico y de tipo legal.</p> <p><b>O.5.</b> Apoyo institucional del extranjero para recibir apoyo económico.</p>

<p><b>F.6.</b> Los conocimientos que han adquirido a través de procesos de capacitación brindada por otras instituciones afines a la salud, facilitando la aceptación del proyecto planificado.</p> <p><b>F.7.</b> El sentido de confianza en sí mismas y la capacidad para transmitir esta confianza a las mujeres que atienden.</p> <p><b>F.8.</b> El principio de unidad que se practica en el grupo, facilitando el poder de convocatoria para participar en los talleres planificados.</p> <p><b>F.9.</b> Manejo de un Directorio telefónico lo que les permite una comunicación efectiva principalmente de las Comadronas que viven en comunidades retiradas al municipio de Huehuetenango.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES</b></p> <p><b>D.1.</b> Se han recibido capacitaciones pero el Grupo considera que una de sus debilidades es el poco manejo de conceptos técnicos relacionados en salud.</p> <p><b>D.2.</b> Algunas de sus integrantes no saben leer y escribir lo que limita su participación, principalmente de las Comadronas de mayor edad.</p>	<p style="text-align: center;"><b>AMENAZAS</b></p> <p><b>A.1.</b> La falta de un espacio físico ha influido en el ánimo de algunas comadronas para participar en reuniones de tipo mensual.</p> <p><b>A.2.</b> El atraso en entrega de un incentivo de Q.50.00 por siete meses por parte de una Prestadora, lo que ha afectado a la economía del Grupo de Comadronas y un posible retiro del grupo.</p>

<p><b>D.3.</b> De las Comadronas que saben leer y escribir su instrucción formal es baja la mayoría cuenta con primaria incompleta.</p> <p><b>D.4.</b> Poco acceso a tecnología principalmente computadora.</p> <p><b>D.5.</b> La mayoría de comadronas se encuentra en un nivel económico bajo lo que limita su participación en eventos de capacitación en la cabecera departamental de Huehuetenango.</p> <p><b>D.6.</b> No se cuenta con un espacio físico para realizar sus reuniones mensuales</p> <p><b>D.7.</b> Desorganización de Junta Directiva</p>	<p>A.3. La discriminación hacia algunas Comadronas por parte del personal del Hospital Nacional de Huehuetenango cuando acompañan a alguna paciente a este centro asistencial, así mismo deteriora su autoestima y disminuye su participación</p>
--	---

## Anexo 5

# MATRIZ DE VIABILIDAD

**ALTO NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES Y  
FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN LAS COMADRONAS DEL CENTRO DE  
SALUD NORTE DE HUEHUETENANGO**

<b>INDICADORES DE EVALUACION</b>	<b>ALTERNATIVA 1</b> LAS COMADRONAS SON CAPACITADAS DE FORMA CONSTANTE CON RESPECTO AL BENEFICIO QUE APORTA LOS MICRONUTRIENTES (PRENATALES, ACIDO FOLICO Y SULFATO FERROSO); CUIDADO QUE DEBE TENER UNA MUJER EN EDAD FERTIL, PARTO, POST PARTO; ADECUADA ALIMENTACION DE LA EMBARAZADA; PREPARACION DE ALIMENTOS DISPONIBLES EN LA COMUNIDAD Y DERECHOS DE LA MUJER.	<b>ALTERNATIVA 2.</b> LAS COMADRONAS CONOCEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES QUE SOLICITA EL RENAP PARA EL LLENADO DE INFORMES DE NACIMIENTO	<b>ALTERNATIVA 3.</b> LAS COMADRONAS MANEJAN MATERIAL DIDACTICO PARA CAPACITAR A MUJERES EMBARAZADAS (AFICHES, TRIFOLIARES ENTRE OTROS).
<b>COSTE</b>	ALTA	MEDIA	BAJA
<b>POSIBILIDADES DE ALCANZAR EL OBJETIVO</b>	ALTA	MEDIA	BAJA
<b>COSTE/BENEFICIO</b>	ALTA	MEDIA	BAJA
<b>TIEMPO</b>	ALTA	MEDIA	BAJA
<b>RIESGO SOCIAL</b>	ALTA	MEDIA	BAJA
<b>PRIORIZACION</b>	1°.	2°.	3°.

## Anexo 6

# MATRÍZ DEL MARCO LÓGICO

Nombre del Proyecto: "Fortalecimiento a la organización del grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con énfasis en Seguridad Alimentaria Nutricional".			
Resumen Narrativo	Indicadores Objetivamente Verificables	Medios de Verificación	Supuestos
<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Fortalecer la organización y conocimientos del Grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango, para contribuir a la Seguridad alimentaria Materna infantil en las comunidades que atienden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ A finales del año 2014 se ha fortalecido los conocimientos y organización de 30 Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Informe de evaluación del Proyecto.</li> <li>❖ Informe del Proyecto de Intervención</li> <li>❖ Informe de sistematización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Establecimiento de un programa de capacitación que optimiza la función y que hacer del Grupo de comadronas.</li> </ul>

Nombre del Proyecto: "Fortalecimiento a la organización del grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con énfasis en Seguridad Alimentaria Nutricional".			
Resumen Narrativo	Indicadores Objetivamente Verificables	Medios de Verificación	Supuestos
<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Crear un programa de capacitación para fortalecer la organización y los conocimientos del grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango para optimizar su funcionalidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Al finalizar el primer semestre del año 2014, 30 comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango cuenta con conocimientos actualizados y una organización reestructurada para su adecuada funcionalidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Informe mensual</li> <li>❖ Plan de capacitación</li> <li>❖ Fichas de monitoreo</li> <li>❖ Minuta</li> <li>❖ Fotos</li> <li>❖ Fichas de evaluación</li> <li>❖ Plan Estratégico,</li> <li>❖ Informe del Proyecto de intervención</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ El Grupo de Comadronas se muestra interesado para mejorar su desempeño en las comunidades.</li> </ul>

Nombre del Proyecto: "Fortalecimiento a la organización del grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con énfasis en Seguridad Alimentaria Nutricional".			
Resumen Narrativo	Indicadores Objetivamente Verificables	Medios de Verificación	Supuestos
<p><b>Resultados esperados</b></p> <p>Reestructuración del Grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango</p> <p>Capacitación en responsabilidades y funciones que desempeñan las Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ A finales de la segunda semana de enero 2014, se ha reestructurado la Junta Directiva del Grupo de Comadronas y se ha capacitado en cada una de las funciones.</li> <li>❖ A finales de la tercera semana de enero 2014, se ha dado a conocer las responsabilidades y funciones que desempeñan 30 comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Informes mensuales</li> <li>❖ Informes mensuales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Disponibilidad de recurso financiero y personal calificado que permita el desarrollo de un Programa de capacitación con el Grupo de Comadronas.</li> </ul>

<p>Empoderamiento del grupo de comadronas con respecto a los derechos de la mujer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Al finalizar la primera la primera semana de marzo 2014 se ha capacitado a 30 comadronas en el tema de Derechos de la mujer del Centro de Salud Norte de Huehuetenango</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Informes mensuales</li> </ul>	
<p>Coordinación con autoridades de RENAP para implementar Taller de Normas y Protocolos necesarios para el llenado de informes de nacimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Al finalizar la segunda semana de marzo 2014 se ha gestionado y coordinado con autoridades del RENAP la implementación del Taller para socializar las Normas y Protocolos que solicita esta institución en el llenado de informes de nacimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Informes mensuales</li> </ul>	
<p>Capacitación al grupo de comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango sobre la revisión de normas y protocolos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Al finalizar el mes de marzo 2014 se ha capacitado a 30 Comadronas en el tema de Normas y Protocolos que solicita el RENAP para el llenado de informes de nacimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Informes mensuales</li> </ul>	

<p>que el RENAP solicita para el llenado de informes de nacimiento.</p> <p>Generar la sostenibilidad del grupo de Comadronas del grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ A finales del mes de mayo 2014 se cuenta con la socialización y aprobación del Plan de Sostenibilidad de Gestión social enfocado a la seguridad alimentaria por parte del Grupo de 30 Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango</li> </ul>		
---	---	--	--

Nombre del Proyecto: "Fortalecimiento a la organización del grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con énfasis en Seguridad Alimentaria Nutricional".

Resumen Narrativo	Indicadores Objetivamente Verificables	Medios de Verificación	Supuestos
<p><b>Actividades</b></p> <p>R1.A1.Reorganización de la Junta Directiva del Grupo de Comadronas.</p> <p>R1A2.Taller sobre Funciones de integrantes de Junta Directiva del Grupo de Comadronas</p> <p>R1.A3.Taller sobre Beneficios y uso adecuado de micronutrientes (Prenatales, Ácido Fólico y Sulfato Ferroso) así como cuidados que debe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ A finales de la segunda semana de enero 2014, se ha reestructurado la Junta Directiva del Grupo de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.</li> <li>❖ A finales de la tercera semana de enero 2014, se ha capacitado sobre las funciones de la Junta Directiva del Grupo de comadronas.</li> <li>❖ Al finalizar la cuarta semana del mes de enero 2014 se ha capacitado al Grupo de Comadronas sobre los beneficios y uso adecuado de micronutrientes así como el cuidado que debe tener</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Informes mensuales</li> <li>❖ Acta de Reestructuración de Junta Directiva de Grupo de Comadronas.</li> <li>❖ Material de apoyo de los eventos de capacitación.</li> <li>❖ Listado de Participantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Junta Directiva constituida por asamblea general de Grupo de Comadronas.</li> <li>❖ La Junta Directiva del Grupo de comadronas se muestra interesado en conocer las funciones de cada una de sus integrantes.</li> <li>❖ El Grupo de Comadronas se muestra interesado durante el desarrollo del programa de</li> </ul>

<p>tener la mujer en edad fértil, embarazo, parto y post parto.</p> <p>R1.A4. Taller sobre alimentación adecuada durante el embarazo</p> <p>R1.A5 Taller sobre buenas prácticas en la preparación de alimentos disponibles en el hogar</p> <p>R2.A1. Taller sobre los derechos fundamentales de la mujer</p>	<p>la mujer en edad fértil, embarazo, parto y post parto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Al finalizar la primera semana del mes de febrero 2014 se ha capacitado al Grupo de Comadronas sobre la Alimentación adecuada durante el embarazo.</li> <li>❖ Al finalizar la tercera semana del mes de febrero 2014 se ha capacitado al Grupo de Comadronas sobre Buenas prácticas en la preparación de alimentos disponibles en el hogar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ genda de los Talleres impartidos</li> <li>❖ inutas de los Talleres</li> <li>❖ iario de campo</li> </ul>	<p>capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Aceptación de las mujeres por reconocer y hacer valer sus derechos</li> </ul>
--	--	--	--

<p>R3.A1. Gestión y coordinación con autoridades del RENAP para implementar taller de normas y protocolos que el RENAP solicita para el llenado de informes de nacimiento</p> <p>R3.A2. Taller de Normas y Protocolos para el llenado de informes de nacimiento que exige el RENAP al Grupo de Comadronas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ En la primera semana del mes de marzo 2011, se ha capacitado al Grupo de Comadronas sobre los Derechos fundamentales de la mujer.</li> <li>❖ Al finalizar la segunda semana de marzo 2014 se ha gestionado y coordinado con autoridades del RENAP la implementación de un Taller de Normas y protocolos necesarios para el llenado de informes de nacimiento.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ La aceptación del RENAP para dar a conocer normas y protocolos necesarios en el llenado de informes de nacimiento</li> </ul>
---	---	--	---

<p>R4.A1. Socialización y aprobación de un plan estratégico</p> <p>R4.A2. Asesoría, Elaboración y aprobación de Plan Operativo.</p> <p>R4.A3. Asesoría, elaboración y aprobación de una Cartera de Proyectos</p> <p>R4.A4. Asesoría, elaboración y aprobación de un Plan de Sostenibilidad de Gestión social enfocado a la Seguridad Alimentaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Al finalizar el mes de marzo 2014 se ha realizado un taller sobre Normas y Protocolos para el llenado de informes de nacimiento que exige el RENAP al Grupo de Comadronas.</li> <li>❖ A finales del mes de mayo 2014 se cuenta con la Asesoría, elaboración, socialización y aprobación de un Plan estratégico, Plan operativo anual, una cartera de Proyectos y un Plan de Sostenibilidad de Gestión social enfocado a la seguridad alimentaria.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Empoderamiento del Grupo de Comadronas para llevar a cabo un Plan a largo plazo para la sostenibilidad de Gestión social enfocado a la Seguridad Alimentaria.</li> </ul>
---	---	--	---

# Anexo 7

# METODO DE PRIORIZACION POR FRECUENCIAS

PROBLEMAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Las comadronas no han sido capacitadas de forma constante con respecto al beneficio que aporta los micronutrientes (Prenatales, Ácido fólico y hierro) lo que limita el brindar la suplementación necesaria a las mujeres embarazadas a quienes atienden.		2	3	1	1	1	1	8	1	
<b>2. Bajo nivel de conocimiento de las responsabilidades y funciones que desempeñan las comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango.</b>			2	2	2	2	2	2	2	
3. Las comadronas no han sido capacitadas lo suficiente para orientar a las mujeres embarazadas sobre una adecuada alimentación durante este periodo				3	3	3	3	3	3	
4. Falta de capacitación de las comadronas sobre Derechos de la mujer para orientar a las mujeres embarazadas sobre la importancia de los Derechos de la mujer					5	4	4	8	4	
5. Débil capacitación de las comadronas con respecto a la preparación y cuidados que debe tener una mujer en edad fértil, embarazo, parto y post parto.						5	5	8	5	
6. Pérdida de autoridad de comadronas principalmente en la firma y sello de informes de nacimiento.							6	8	9	
7. Las comadronas desconocen los lineamientos generales que solicita el RENAP, para el llenado de informes de nacimiento.								8	9	
8. Las comadronas no han sido capacitadas adecuadamente sobre la preparación de alimentos disponibles en la comunidad.									8	
9. Las comadronas no manejan material didáctico para capacitar a mujeres embarazadas (Afiches, trifoliales entre otros)										
PROBLEMAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
FRECUENCIA	5	8	7	3	4	1	0	6		

PRIMER PROBLEMA (2) FRECUENCIA 8

SEGUNDO PROBLEMA (3) FRECUENCIA 7

TERCER PROBLEMA (8) FRECUENCIA 6

# Anexo 8 **ALBUM FOTOGRAFICO**



## PROYECTO

Fortalecimiento a la Organización de Comadronas del Centro de Salud Norte de Huehuetenango con énfasis en Seguridad Alimentaria Nutricional.

## ETAPA EJECUCION AÑO 2014



1.



Fotografía de Grupo de Comadronas, se aprecia al momento de ser conformada la Junta Directiva.

2.



3.



Comadronas al momento de ser capacitadas en “Derechos fundamentales de la Mujer”, tema desarrollado por personal de la Oficina Nacional de la Mujer, Huehuetenango 29 de abril de 2014.

4.



**Comadronas al momento de ser capacitadas en “Beneficios y uso adecuado de micronutrientes (Prenatales, Acido fólico y sulfato Ferroso)” y Cuidados que debe tener la mujer en edad fértil, embarazo parto y post parto”, temas desarrollados por personal del Centro de Salud Norte de Huehuetenango y Doctora Betzy Martínez Médica particular. 25 de marzo de 2014.**

5.



**Comadronas al momento de ser capacitadas en “Normas y Protocolos para el llenado de Informes de nacimiento” tema desarrollado por la Licda María Morena Zúñiga y lic. Emmanuel Villanueva representantes del RENAP, Huehuetenango Febrero de 2014.**