

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

CAPACITACIÓN A JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS ORGANIZACIONES SOCIAS DE ASEDECHI  
SOBRE LOS CONTENIDOS BÁSICOS DE PROPUESTAS DE PERFILES DE PROYECTOS  
SOCIALES  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**BLANCA ALICIA MARTÍNEZ SOLIS**  
CARNET 24530-15

ZACAPA, NOVIEMBRE DE 2017  
CAMPUS "SAN LUIS GONZAGA, S. J" DE ZACAPA

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

CAPACITACIÓN A JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS ORGANIZACIONES SOCIAS DE ASEDECHI  
SOBRE LOS CONTENIDOS BÁSICOS DE PROPUESTAS DE PERFILES DE PROYECTOS  
SOCIALES

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR

**BLANCA ALICIA MARTÍNEZ SOLIS**

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

ZACAPA, NOVIEMBRE DE 2017  
CAMPUS "SAN LUIS GONZAGA, S. J" DE ZACAPA

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
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: MGTR. LUIS ANDRÉS PADILLA VASSAUX  
VICEDECANA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR  
SECRETARIA: MGTR. ERIKA GIOVANA PAMELA DE LA ROCA DE GONZÁLEZ  
DIRECTORA DE CARRERA: LIC. ANA GRACIELA HERNANDEZ IXEN

**NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

MGTR. ROBERTO DE PAZ PAREDES

**REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

LIC. ELDA LUCRECIA LANDAVERDE LEON



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
No. 041171-2017

### 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 BLANCA ALICIA MARTÍNEZ SOLIS, Carnet 24530-15 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de Zacapa, que consta en el Acta No. 04255-2017 de fecha 6 de noviembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**CAPACITACIÓN A JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS ORGANIZACIONES SOCIAS DE ASEDECHI SOBRE LOS CONTENIDOS BÁSICOS DE PROPUESTAS DE PERFILES DE PROYECTOS SOCIALES**

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

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 21 días del mes de noviembre del año 2017.



**MGTR. ERIKA GIOVANA PAMELA DE LA ROCA DE GONZÁLEZ, SECRETARIA  
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
Universidad Rafael Landívar**

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
CAMPUS REGIONAL SAN LUIS GONZAGA S.J., DE ZACAPA**

**D I C T A M E N**

Zacapa, 17 de Junio del 2017

Mgtr. Ana Graciela Hernández  
Directora del Departamento de Trabajo Social  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Universidad Rafael Landívar

Mgtr. Hernández:

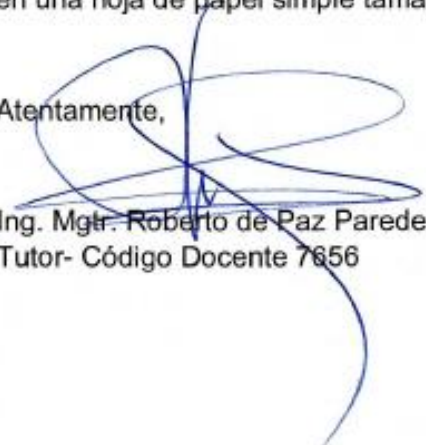
Reciba un cordial saludo, deseándole éxitos al frente del departamento de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Por medio de la presente le notifico que realice la tutoría correspondiente al Plan de Ejecución del Proyecto de Intervención de Práctica Profesional Supervisada PPSII titulado: **“Capacitación a Juntas Directivas de Las Organizaciones Socias de ASEDECHI, sobre los contenidos básicos de Propuestas de Perfiles de Proyectos Sociales”** desarrollado en la Asociación de Servicios y Desarrollo Socioeconómico de Chiquimula –ASEDECHI-, por la estudiante **Blanca Alicia Martínez Solís con número de carnet: 24530-15**, quien es estudiante regular de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo.

Al practicar la revisión del informe final, el mismo cumple los lineamientos de práctica establecidos por la Universidad Rafael Landívar para este requisito académico; por lo tanto se dictamina **APROBADO**, con la satisfacción que el mismo representa un valioso aporte para el desarrollo de la sociedad guatemalteca.

Y para los trámites correspondientes que este dictamen amerita, firmo el presente en una hoja de papel simple tamaño carta.

Atentamente,



Ing. Mgtr. Roberto de Paz Paredes  
Tutor- Código Docente 7656

## **Agradecimientos y dedicatorias**

- A Dios:** Por brindarme la vida, sabiduría y conocimiento de su palabra que han sido reflejados en mis estudios.
- A mi familia:** Mi profundo agradecimiento a mis padres David Efraín Martínez Andrade y Alicia Elizabeth Solis López de Martínez, por guiarme por el camino correcto y esforzarse cada día para apoyarme a culminar esta carrera, a mis hermanos Evely Mercedes y José David Martínez Solis por creer en mí. A mi esposo Jesse Salazar Osorio, por ser una gran bendición en mi vida, por su apoyo y amor incondicional para culminar esta etapa de mi vida profesional.
- A mis abuelos y tíos:** Especialmente a Alicia López y Blanca Andrade por sus sabios consejos su gran amor y sus oraciones hacia mi favor. Mis tíos Ferddy, Evely y José Solis, Mercy y José Martínez. Infinitamente agradecida por brindarme su cariño.
- A mis compañeras:** Por las alegrías, cariño sincero y porque más que compañeras creamos lazos de amistad duraderos.
- A mis docentes:** Por sus sabias enseñanzas, exigencias y calidad con la que imparten los cursos

## ÍNDICE GENERAL

Introducción.....	i
I. Informe de Práctica Profesional Supervisada:.....	1
1. Marco Institucional.....	1
2. Análisis Situacional.....	8
3. Análisis Estratégico .....	17
4. Proyecto de intervención .....	23
II. Presentación de resultados .....	39
III. Análisis y discusión de resultados .....	49
IV. Conclusiones .....	54
V. Recomendaciones .....	56
VI. Plan de sostenibilidad .....	57
VII. Marco teórico .....	61
VIII. Referencias bibliográficas .....	80
IX. Anexos .....	83

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Proyectos que ejecutó ASEDECHI.....	2
Tabla 2. Organizaciones socias de ASEDECHI (asamblea general) .....	5
Tabla 3: Priorización de problema.....	8
Tabla 4. Resultados de la priorización de problemas.....	9
Tabla 5. Red de organizaciones socias de ASEDECHI:.....	13
Tabla 6. Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) .....	17
Tabla 7. Análisis de minimizar debilidades maximizar oportunidades (MINIMAX) .....	18
Tabla 8. Valoración de proyectos de acuerdo a la técnica PRIOIN.....	20
Tabla 9. Cronograma.....	27
Tabla 10. Matriz de marco lógico de proyecto.....	31
Tabla 11. Presupuesto .....	37
Tabla 12: Matriz de evaluación del proyecto .....	38



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Socias ASEDECHI .....	3
Figura 2. Organigrama General de ASEDECHI .....	4
Figura 3. Árbol de problemas .....	10

## **SIGLAS Y ACRÓNIMOS**

<b>ASEDECHI:</b>	Asociación de Servicios y Desarrollo Socioeconómico de Chiquimula
<b>ASODECHI:</b>	Asociación de Organizaciones de Chiquimula
<b>INACOP:</b>	El Instituto Nacional de Cooperativas
<b>PROZACHI:</b>	Proyecto de Desarrollo Agrícola para Pequeños Productores en Zacapa y Chiquimula
<b>APPI:</b>	Programa de Lucha contra la Pobreza y las Exclusiones
<b>ADEL:</b>	Agencia de Desarrollo Económico Local
<b>PYME:</b>	Pequeña y Mediana Empresa

## **Resumen Ejecutivo**

En el proceso de Práctica Profesional Supervisada se ejecutó el proyecto de “Capacitación a Juntas Directivas de ASEDECHI sobre los contenidos básicos de propuestas de perfiles de proyectos sociales” el cual se insertó en las Juntas Directivas de Organizaciones Socias de la Asociación de Desarrollo y servicios Socioeconómicos de Chiquimula (ASEDECHI), con el fin de fortalecer las capacidades de dichas organizaciones sobre los contenidos básicos de propuestas de perfiles de proyectos sociales.

Con el proyecto ejecutado, se alcanzaron tres resultados, siendo el primero, identificar los conocimientos previos que dichas organizaciones tenían acerca del tema a capacitar. Por consiguiente, en base a lo manifestado por los participantes se procedió a realizar cinco talleres, que corresponde al segundo resultado. El tercer resultado que se obtuvo fue que, al finalizar este proceso de formación, cada junta directiva que participó, contó con un perfil de proyecto que formuló con firme al desarrollo de cada uno de los talleres.

Por otro lado, se permitió a las organizaciones socias participar y organizarse para que en base a la elaboración de proyectos puedan buscar una solución frente a un problema que se pretende resolver para satisfacer necesidades, definiendo objetivos y metas, ordenando y articulando actividades precisando los recursos que se necesitan.

Además el desarrollo de capacidades es el proceso a través del cual los individuos, organizaciones y sociedades obtienen o fortalecen las capacidades para establecer y lograr sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo.

## Introducción

Como todo buen proyecto, antes de ser ejecutado, debe ser planificado de manera lógica y sistemática, por lo que se recomienda realizar estudios previos para conocer el entorno en donde se va incidir y la metodología adecuadas para intervenir en él, de manera que surjan los resultados exitosos que se desean y que se describen posteriormente.

El presente informe describe el ámbito institucional en donde se implementó el proyecto de intervención “Capacitación a Juntas Directivas de Organizaciones Socias de ASEDECHI sobre los Contenidos Básicos de Propuestas de Perfiles de Proyectos Sociales”, los antecedentes de la misma, su naturaleza y área de proyección, así como las áreas de proyección donde desempeña sus funciones, también los proyectos con los cuales trabaja, su ubicación, se identifica también cual es el área geográfica de su cobertura, la estructura organizativa en donde se describe las funciones de cada nivel jerárquico, la misión y visión como los programas con los cuales han aportado significativamente a la población chiquimulteca.

Así mismo, se presenta el análisis situacional del área de proyección seleccionada. En éste análisis se identifican los principales problemas del área, también los actores que directa o indirectamente tienen relación con el área estudiada. De igual modo, se demuestran las demandas de la institución hacia el área de proyección, se muestran las capacidades que existen en ella y se identifica el problema a intervenir, luego se presenta el árbol de problemas exponiendo claramente las causas y efectos del problema mayor identificado.

Luego, el análisis estratégico que permite sumergirse en el problema seleccionado. Comprende aspectos como la implementación de la muy funcional herramienta del FODA, seguidamente del uso del MINIMAX, del cual se extraen las líneas estrategias para luego presentar los proyectos por líneas estratégicas que pasarán a ser evaluados en el marco de priorización, a través de este proceso, se presenta seguidamente el proyecto de intervención seleccionado.

Seguidamente se trata directamente acerca del proyecto de intervención, describiendo la ficha técnica del proyecto, la descripción general del proyecto, así como el entorno interno y externo en el que se insertará el proyecto, también los recursos y el presupuesto necesario para llevarlo a cabo, el plan de monitoreo y evaluación para asegurar el éxito del proyecto y verificar su seguimiento.

Se han desarrollado detalladamente los resultados que se alcanzaron con la ejecución del proyecto, así mismo se habla sobre las actividades que dieron lugar para lograr dichos resultados, luego se hace un análisis detallado de cada resultado confrontándolo con el marco teórico y los objetivos del proyecto pues es importante esta verificación para dar a conocer la importancia de cada uno de ellos y la manera en cómo se abordó cada tema en el transcurso del proyecto ejecutado.

Se presenta el plan de sostenibilidad con la finalidad de que esta idea de capacitar a las juntas directivas continúe, pues se están desarrollando capacidades trascendentales y cada una de ellas ha mostrado su interés por continuarlas, por lo que se sugiere la manera en cómo esto se lleve a cabo en determinada cantidad de tiempo.

Todo ello pues se considera que elaborar perfiles de proyectos sociales son una manera de cómo las organizaciones con las cuales se trabajaran que pertenecen a la Asamblea General de ASEDECHI, pueden aportar soluciones acordes a los problemas que les aquejan y de esta manera generar desarrollo social que necesitan, oportunidad en la que pueden articular sus actividades en base a presupuestos que les permitan captar nuevas fuentes de financiamiento para el mejoramiento del desarrollo de dichas organización.

## **I. Informe de Práctica Profesional Supervisada:**

### **Capacitación a Juntas Directivas de Organizaciones Socias de ASEDECHI sobre los Contenidos Básicos de Propuestas de Perfiles de Proyectos Sociales.**

Para llevar a cabo el proyecto de intervención de la práctica profesional supervisada, se elaboró un estudio de la Asociación de Servicios y Desarrollo Socioeconómico de Chiquimula, conocido por sus siglas -ASEDECHI-, con el fin de contar con una visión amplia y para dar a conocer a la asociación se presentan los siguientes aspectos en cuanto al marco institucional.

#### **1. Marco Institucional**

**Institución. Asociación de Servicios y Desarrollo Socioeconómico de Chiquimula, (ASEDECHI).**

##### **1.1 Antecedentes:**

Al consultar la página web (2016:1) de ASEDECHI, sobre la reseña histórica se describe de la siguiente manera:

“ASEDECHI surge en el departamento de Chiquimula en los años 90, inicia por un movimiento organizativo por parte de los cooperativistas, el cual serviría para unificar esfuerzos y concretarlos en una organización que representara a todas las cooperativas, bajo el nombre de Asociación de Organizaciones de Chiquimula, ASODECHI, su propósito en ese momento era trabajar por el bienestar de las cooperativas y gestionar fondos para atender las demandas de las organizaciones socias, tomando iniciativas para promover sus productos y atender necesidades de la población.

Según los estatutos ASEDECHI, es una entidad civil, de servicio y desarrollo, privada, no lucrativa, no religiosa, se orienta a impulsar, promover y apoyar toda clase de proyectos socioeconómicos con el objeto de mejorar los niveles de vida de la población en general.

En la Carpeta Corporativa ASEDECHI (2016:11-13) se dan a conocer los proyectos ejecutados durante el período de 1999-2016, los cuales se presentan en la siguiente tabla:

**Tabla 1. Proyectos que ejecutó ASEDECHI**

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	<b>MUNICIPIOS</b>	<b>POBLACIÓN BENEFICIADA</b>
<b>Centro a los Emprendimientos de las Mujeres</b>	Departamento de Chiquimula	525
<b>Micro finanzas Fideicomiso FIDECSEM</b>	Departamento de Chiquimula	250 Usuarios: individuales, intermediaciones y grupales
<b>Centro Comunitario Digital</b>	Chiquimula	Población variada según demanda.
<b>San Seco</b>	Chiquimula, Jocotán, Quezaltepeque.	1,232 familias
<b>Proyecto GUAB85</b>	Jocotán y Camotán	500 familias
<b>Proyecto GUAB86</b>	Jocotán y Camotán	190 familias
<b>Proyecto GUAB87</b>	Jocotán y Camotán	350 familias
<b>Gestión de conocimientos con el enfoque de territorio climáticamente inteligente en la región Trifinio Guatemala.</b>	Departamento de Chiquimula	Población CUNORI – CATIE – ASEDECHI
<b>Consultoría Estrategia de comercialización Coope.</b>	San Juan Ermita	8 grupos de mujeres socias.

Fuente: Carpeta Corporativa ASEDECHI 2016

## 1.2 Ubicación

Nombre: Asociación de Servicios y Desarrollo Socioeconómico de Chiquimula

Dirección: 1ra Avenida Final, Lote #125 “Colonia Valle Verde” Zona 2. Chiquimula.

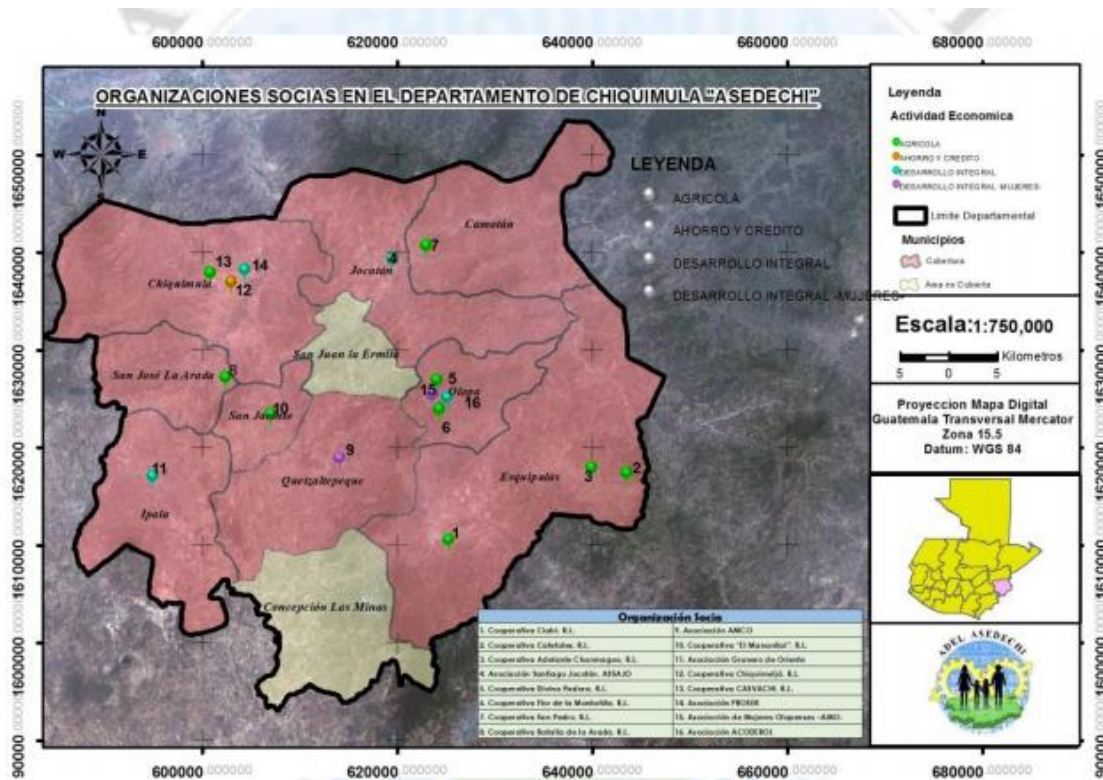
Gerente: Lic. Luswin Saúl Zuquino Barrientos.

Página Web: [www.asedechi.org](http://www.asedechi.org)

Tels: 7744-2329 y 51582187

Figura 1. Socias ASEDECHI

### Departamento de Chiquimula



Fuente: Carpeta corporativa, ASEDECHI 2016



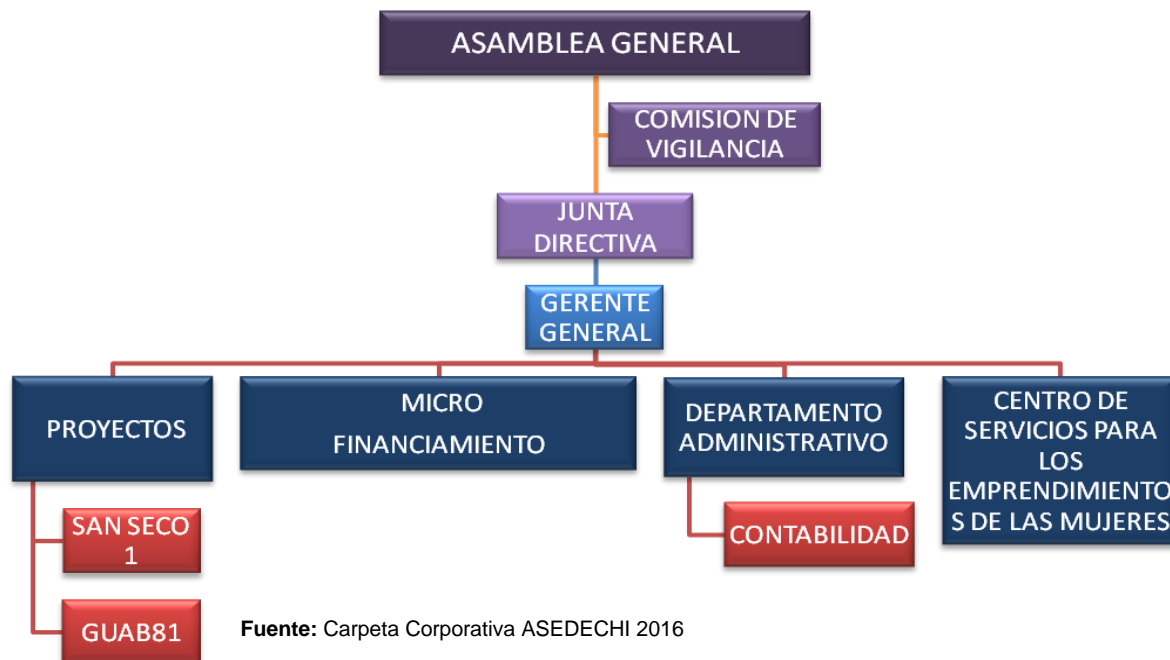
### 1.3 Tamaño y cobertura

ASEDECHI con jurisdicción en el departamento de Chiquimula, está integrada por un Gerente General, una Asistente Administrativa, un Coordinador Micro financiero, un Recepción-Mantenimientos, se orienta a impulsar, promover y apoyar toda clase de proyectos socioeconómicos con el objeto de mejorar los niveles de vida de la población en general. Con el apoyo de las cooperativas socias de orden departamental que por sus funciones y competencias.

Su cobertura es en los 11 municipios del Departamento de Chiquimula.

Con el fin de dar a conocer la jerarquía de la asociación, se presenta el siguiente organigrama:

Figura 2. Organigrama General de ASEDECHI



A continuación, se describen las organizaciones socias de ASEDECHI, quienes representan la población destinataria para la ejecución del proyecto:

**Tabla 2. Organizaciones socias de ASEDECHI (asamblea general)**

<b>Organización Socia</b>	<b>Municipio</b>	<b>Actividad Económica</b>
<b>1. Cooperativa Trifinio</b>	Esquipulas	Agrícola
<b>2. Cooperativa Cafetales</b>	Esquipulas	Agrícola
<b>3. Cooperativa Chanmagua</b>	Esquipulas	Agrícola
<b>4. Asociación Parroquia Santiago</b>	Jocotán	Desarrollo Integral
<b>5. Cooperativa Divina Pastora</b>	Olopa	Agrícola
<b>6. Cooperativa Flor de la Montañita</b>	Olopa	Agrícola
<b>7. Cooperativa San Pedro</b>	Camotán	Agrícola
<b>8. Cooperativa Batalla de la Arada</b>	San José La Arada	Agrícola
<b>9. Asociación AMCO</b>	Quezaltepeque	Desarrollo Integral -Mujeres-
<b>10. Asociación Granero de Oriente</b>	Ipala	Desarrollo Integral
<b>11. Cooperativa Chiquimuljá</b>	Chiquimula	Ahorro y Crédito
<b>12. Cooperativa CASVACHI</b>	Chiquimula	Agrícola
<b>13. Asociación PROSER</b>	Chiquimula	Desarrollo Integral
<b>14. Asociación ACODAPCHI</b>	Chiquimula	Desarrollo Integral
<b>15. Asociación de Mujeres Olopenses</b>	Olopa	Desarrollo Integral –Mujeres-
<b>16. Asociación ACODEROL</b>	Olopa	Desarrollo Integral
<b>17. Cooperativa El Manantial</b>	San Jacinto	Agrícola

Fuente: Carpeta Corporativa ASEDECHI (2016)

La Carpeta Corporativa ASEDECHI (2016:5), plantea lo relacionado los siguientes aspectos de la asociación:

#### **1.4 Misión**

“Fomentar e impulsar las iniciativas productivas, potenciando su competitividad, que permitan el desarrollo económico local con igualdad, equidad social y de género, a través de procesos concertados entre los diferentes actores locales y en armonía con el ambiente, a fin de contribuir al desarrollo humano de los habitantes del departamento de Chiquimula.”

#### **1.5 Visión**

”Ser la institución líder que impulse el crecimiento y desarrollo económico sostenible con equidad social e igualdad de género, mediante procesos concertados entre la sociedad civil, gobierno e iniciativa privada del departamento de Chiquimula.

#### **1.6 Objetivos de la institución**

- Promover el crecimiento y desarrollo económico local en forma concertada entre los diferentes actores locales y en armonía con el ambiente, con igualdad, equidad social y de género,
- Apoyar la creación y fortalecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa, generadoras de empleo e ingresos,
- Identificar, gestionar e intermediar recursos técnicos y financieros a nivel local, nacional e internacional, para la implementación de proyectos de apoyo a la producción, servicios, comercio y agroindustria local,
- Crear una red de cooperación para la prestación de servicios técnicos, financieros, comerciales y gerenciales en apoyo a organizaciones de base, micro y pequeñas empresas y organizaciones comunitarias.

## 1.7 Ejes De Trabajo

Se plantea fortalecer la estructura organizativa de ASEDECHI, que permita el trabajo desde sus organizaciones de base, y que viabilice el trabajo con la población que se atiende en los diferentes sectores y territorios del departamento.

Los ejes de trabajo se describen en la siguiente tabla

<b>Eje</b>	<b>Descripción</b>
Educación	Implementación de procesos de formación en diferentes temas para promover el desarrollo económico local del departamento de Chiquimula, siendo el tema educativo primordial en cada proceso o proyecto a ejecutar
<b>Desarrollo Económico Local</b>	Promover el desarrollo económico integral sostenible mediante programas de financiamiento a Mypimes y capacidad de desarrollo empresarial, con un enfoque de equidad de género y en armonía con el ambiente, potenciando siempre el crecimiento de las organizaciones socias y beneficiarios de los diferentes proyectos en el tema
<b>Incidencia Política y Gestión</b>	Fortalecimiento a las capacidades de incidencia política y gestión de ASEDECHI con sus organizaciones socias, que propicien un posicionamiento e incidencia en el departamento, permitiendo con ello poder mantenerse en los espacios de toma de decisión del departamento, garantizando así la gestión por el desarrollo económico local del departamento

Fuente: Carpeta Corporativa ASEDECHI (2016)

## 2. Análisis Situacional

Tabla 3: Priorización de problema

Problemas	1 Poca capacidad de la asociación para responder a los problemas que los aquejan.	2 Poca capacidad institucional para gestionar el riesgo de los socios.	3 Calidad deficiente de organización comunitaria.	4 Pocos conocimientos acerca de la manera adecuada de manipular la materia prima de manera adecuada para beneficio de su comunidad.	5 Socios con pocos conocimientos acerca del medio ambiente y sus componentes.	6 Pocas capacidades por parte de las juntas directivas de las 17 socias que conforman la Asamblea General de ASEDECHI en la elaboración de proyectos sociales para beneficio de su comunidad.	7 Desintegración entre las 17 socias que integran la Asamblea General de ASEDECHI y la Asociación ASEDECHI.	8 Desinterés por parte de las 17 socias hacia los proyectos que actualmente ASEDECHI está realizando, pues no conocen la problemática que se maneja	9 Poca participación por parte de las 17 socias en proyectos implementados por ASEDECHI.	10 Pocos encuentros entre las 17 socias y ASEDECHI para conocer la problemática que éstos tienen.
1		2	1	1	5	6	7	7	1	10
2			2	2	2	3	6	7	8	9
3				4	5	6	3	8	9	3
4					5	6	4	8	4	4
5						6	7	5	9	5
6							6	6	6	6
7								7	8	9
8									9	8
9										9
10										

Fuente: Elaboración propia durante una reunión sostenida con representantes de organizaciones socias (2016)

Los problemas que preocupan (ASEDECHI), relacionados a sus 17 socias que conforman la Asamblea General de la asociación, fueron identificados en reunión sostenida con el Gerente General, Coordinadora de Proyectos e integrantes de Junta Directiva durante el año 2016.

En la tabla de la parte superior se consolidan los resultados obtenidos, utilizando como técnica la priorización de problemas.

**Tabla 4. Resultados de la priorización de problemas**

Problemas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Frecuencia	4	4	3	4	5	9	5	5	6	1

Fuente: Elaboración propia durante una reunión sostenida con representantes de organizaciones socias (2016)

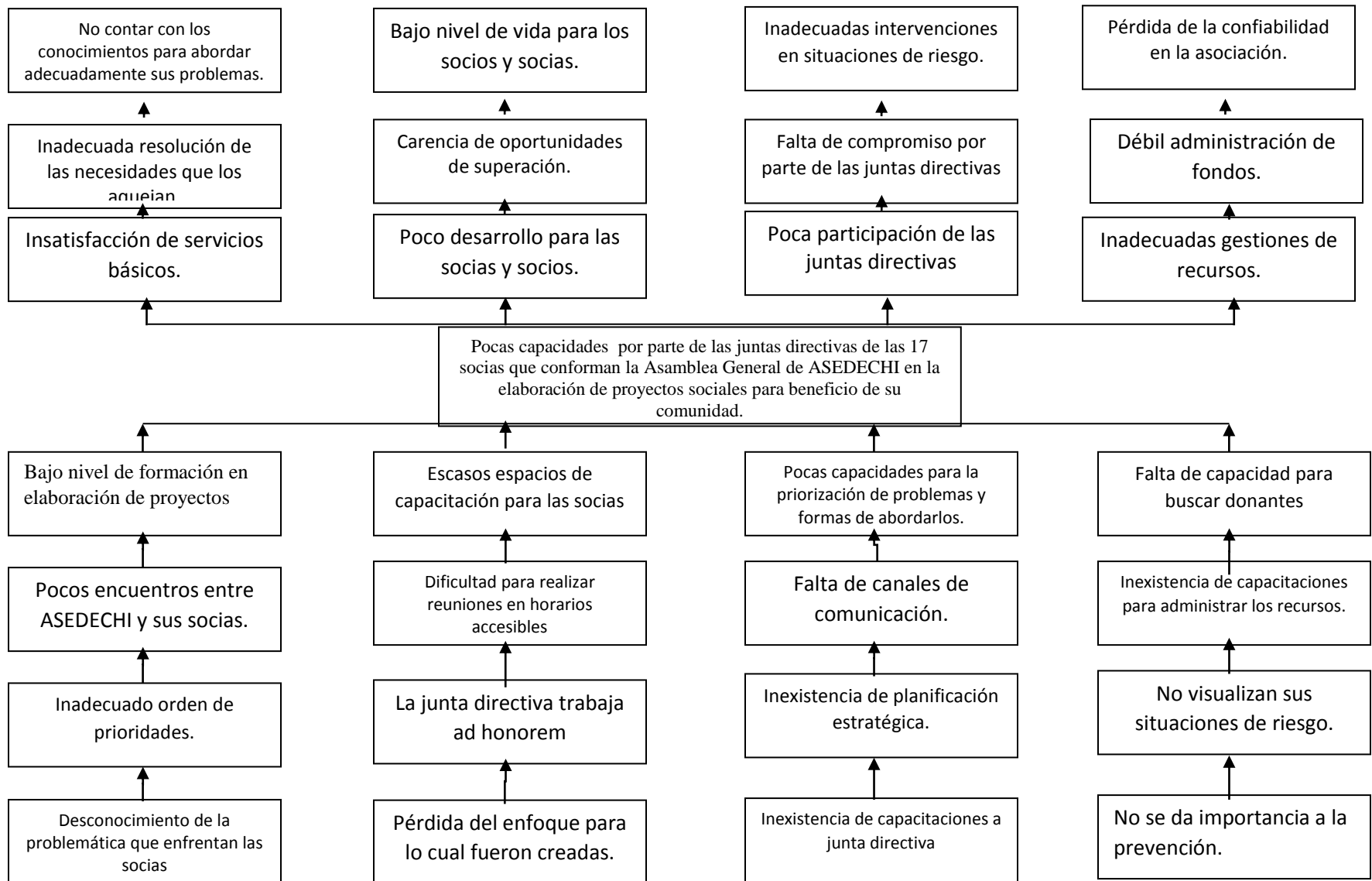
Primer problema: (6) = Frecuencia 9

Segundo problema: (9) =Frecuencia 6

Tercer problema: (5) =Frecuencia 5

A continuación se presenta con la técnica de árbol de problemas el análisis del problema priorizado: “Pocas capacidades por parte de las juntas directivas de las 17 socias que conforman la Asamblea General de ASEDECHI en la elaboración de proyectos sociales para beneficio de su comunidad.

Figura 3. Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia con la orientación de coordinadora de proyectos ASEDECHI. (2016)

Luego de un análisis del árbol de problemas presentado en la página anterior, se consensó con los personeros de ASEDECHI, que el problema priorizado para intervenir es:

“Bajo nivel de formación de las Juntas Directivas de cada una de las 17 asociaciones que conforman la Asamblea General de ASEDECHI, en la elaboración de proyectos de desarrollo”

Como primer punto, es importante mencionar que una de las grandes causas por las cuales las socias que conforman la asamblea general de ASEDECHI no cuentan con los conocimientos acerca de la elaboración de proyectos, es por la razón que no existen capacitaciones periódicas ni permanentes, puesto que, los canales de comunicación se han disipado, generando que, no solamente se degenere la comunicación, si no que, además no se conoce los principales problemas que aquejan a las socias y que son un obstáculo para que éstas puedan generar el desarrollo deseable para las diferentes comunidades o grupos de personas a los cuales atienden.

Lo anterior, da como resultado el bajo desarrollo socioeconómico tanto para las socias como para las personas que las integran y participan en ellas, como anteriormente se mencionó, de ahí que, si las socias han perdido comunicación, no hay forma de poder conocer los problemas más afondo que les afectan, así mismo, si no se conocen estos problemas, será mucho más difícil el poder priorizarlos, y ahí es donde se genera el grave problema, pues no se tienen herramientas para realizar estos procesos que les contribuyan a mejorar la situación actual y a responder ante situaciones de riesgo.

Ciertamente, se convierte en un trabajo muy arduo para estas socias, el tener a grupos de personas con necesidades importantes y que no puedan ser atendidas de una manera adecuada, con el personal calificado, los recursos necesarios y los procesos que se requieren para responder a estas necesidades. Admitamos que, la buena formación en cuanto a la elaboración de proyectos sociales puede disminuir los impactos negativos a corto, mediano y largo plazo, que los problemas sociales pueden generar si no se responde en el momento que lo requiera.



Además, otra causa que se suma a este problema, es que las juntas directivas de cada una de las socias, cuentan con poca disponibilidad de tiempo para realizar viajes periódicos a la sede de ASEDECHI y poder tener espacios de capacitación, normalmente las reuniones se reducen a únicamente conocer el trabajo que se está realizando y abordar temas puramente administrativos, que si bien es importante hacerlo, pero si la realidad a la que se enfrentan diariamente está demandando más interés y atención focalizada hacia problemas como inseguridad alimentaria, degradación de suelos para el cultivo, entre otros.

Conviene, sin embargo advertir que, cada proyecto que responda a un problema social, necesita de recursos económicos que deben de ser correctamente administrados, como bien sabemos, si no se cuenta con los suficientes recursos como asociación sin fines de lucro, entonces se debe acudir a la gestión, pero si tampoco se cuenta con estas capacidades, los proyectos que se formulen no podrán ser implementados y quedaran solamente en papel. Si en el mejor de los casos, las asociaciones cuentan con todos los recursos que se requieren para abordar los problemas que les aquejan, pero no cuentan con capacidades acerca de la adecuada administración de los recursos económicos, no solamente perderá su confiabilidad, sino que, además corre el riesgo de que no pueda continuar y mantenerse a flote.

Finalmente, el resultado del problema principal objeto de estudio, sería el bajo nivel de vida de los socios y socias que integran estas asociaciones, pues como se ha apreciado a lo largo de este estudio, las asociaciones cuentan con baja formación en lo que respecta a la formulación, aplicación y monitoreo de proyectos sociales que respondan a las necesidades de la población objetivo que cada una tiene. Sin embargo se considera que el aprendizaje de una manera significativa en cuanto a estos temas, mejorará la manera de intervención en problemas sociales que beneficiará a la comunidad objetivo, municipio y departamento al mismo tiempo pues estamos hablando de un desarrollo socioeconómico que directamente afectará el desarrollo integral de las personas involucradas.

Se presenta a continuación un resumen de las organizaciones socias de ASEDECHI especificando los intereses que cada una de ellas ha expresado:

**Tabla 5. Red de organizaciones socias de ASEDECHI:**

No.	Grupos/Personas	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos
1	ASEDECHI	Desarrollar procesos de capacitación a socios y socias	Los problemas percibidos son: Desorganización, desconocimiento para gestionar, desconocimiento acerca de la elaboración de proyectos sociales.	Cuentan con recursos materiales y físicos.
2	Coordinadora de Proyectos	Elaborar, gestionar y coordinar proyectos de desarrollo local.	Los problemas percibidos son: Pocos conocimientos del medio ambiente, organización local, derechos civiles, participación ciudadana.	El recurso con el que cuentan es humano, material y económico.
3	ACODAPCHI	Capacitación en administración de recursos, elaboración de proyectos. Funciones de los miembros de la organización, estatutos y normas.	Los problemas percibidos son: desconocimiento acerca de sus capacidades como asociación, sus deberes y derechos como tal, poca capacidad para la elaboración de proyectos sociales de desarrollo local.	Cuentan con una mínima de recurso humano capacitado.
4	Cooperativa Trifinio	Capacitaciones en auditoría social.	Débil administración de fondos. Desvío de funciones por parte de la junta directiva. Pérdida de confiabilidad de la cooperativa.	Recursos físicos y humanos.
5	Cooperativa Cafetales	Capacitaciones en gestión de proyectos.	Desvío de funciones por parte de junta directiva.	Cuentan con recurso humano y apoyo de instituciones externas.
6	Cooperativa Chanmagua	Capacitaciones en elaboración de proyectos. Capacitaciones en funciones de miembros de junta directiva.	No existe un monitoreo hacia la junta directiva.	Cuentan con un mínimo de recursos económicos y humanos.
7	Asociación Parroquia Santiago	Capacitaciones en cuanto a formulación de	Junta directiva nueva y con muy	El recurso con el que cuentan es humano y

No.	Grupos/Personas	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos
		proyectos.	poca experiencia.	en una mínima económico.
8	Cooperativa Divina Pastora	Capacitaciones en temas de desarrollo local.	Gran demanda de proyectos sociales.	Cuentan con ayudas de entidades externas.
9	Cooperativa Flor de la Montañita	Capacitaciones en seguridad alimentaria y temas de desarrollo local.	Desinterés por parte de junta directiva. Falta de cumplimiento de funciones por parte de junta directiva. Conflictos internos que generan desintegración entre junta directiva y socios. Débil	Apoyo de entidades como INACOP, PRESANCA Y MANCOMUNIDAD. Cuentan con mínimo de recurso económico, material y físico.
10	Cooperativa San Pedro	Capacitaciones a socios en formulación de proyectos. Capacitación en auditoría social. Capacitación en derechos humanos. Gestión de riesgo por sequía. Capacitación en gestión de recursos.	Suelos degradados, sistema de riego inhabilitado falta de apoyo institucional y municipal.	Edificio propio, apoyo de COCODE y MAGA.
11	Cooperativa Batalla de la Arada	Elaboración de plan estratégico. Capacitaciones en elaboración de proyectos.	Junta directiva con poca experiencia para atender a las necesidades de sus socios.	Cuentan con recurso humano y físico.
12	Asociación AMCO	Capacitaciones en gestión de recursos.	Estancamiento del desarrollo de la asociación.	El recurso con el que cuentan es humano y físico.
13	Asociación Granero de Oriente (ADEGO)	Capacitaciones en gestión de recursos.	Sequía y degradación de suelos.	El recurso con el que cuentan es físico, humano y una mínima económica.
14	Cooperativa Chiquimuljá	Capacitaciones en funciones de miembros de junta directiva.	Poco conocimiento de administración de recursos.	Cuentan con recurso físico y humano.
15	Cooperativa CASVACHI	Capacitaciones en administración de recursos financieros. Elaboración de manual de ética.	Falta de apoyo institucional.	Cuentan con Recursos físicos, humanos y una mínima económicos.

No.	Grupos/Personas	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos
16	Asociación PROSER	Elaboración de plan estratégico.	Diversos problemas administrativos.	Los recursos con los que cuentan son humanos y físicos.
17	Asociación de Mujeres Olopenses	Elaboración de plan estratégico.	Desinterés por parte de algunos miembros de junta directiva en realizar reuniones periódicas.	No cuentan con recursos físicos, solamente humanos.
18	Asociación ACODEROL	Gestión de proyectos. Elaboración de proyectos. Ordenamiento de plan estratégico.	Falta de cumplimiento del manual de funciones.	Apoyo de Mancomunidad.
19	Cooperativa El Manantial	Capacitaciones de autoestima de las mujeres. Administración de recursos económicos. Administración responsable del tiempo. Distribución de roles en la familia. Hábitos de ahorro en la familia.	Poca participación por parte de la junta directiva de la cooperativa. Trabajo ad honorem.	Cuentan con mínima de recursos humanos. Cuentan con sede propia y junta directiva conformada. Capacitación por parte de INACOP. Relación con ministerio de Economía, CUNORI, MAGA y Municipalidad.

**Fuente:** Elaboración propia con la colaboración de las Juntas directivas de cada una de las asociaciones de la Asamblea General ASEDECHI (2016)

A continuación se enumeran las demandas institucionales y poblacionales del área de intervención,

En reunión sostenida con personeros de ASEDECHI se identificaron las siguientes

- Implementar procesos de formación a las asociaciones miembros de asamblea general sobre funciones.
- Necesidad de capacitar a las asociaciones miembros de la Asamblea General de ASEDECHI en temas de elaboración y gestión de proyectos..
- Elaboración de planificación estratégica para la asociación.
- Diseño y aplicación de un manual de ética para los socios y socias.
- Elaboración de un manual de contratación de recurso humano.
- Fortalecimientos de vínculos entre socias y socios de ASEDECHI a los fines de dicha asociación, así como mejorar las relaciones entre las mismas.

Es relevante hacer mención de las siguientes capacidades y potencialidades de las organizaciones socias:

- Las socias cuentan con junta directiva, quienes tiene funciones como cumplir y hacer que se cumplan los estatutos. Promover actividades para promover y ampliar los programas de la asociación.
- Las socias tienen reconocimiento en el ámbito en el que se desenvuelven.
- Trayectoria en apoyo a los socios y socias que genera confiabilidad en la población.
- Cuentan con recursos físicos, humanos y la mayoría cuentan con recursos económicos.
- Vinculación con organizaciones externas

Información facilitada por personeros de ASEDECHI en entrevista realizada a Lcda. Miriam del Cid (2016).

### 3. Análisis Estratégico

#### 3.1 Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas –FODA-

A través de reuniones sostenidas con representantes de juntas directivas de las 17 organizaciones socias se realizó el siguiente análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de ASEDECHI.

**Tabla 6. Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)**

FORTALEZAS		OPORTUNIDADES
F.1	Patrimonio fideicometido (servicios, sostenibilidad)	O.1 Demanda de servicios financieros por parte de la población.
F.2	Equipo y capacidad instalada de la asociación	O.2 Posibilidad de acceso de nuevos fondos e incrementar servicios financieros
F.3	Personal capacitado en el desempeño de sus funciones y con voluntad para el trabajo	O.3 Alianzas estratégicas (BANRURAL, MINECO, INTECAP, CUNORI, UNOPS, ONU Mujeres, CODEMU, DISOP, MOCDHIM, HEIFER INTERNACIONAL)
F.4	Sistema de información de micro finanzas SIM	O.4 Generar sostenibilidad mediante venta de servicios (Asesorías, renta de toldos)
F.5	Existe reglamento de crédito	O.5 Integrarse y promover la mesa de Productividad y Competitividad del municipio de Chiquimula.
F.6	Administración de recursos con transparencia	O.6 Manejo de inversiones del estado, porque se tiene cuentadancia.
F.7	Existe documento de la política de equidad de género, Seguridad alimentaria, Generación de Empleo	O.7 No cuentan con una estrategia de gestión de riesgo ante eventualidades
F.8	Se es parte de un consorcio a nivel nacional de organizaciones de desarrollo local MOCDHIN	
F.9	Cuenta con sede propia para funcionamiento de oficinas.	
F.10	Cuenta con 17 organizaciones de base que la conforman.	
F.11	Experiencia en manejo de proyectos de atención a la emergencia por sequía.	
F.12	Cuenta con un departamento de atención a mujeres emprendedoras. CSEM	
F.13	Cuenta con el reconocimiento de instancias locales e internacionales (UNOPS, PNUD, ONU Mujeres, PNUMA, HEIFER INTERNACIONAL, OXFAM, DISOP	

DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>D.1 Limitados procesos de capacitación permanente (no hay actualización)</p> <p>D.2 No existe un programa de capacitación hacia representantes de las organizaciones socias</p> <p>D.3 No existe manual de funciones y procedimientos</p> <p>D.4 No existen manuales de ética, selección de recurso humano y compras.</p> <p>D.5 Falta de estados financieros auditados a nivel general (solo existen a nivel de ejecución de proyectos)</p> <p>D.6 Personal insuficiente para la administración (piloto, cobrador y secretaria)</p> <p>D.7 Plan estratégico desactualizado</p> <p><b>D.8</b> La ASEDECHI no se ha apropiado de la categoría de ADEL, para la incidencia en diferentes ámbitos, principalmente el de desarrollo económico local</p>	<p>A.1 Enfermedades virales que afectan tanto a personas como animales que son parte de unidades productivas</p> <p>A.2 Situación económica mundial</p> <p>A.3 Violencia generalizada</p> <p>A.4 Desastres naturales (sequia, inundaciones)</p> <p>A.5 Política monetaria mundial (variabilidad el valor de la moneda).</p> <p>A.6 Política migratoria de EEUU.</p>

Fuente: Elaboración propia juntamente con coordinadora de proyectos. ASEDECHI (2016)

### 3.2. MINIMAX (minimizar debilidades, maximizar oportunidades) de los elementos del FODA del problema de intervención.

Tabla 7. MINIMAX

Fortalezas-Oportunidades	Fortalezas-Amenazas
<p>V.1 Prestar servicios de microcréditos a familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad y monitorear que sean invertidas de manera sostenible.</p> <p>V.2 Realizar campañas publicitarias para dar a conocer los servicios que prestan las asociaciones.</p> <p>V.3 Capacitar a las socias para fortalecer los servicios que presta, de tal manera que ésta pueda identificar las situaciones de riesgo e intervenir en ellas.</p> <p>V.4 Brindar asesorías financieras a diferentes asociaciones externas para poder generar ingresos a las socias que integran la Asamblea General ASEDECHI.</p> <p>V.5 Fortalecimiento de capacidades en la formulación de proyectos que</p>	<p><b>V.1</b> Campaña de divulgación de servicio financiero dedicado a mujeres para la producción artesanal.</p> <p><b>V.2</b> Diseñar una campaña de cultura de no violencia dentro de sus socias para que pueda ser un estilo de actuación de la asociación.</p> <p><b>V.3</b> Promocionar las políticas de equidad de género que ya se encuentran vigentes en la localidad en donde se encuentren las socias.</p> <p><b>V.4</b> Fortalecimiento a la formulación de proyectos como soluciones alternas ante situaciones emergentes que afecten la economía de las comunidades y pongan en riesgo el desarrollo de ésta.</p> <p><b>V.5</b> Monitorear los efectos del trabajo que ASEDECHI realiza con las socias para</p>

<p>respondan a los problemas de inseguridad alimentaria en el corredor seco.</p> <p>V.6 Fortalecimiento de capacidades a mujeres en situación de vulnerabilidad.</p> <p>V.7 Fortalecer las sinergias de los gobiernos comunitarios y locales para agilizar los procesos de desarrollo comunitario.</p> <p>V.8 Diseñar una estrategia de presencia e incidencia dentro de la mesa de Productividad y competitividad.</p>	<p>medir el grado de cumplimiento de sus expectativas.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Debilidades-Oportunidades</b></p> <p>V.1 Diseñar un programa de capacitación permanente al personal que labora en ASEDECHI</p> <p>V.2 V3. (vinculado con Debilidades-amenazas) Fortalecer las capacidades para la concientización social y la toma de decisiones de la dirigencia de la asociación.</p> <p>V.3 Fortalecimiento de conocimientos en los miembros de junta directiva sobre el enfoque de género.</p> <p>V.4 Desarrollar competencias en los miembros de junta directiva para integrarse en procesos de desarrollo económico local, especialmente en la mesa de Productividad y Competitividad del municipio de Chiquimula.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Debilidades-Amenazas</b></p> <p>V.1 Crear una red de actores con las cuales ASEDECHI se vincule para la coordinación del de desarrollo de capacidades en unidades productivas.</p> <p>V.2 Erradicar el machismo y el patriarcado, a través de la aplicación de políticas de género</p> <p>V.3 Actualización de planificación estratégica para intervenciones integrales en el ámbito geográfico de influencia.</p> <p>V.4 Generar desarrollo socioeconómico local con el aprovechamiento de recursos locales.</p>

Fuente: Elaboración propia juntamente con coordinadora de proyectos ASEDECHI (2016)



**3.3 Proyectos por líneas estratégicas:** Se presenta una propuesta de proyectos elaborados en base a las líneas estratégicas con el fin de abordar de la manera más adecuada las debilidades y amenazas de la asociación

**Tabla 8. Valoración de proyectos de acuerdo a la técnica PRIOIN**

No.	Nombre del Proyecto	Carácter Social (participación de los involucrados)	Interés para la institución	Posibilidad de obtener recursos para la ejecución	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita aprendizaje	Total:
		Valor: 5	Valor: 5	Valor: 5	Valor: 5	Valor: 5	25
1.	Conformación de coordinadoras de gestión de riesgo.	4	3	2	2	2	13
2.	Generar página informativa en redes sociales acerca de los servicios de capacitación en productos artesanales.	2	3	3	3	1	14
3.	Diseñar volantes informativos acerca de los productos artesanales elaborados por mujeres.	2	4	2	3	2	13
4.	Instalación de stands de puntos de venta de productos artesanales elaborados por las mujeres.	4	3	3	2	1	13
5.	Diseñar un proceso de formación en valores para las socias.	3	2	4	3	3	15
6.	Reproducción de las políticas de género y formación sobre enfoque de género.	2	3	3	3	1	12

No.	Nombre del Proyecto	Carácter Social (participación de los involucrados)	Interés para la institución	Posibilidad de obtener recursos para la ejecución	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita aprendizaje	Total:
		Valor: 5	Valor: 5	Valor: 5	Valor: 5	Valor: 5	25
7.	Realizar un diagnóstico de las capacidades del personal para detectar debilidades y diseñar el programa de capacitación acorde a las necesidades de funciones y requerimientos de la ASEDECHI.	5	4	3	2	2	16
8.	“Capacitación A Juntas Directivas De Las Organizaciones Socias De ASEDECHI Sobre Los Contenidos Básicos De Propuestas De Perfiles De Proyectos Sociales”	4	5	5	5	5	24
9.	Generar un banco de posibles cooperantes.	2	4	4	4	3	17
10.	Manejo de información del territorio por parte de los miembros de junta directiva (cualquier indicador)	3	3	3	2	2	13

Fuente: Elaboración propia juntamente con la orientación de coordinadora de proyectos y gerente general (2016)

Al finalizar la valorización de cada problema presentado, se verificó que el proyecto a ejecutarse sería el que se describe a continuación:

### **3.4 Descripción del proyecto seleccionado:**

Nombre del proyecto seleccionado: “Capacitación a Juntas Directivas de las Organizaciones Sociales de ASEDECHI sobre los contenidos básicos de Propuestas de Perfiles de Proyectos Sociales”

Tomando en cuenta que un proyecto social son las acciones e ideas que se interrelacionan y se llevan a cabo de forma coordinada con la intención de alcanzar una meta, y que a través del análisis de las diferentes necesidades presentadas por las organizaciones sociales que conforman la Asamblea General de ASEDECHI, se consideró juntamente con la coordinadora de proyectos y el gerente de de la asociación, luego de hacer un análisis minucioso de cada uno de las necesidades de las organizaciones sociales, que si las juntas directivas están debidamente capacitadas en la formulación de perfiles de proyectos que alcancen las diferentes metas que las asociaciones tengan, podrán responder de la manera más adecuada a los problemas que aquejan su realidad social.

Como consecuencia de tener las capacidades para formular proyectos, se estará formando a unas juntas directivas con las herramientas para poder identificar los problemas y priorizarlos, así mismo, se generarán capacidades de gestión de nuevos cooperantes para solventar las necesidades de las organizaciones, de la misma manera, podrán desarrollar capacidades para buscar la mejora de ciertas situaciones por medio de la prestación de sistemas productivos nuevos.

La formulación de un proyecto social contribuye a que de una manera sistemática se atiendan problemas como enfoque de género, inseguridad alimentaria, atención en situaciones de riesgo, desarrollo socioeconómico, entre otros problemas que han sido identificados por las organizaciones sociales de ASEDECHI.

Por otro lado, los proyectos sociales son herramientas básicas que ayudan al trabajador social a dar una respuesta directa para satisfacer una carencia en particular basada en las convenciones del entorno social en donde se interviene. Por lo tanto capacitar a las

personas dirigentes de grupos masivos de personas contribuye a que éstas respondan adecuadamente a los problemas sociales que manifiestan los diferentes grupos de personas con los cuales las organizaciones trabajan, como grupos de mujeres, caficultores, agricultores, entre otros.

Por dichas razones, se presenta a través de la ficha del proyecto, todo lo referente para ejecutar el proyecto que se seleccionó.

#### **4. Proyecto de intervención**

##### **4.1 Estrategias para la implementación del proyecto**

Para la ejecución de los talleres de capacitación en perfiles de proyectos y la elaboración de perfiles de proyectos, el personal gerencial de ASEDECHI, convocó a las 17 juntas directivas que conforman la Asamblea General, para que participen de las mismas de manera responsable pues son procesos que benefician no solo para incrementar conocimientos si no para fortalecer las relaciones interinstitucionales y apoyará todo el proceso con la presencia de personal gerencial y apoyo económico. También se les compartirá alimentación durante las capacitaciones, pues los cuerpos directivos expresaron que ellos estarían costeadando los viáticos para asistir a todas las capacitaciones.

En el siguiente apartado, se presenta la ficha de ante proyecto aprobada por facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Rafael Landívar.

## 4.2. Ficha De Proyecto

### “Capacitación A Juntas Directivas De Las Organizaciones Socias De ASEDECHI Sobre Los Contenidos Básicos De Propuestas De Perfiles De Proyectos Sociales”

<b>Nombre la estudiante:</b>	Blanca Alicia Martínez Solís <b>Carné:</b> 24530-15	
<b>Carrera:</b>	Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo	
<b>Institución donde se realiza la práctica:</b>	Asociación de Servicios y Desarrollo Socioeconómico de Chiquimula –ASEDECHI-	
<b>Unidad Institucional donde se realizó la práctica</b>	Organizaciones sociales que conforman la Asamblea General de ASEDECHI	
<b>Nombre del proyecto de práctica</b>	“Capacitación a Juntas Directivas de Las Organizaciones Socias de ASEDECHI, sobre los Contenidos Básicos de Propuestas de Perfiles de Proyectos Sociales”	
<b>Población beneficiada:</b>	Seis organizaciones	
<b>Eje Temático:</b>	Gestión de Riesgo y Desarrollo Local.	
<b>Supervisor o enlace institucional:</b>	Licda. Miriam del Cid	
<b>Docente de PPS</b>	Ing. Roberto de Paz Paredes	
<b>Área geográfica de ejecución del proyecto:</b>	Departamento de Chiquimula	
<b>Breve descripción del proyecto de práctica</b>	<b>Actividades principales</b>	<b>Resultados esperados</b>
<p>El proyecto de intervención “Capacitación a Juntas Directivas de las Organizaciones Socias de ASEDECHI, sobre los contenidos básicos de propuestas y perfiles de proyectos sociales”, tuvo como objetivo general: “Mejorar las capacidades en las juntas directivas de las 17 socias que conforman la Asamblea General</p> <p>Con el cual se lograron alcanzar tres resultados, siendo el primero de ellos: Detectadas las necesidades de capacitación de las organizaciones socias en la elaboración de perfiles de proyectos sociales. Así mismo, el segundo aspiró a: Juntas directivas de</p>	<p><b>R1.1</b> Convocar a las juntas directivas de organizaciones socias para asistir a taller</p> <p><b>R1.2.</b> Elaboración de herramientas para identificar las necesidades de capacitación.</p> <p><b>R1.3</b> Elaboración de material didáctico para compartir con los asistentes a taller.</p> <p><b>R1.4</b> Ejecución de un taller para identificación de problemas y necesidades de capacitación con las juntas directivas de las organizaciones socias.</p> <p><b>R1.5</b> Análisis de las necesidades de capacitación identificadas en el taller.</p>	<p><b>RESULTADO NO. 1</b></p> <p>En el mes de enero y febrero del año 2017, se han identificado las necesidades de capacitación de las organizaciones socias de ASEDECHI.</p>

Breve descripción del proyecto de práctica	Actividades principales	Resultados esperados
<p>organizaciones socias capacitadas sobre los contenidos básicos en la elaboración de perfiles de proyectos sociales. Como consecuencia de que dichas organizaciones se encuentren capacitadas, se logró el tercer resultado: Perfiles de proyectos formulados participativamente por las juntas directivas representantes de cada organización socia de ASEDECHI.</p> <p>Se realizaron actividades como talleres de identificación de necesidades de capacitación en elaboración de proyectos, talleres de capacitación en base a las necesidades presentadas con las herramientas técnicas necesarias para que, luego, cada organización participante formuló un proyecto social de manera participativa con su organización para beneficio de su municipio.</p>	<p><b>R2.1</b> Elaboración de agenda de cada capacitación.</p> <p><b>R2.2</b> Producción de material didáctico para las capacitaciones.</p> <p><b>R2.3</b> Realizar 5 talleres de capacitación en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.</p> <p><b>R2.4</b> Evaluación los conocimientos adquiridos en la elaboración de perfil de proyecto social adquiridos en las capacitaciones.</p> <p><b>R2.5</b> Realización de una réplica por parte de las juntas directivas que recibieron las capacitaciones a los miembros de su organización.</p>	<p><b>RESULTADO NO.2</b></p> <p>A finales del mes de mayo de 2017, se han capacitado a las 17 juntas directivas, en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.</p>
<p>Con el proyecto de intervención se beneficiaron a ocho líderes representantes de ocho organizaciones socias de ASEDECHI, que se encuentran insertadas en cinco municipios del departamento de Chiquimula, por lo cual se beneficiaron directamente estos municipios, pues los líderes tienen las capacidades de elaboración de proyectos sociales para beneficio de sus comunidades, captar nuevas fuentes de financiamiento y así contribuir al desarrollo local.</p>	<p><b>R3.1</b> Validación de proyecto diseñado con juntas directivas y asambleas de cada organización.</p> <p><b>R3.2</b> Presentación de perfiles de proyectos a junta directiva de ASEDECHI.</p> <p><b>R3.3</b> Identificar una fuente de financiamiento para llevar a cabo el proyecto diseñado.</p> <p><b>R3.4</b> Presentar a junta directiva de ASEDECHI la fuente de financiamiento para que pueda ser validada</p> <p><b>R3.5</b> Presentar perfil de proyecto a fuente de financiamiento identificada.</p>	<p><b>RESULTADO NO.3</b></p> <p>Durante el mes de mayo de 2017, cada una de las organizaciones socias de ASEDECHI formula un proyecto social.</p>

Fuente: Elaboración propia (2016)

### **4.3 Sistemas de monitoreo y evaluación del proyecto**

El monitoreo y la evaluación del proyecto es clave, pues indicará si el proyecto está siendo ejecutado de la manera correcta y si se están logrando los resultados. Para lo cual se realizó una evaluación durante el proyecto esté en curso y una evaluación ex post.

### **5. Recursos requeridos**

Para la ejecución del proyecto de capacitación, se necesitó mobiliario y equipo como sillas, mesas, computadora, cañonera, bocinas, micrófono, papelógrafos, marcadores, lapiceros, hojas de papel bond, alimentación para los asistentes a talleres (almuerzos y refacciones).

Para llevar a cabo el proyecto de una manera ordenada y sistemática, en la siguiente página se muestra el cronograma detallando la fecha de cada actividad con el fin de alcanzar los resultados esperados.

### **6. Aspectos Organizativos e Institucionales**

Las Agencias de Desarrollo Económico Local son una estructura organizada, mediante la cual los actores locales interesados persiguen los objetivos del desarrollo económico del propio territorio. Esta estructura tiene cuatro características específicas:

- Tiene su propia personalidad jurídica
- No persigue fines de lucro
- Tiene una dimensión local
- Agrupa las estructuras públicas y privadas del territorio

Así mismo, ASEDECHI, cuenta con un edificio con los espacios adecuados y el mobiliario y equipo necesarios para llevar a cabo los talleres de capacitación, así como las diferentes reuniones que se tienen previstas realizarse. De la misma manera, el personal gerencial participó de manera conjunta con las juntas directivas de las organizaciones socias para brindar el realce y la importancia necesarios al proyecto.

## 7. Cronograma de Actividades

Tabla 9. Cronograma

CRONOGRAMA DE PROYECTO “CAPACITACIÓN A JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS ORGANIZACIONES SOCIAS DE ASEDECHI SOBRE LOS CONTENIDOS BÁSICOS DE PROPUESTAS DE PERFILES DE PROYECTOS SOCIALES”																												
NO.	FASE/ACTIVIDAD	RESPONSABLES	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES AÑO 2017																									
			ENERO					FEBRERO					MARZO					ABRIL					MAYO					
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	<b>FASE 1: Socialización del proyecto.</b>																											
A.1.1	Dar a conocer el proyecto ante junta directiva de ASEDECHI, Gerente y enlace para gestionar la inclusión de las actividades en el cronograma de la asociación y su debida aprobación.	Estudiante y enlace.	■																									
2	<b>FASE 2: Detectadas las necesidades de capacitación de las organizaciones socias en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.</b>																											
A.2.4	Ejecución de un taller para identificación de problemas y necesidades de capacitación con las juntas directivas de las organizaciones socias	Estudiante																										
A.2.5	Análisis de las necesidades de capacitación identificadas en el taller.	Estudiante y enlace.																										
3	<b>FASE 3: Juntas directivas de organizaciones socias capacitadas sobre los contenidos básicos en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.</b>																											
A.3.3	Realizar 5 talleres de capacitación en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.	Estudiante y enlace																										
A.3.4	Evaluación los conocimientos adquiridos en la elaboración de perfil de proyecto social adquiridos en las capacitaciones	Estudiante y enlace																										
A.3.5	Realización de una réplica por parte de las juntas directivas que recibieron las capacitaciones a los miembros de su organización	Estudiante y juntas directivas de organizaciones socias de ASEDECHI																										
4	<b>FASE 4: Perfiles de proyectos formulados participativamente por las juntas directivas representantes de cada organización socia de ASEDECHI.</b>																											
A.4.2	Presentación de perfiles de proyectos a junta directiva de ASEDECHI.	Gerente de ASEDECHI, estudiante y juntas directivas de organizaciones socias																										

Fuente: Elaboración propia (2016)



## 4.2 Descripción general del proyecto

### a) **Ámbito institucional, social político y cultural en el que se inserta**

#### **Ámbitos en que se inserta el proyecto:**

El proyecto se insertó en dos ámbitos que se mencionan a continuación:

##### ➤ **Ámbito institucional:**

El proyecto de capacitación de perfiles de proyectos, fue insertado en el ámbito institucional, pues buscó mejorar los conocimientos de los miembros de las 17 juntas directivas de ASEDECHI, contribuyendo así al mejor funcionamiento de las organizaciones, utilizando procesos técnicos y sistemáticos para que a través de los proyectos que éstos ejecutan puedan identificar más fuentes de financiamiento para beneficio de cada organización.

##### ➤ **Ámbito social y político:**

En cada organización existe una jerarquía de autoridades que deben ser consideradas para echar andar un proyecto, tomar en cuenta las políticas de cada una, las formas de gobierno del país y de sus comunidades. A través de los proyectos que las organizaciones diseñaron, tomaron en cuenta estos aspectos importantes.

##### ➤ **Ámbito cultural:**

En el ámbito cultural, se insertó en la medida en que las juntas directivas resuelvan sus problemas, pudieron priorizarlos, abordarlos, analizarlos ya no de una manera empírica con la cual fueron instruidos a lo largo de sus vidas, si no que ahora utilizaron las herramientas y procesos adecuados para la planificación de las acciones y el orden en cómo deben desarrollarse cada una de ellas.

## **b) Plan o programa en el que se insertó:**

El proyecto de intervención se realizó a través del plan de Agencias de Desarrollo Económico Local (ADEL) con el cual trabaja la Asociación ASEDECHI. Las cuales tienen los siguientes objetivos:

La finalidad principal de una Agencia de Desarrollo Económico Local es la de favorecer el desarrollo económico de su propio territorio, valorizando los recursos endógenos y apoyando con particular atención aquellos sectores de la población que más difícilmente tienen acceso a los circuitos técnicos, tecnológicos, económicos y financieros. Esta finalidad es alcanzada mediante diferentes objetivos y suministrando servicios ya sea a los actores privados, que a los públicos.

En cuanto a los objetivos, una Agencia en particular:

- Favorece la integración y la coordinación de las instituciones y asociaciones locales, sobre la base de una visión compartida del desarrollo económico del territorio,
- Promueve el pequeño y mediano empresario local,
- Determina y pone en funcionamiento el sistema de servicios públicos y privados capaces de sostener el desarrollo económico del territorio.

## **c) Justificación del Proyecto**

“La formulación de un proyecto es un proceso de sentido común, lógico, técnico y de creatividad que parte del interés de cambiar situaciones no deseadas a condiciones deseadas, planteando objetivos para la solución de la problemática existente.” (Otto Edwin Arenales Callejas, 2012) “Un proyecto lo entendemos como toda acción social, individual o grupal, destinada a producir cambios en una determinada realidad que involucra y afecta a su grupo social determinado” (Martinic, S., 1996)

Entendemos entonces como proyecto social, a un plan de acción para atender a necesidades prioritarias que afectan a determinado grupo de personas. Desarrollar estas capacidades de elaboración de proyectos sociales se considera como un conocimiento

clave para la independencia de una organización que sabe cómo abordar sus problemas de manera lógica y sistemática.

La Asamblea General de ASEDECHI, ha participado en reuniones poco periódicas entre sí, teniendo como resultado que no se conozca los problemas que cada una enfrenta diariamente y que, por factor tiempo, recursos económicos y pocas capacidades de elaboración de proyectos estos problemas han ido evolucionando y muchos de ellos atentando contra la desintegración de éstas organizaciones.

Por lo anteriormente mencionado, planificar las acciones que deben de realizarse utilizando las herramientas adecuadas y los procesos que dicta un proyecto social para proporcionar el cambio y la mejora a la realidad que las organizaciones están enfrentando, contribuyendo a promocionar la reflexión de sus problemas, realizando diagnósticos profundos que los lleven a pensar claramente en las acciones que puntualmente necesitan poner en práctica.

Con la capacitación de proyectos sociales, cada junta directiva juntamente con los miembros de sus organizaciones, mejorarán sus conocimientos acerca de lo que es un proyecto, la manera correcta de realizarlos y de implementarlos para conseguir determinados objetivos a través de un diseño de proyecto que les orientará y preparará el camino hacia lo que deben hacer.

De igual manera, desarrollando dichas capacidades directamente estará relacionado a la independencia de cada organización para responder a sus problemas a través de la elaboración perfiles de proyectos sociales, les orientará para gestionar en fuentes de financiamiento, pero de la misma manera a crear alianzas que favorezcan el crecimiento de su organización social.

En la siguiente página, se presenta la matriz de marco lógico como un resumen del proyecto en general.

**d) Objetivos específicos del proyecto**

**Tabla 10. Matriz de marco lógico de proyecto “Capacitación a Juntas Directivas de las organizaciones socias de ASEDECHI sobre los contenidos básicos de propuestas de perfiles de proyectos sociales”**

A través de la metodología de matriz de marco lógico, se presenta el resumen del proyecto en la siguiente tabla.

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Mejorar las capacidades en las juntas directivas de las 17 socias que conforman la Asamblea General de ASEDECHI en la elaboración de proyectos sociales para beneficio de su comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el mes de marzo y abril de 2017 se han desarrollado las capacidades en juntas directivas para la elaboración de proyectos sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de evaluación del proyecto</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Documentos.</li> </ul>	<p>Las juntas directivas se muestran interesadas en recibir capacitaciones en elaboración de perfiles de proyectos.</p>
<p><b>RESULTADO 1:</b></p> <p>1. Detectadas las necesidades de capacitación de las organizaciones socias en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.</p> <p><b>RESULTADO 2:</b></p> <p>2. Juntas directivas de organizaciones socias capacitadas sobre los contenidos básicos en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el mes de enero y febrero del año 2017, se han identificado las necesidades de capacitación de las organizaciones socias de ASEDECHI.</li> <li>• A finales del mes de mayo de 2017, se han capacitado a 12 de las 17 juntas directivas, en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas de monitoreo de asistencia.</li> <li>• Fichas de monitoreo de</li> <li>• Informe final</li> </ul>	<p>Disponibilidad de tiempo por parte de los miembros de juntas directivas de las organizaciones socias para participar en las reuniones.</p> <p>Las juntas directivas cuentan con el interés de conocer acerca del diseño de perfil de proyecto.</p>

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>RESULTADO 3:</b></p> <p><b>3.</b> Perfiles de proyectos formulados participativamente por las juntas directivas representantes de cada organización socia de ASEDECHI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante el mes de mayo de 2017, cada una de las organizaciones socias de ASEDECHI formulan un proyecto social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas de monitoreo</li> <li>• Informe final</li> </ul>	<p>Las juntas directivas de las organizaciones socias participan activamente en la elaboración de un perfil de proyecto.</p> <p>Sociales.</p>
<p><b>ACTIVIDADES</b></p> <p><b>1.1</b> Convocar a las juntas directivas de organizaciones socias para asistir a taller.</p> <p><b>1.2</b> Elaboración de material didáctico para compartir con los asistentes a taller.</p> <p><b>1.3</b> Elaboración de herramientas para identificar las necesidades de capacitación.</p> <p><b>1.4</b> Ejecución de un taller para identificación de problemas y necesidades de capacitación con las juntas directivas de las organizaciones socias</p> <p><b>1.5</b> Análisis de las necesidades de capacitación identificadas en el taller.</p> <p><b>2.1</b> Elaboración de agenda de cada capacitación.</p>	<p>Durante del mes de enero de 2017, se han convocado a las 17 juntas directivas de organizaciones socias.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el mes de enero de 2017, se ha elaborado el material a utilizar en talleres.</li> <li>• En el mes de enero de 2017, se cuenta con una herramienta de identificación de necesidades.</li> <li>• Durante el mes de febrero de 2017, se han elaborado dos talleres para la identificación de necesidades de capacitación</li> <li>• A finales del mes de febrero de 2017, se han detectado las necesidades de capacitación en elaboración de perfil de proyecto.</li> <li>• En el mes de febrero de 2017, se han realizado las 5 agendas de capacitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listados de asistencia.</li> <li>• Cuaderno de campo</li> <li>• Fotografías.</li> <li>• Documentos.</li> <li>• Fichas de monitoreo</li> <li>• Informe final.</li> <li>• Listados de asistencia.</li> <li>• Documentos de identificación de problemas.</li> <li>• Agendas de cada reunión.</li> <li>• Minutas de talleres</li> <li>• Agendas de cada reunión.</li> <li>• Minutas de talleres</li> <li>• Agendas de cada capacitación.</li> <li>• Cuaderno de campo</li> </ul>	<p>Las 17 organizaciones socias de ASEDECHI, envían a sus juntas directivas para participar en capacitaciones.</p>

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>2.2 Producción de material didáctico para las capacitaciones.</p> <p>2.3 Realizar 5 talleres de capacitación en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.</p> <p>2.4 Evaluación los conocimientos adquiridos en la elaboración de perfil de proyecto social adquiridos en las capacitaciones.</p> <p>2.5 Realización de una réplica por parte de las juntas directivas que recibieron las capacitaciones a los miembros de su organización</p> <p>3.1 Validación de proyecto diseñado con juntas directivas y asambleas de cada organización.</p> <p>3.2 Presentación de perfiles de proyectos a junta directiva de ASEDECHI.</p> <p>3.3 Identificar una fuente de financiamiento para llevar a cabo el proyecto diseñado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el mes de febrero de 2017, se ha elaborado 5 presentaciones de los contenidos de diseño de proyecto.</li> <li>• A finales del mes de marzo de 2017, de las 17 juntas directivas, se han capacitado a 12 en la elaboración de perfil de proyecto.</li> <li>• En el mes de abril de 2017, se evalúa a las 12 organizaciones capacitadas.</li> <li>• En el mes de abril de 2017, las juntas directivas que participaron en los talleres, hacen una réplica de los mismos en sus organizaciones.</li> <li>• En el mes de mayo de 2017, ASEDECHI evalúa cada perfil de proyecto elaborado por juntas directivas.</li> <li>• En el mes de mayo de 2017, se presentan los proyectos a junta directiva de ASEDECHI.</li> <li>• En el mes de mayo de 2017, se identifica una fuente de financiamiento para proyecto diseñado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Cuaderno de campo</li> <li>• Fichas de monitoreo</li> <li>• Registros de asistencia a reunión</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Perfiles de proyectos de cada organización.</li> <li>• Fichas de monitoreo</li> <li>• Fichas de monitoreo</li> <li>• Fotografías</li> </ul>	

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>3.4 Presentar a junta directiva de ASEDECHI la fuente de financiamiento para que pueda ser validada</p> <p>3.5 Presentar perfil de proyecto a fuente de financiamiento identificada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el mes de mayo de 2017, cada organización presenta la posible fuente de financiamiento identificada para ejecutar el proyecto diseñado.</li> <li>• En el mes de mayo de 2017, se ha presentado el perfil de proyecto social a fuente de financiamiento identificada y validada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfiles de proyectos diseñados.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia (2016)

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

#### **e) Posición del proyecto en organización interna**

El proyecto se ejecutó con Asamblea General de ASEDECHI, que está conformada por 17 organizaciones socias, las organizaciones socias se reúnen una vez por mes con el personal gerencial de ASEDECHI.

#### **f) Funciones Específicas Del Estudiante Y Otros Involucrados**

##### a) Estudiante de trabajo social:

- ✓ Planificación del proyecto
- ✓ Socialización de proyecto con junta directiva, enlace y gerente de ASEDECHI
- ✓ Elaboración de material didáctico
- ✓ Elaboración de agendas para talleres de capacitación
- ✓ Elaboración de cartas de convocatoria a capacitaciones
- ✓ Capacitación en elaboración de perfiles de proyectos sociales
- ✓ Evaluación de proyecto
- ✓ Monitoreo del proyecto.

##### b) Persona de enlace:

- ✓ Convocatoria de organizaciones a talleres de capacitación
- ✓ Monitoreo de proyecto
- ✓ Evaluación de proyecto.

#### **g) Coordinaciones Interinstitucionales**

Para el éxito en la ejecución del proyecto y alcanzar propósito para el cual fue formulado, ASEDECHI, coordinó con juntas directivas de las 17 organizaciones con las cuales se trabajó, informó acerca del propósito de las capacitaciones y veló por la participación de los representantes de las organizaciones socias.



#### **h) Coordinación con red externa:**

- ✓ Se coordinó con Universidad Rafael Landívar, Campus Regional San Luis Gonzaga S.J., Zacapa, para la aprobación del proyecto de capacitaciones en perfiles de proyectos para poder ser implementado en el año 2017.
- ✓ Coordinación con posibles fuentes de financiamiento para los proyectos diseñados por las organizaciones socias participantes de los talleres de capacitación.

#### **i) Incidencia del proyecto en la región:**

Con la ejecución del proyecto se pretendió incidir en mejorar los conocimientos con los que cuentan las juntas directivas de las organizaciones socias en cuanto a diseñar un perfil de proyecto, así como contribuir a la independencia de cada organización para atender a los problemas que le aquejan, también estrechar lazos entre ASEDEHI y las organizaciones socias para que en un futuro éstas puedan tener encuentros periódicos para conocer el trabajo de ambas partes, así como para capacitarse en temas de suma importancia para las socias. Directamente se incidió en cinco municipios en los cuales tiene la cobertura ASEDECHI a través de las diferentes socias generando desarrollo socioeconómico por medio de la naturaleza de éstas.

#### **j) Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto provocó y el manejo de los mismos**

**1. Asistencia de las juntas directivas a los talleres de capacitación:** A pesar de que se tomó en cuenta realizar las convocatorias con un mes de anticipación a las organizaciones socias, explicando el proceso y los objetivos del mismo para beneficio de ellas no se contó con la asistencia total.

Los recursos materiales, humanos y económicos que se invirtieron, se describen a continuación:

**k) Presupuesto**

**Tabla 11. Presupuesto**

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO UNIDAD	COSTO TOTAL	FINANCIAMIENTO		
				Aporte del estudiante	ASEDECHI	Organizaciones participantes
<b>1. Equipo Audiovisual</b>						
Computadora	1	Q.50.00 alquiler por día	Q.250.00	Q.250.00	Q.250.00	
Cañonera	1	Q.50.00 alquiler por día	Q.250.00		Q.250.00	
Bocina	2	Q.500.00	Q.1,000.00		Q.1,000.00	
Micrófono	1	Q.150.00	Q.150.00		Q.150.00	
<b>2. Material didáctico</b>						
Impresiones	400	Q. 1.00	Q.400.00	Q.400.00		
Papelógrafos	70	Q.1.00	Q. 70.00	Q.70.00		
Marcadores	15	Q.2.00	Q.30.00	Q.30.00		
Lapiceros	24	Q.1.50	Q. 36.00	Q.36.00		
Hojas de papel	500	Q.0.20	Q.100.00	Q.100.00		
<b>3. Estipendios</b>						
Representantes de organizaciones	17	Q.300.00	Q.5,100.00			Q.5,100.00
<b>4. Alimentación</b>						
Almuerzos	165	Q.35.00			Q.5,775.00	
Refacciones	165	Q.15.00	Q.2,475.00	Q.1,237.50	Q.1,237.50	
<b>5. Recurso Humano</b>						
Capacitador	200 horas	Q.85	Q.5,246.00	Q.5,246.00		
<b>TOTAL:</b>				<b>Q.17,156.00</b>	<b>Q. 9,225.00</b>	

**RESUMEN DEL PRESUPUESTO**

FUENTE	APORTE
ASEDECHI	Q.8,412.50
Organizaciones participantes	Q.5,100.00
Aporte del estudiante	Q.7,369.00
<b>TOTAL:</b>	<b>Q. 20,881.50</b>

Fuente: Elaboración propia (2016)

## 4.4 Evaluación

**Tabla 12:** Matriz de evaluación del proyecto

OBJETIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FECHA DE LA EVALUACIÓN	RESPONSABLE
<b>Objetivo General:</b> Mejorar las capacidades en las juntas directivas de las 17 socias que conforman la Asamblea General de ASEDECHI en la elaboración de proyectos sociales para beneficio de su comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>En el mes de marzo y abril de 2017 se han desarrollado las capacidades en juntas directivas para la elaboración de proyectos sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de evaluación del proyecto</li> <li>Fotografías</li> <li>Documentos.</li> </ul>	30/05/2017/	Licda. Miriam del Cid Estudiante.
<b>RESULTADO 1:</b> <b>1.</b> Identificadas las necesidades de capacitación de las organizaciones socias en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>En el mes de enero y febrero del año 2017, se han identificado las necesidades de capacitación de las organizaciones socias de ASEDECHI.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fichas de monitoreo</li> <li>Listados de asistencia.</li> </ul>	20/02/2017	Licda. Miriam del Cid Estudiante.
<b>RESULTADO 2:</b> <b>2.</b> Juntas directivas de organizaciones socias capacitadas sobre los contenidos básicos en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>A finales del mes de mayo de 2017, se han capacitado a 12 de las 17 juntas directivas, en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fichas de monitoreo</li> <li>Informe final</li> </ul>	18/04/2017	Licda. Miriam del Cid Estudiante.
<b>RESULTADO 3:</b> <b>3.</b> Perfiles de proyectos formulados participativamente por las juntas directivas representantes de cada organización socia de ASEDECHI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante el mes de mayo de 2017, cada una de las organizaciones socias de ASEDECHI formulan un proyecto social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fichas de monitoreo</li> <li>Informe final.</li> </ul>	31/05/2017	Licda. Miriam del Cid Estudiante.

Fuente: Elaboración Propia (2016).

## II. Presentación de resultados

### Resultado 1:

#### **Identificadas las necesidades de capacitación de las organizaciones socias en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.**

Para el alcanzar este resultado, cabe mencionar que se realizaron diferentes actividades, las cuales consistieron en:

- Convocar a las organizaciones socias de ASEDECHI para que participaran en un taller de identificación de necesidades de capacitación, esta convocatoria se llevó a cabo a través de llamadas telefónicas a cada representante de las juntas directivas de las organizaciones, estando el 100% (las 17 organizaciones) de acuerdo a participar. Así mismo fue necesario elaborar el material que se compartiría con dichas personas, dígame presentaciones y folletos con información del proyecto a realizar
- Diseño de herramienta (cuestionario) para identificar necesidades de formación que los representantes tenían y saber el punto de partida de las capacitaciones en formulación de proyectos (Ver anexo No.2).
- Ejecución de un taller para la identificación de necesidades de capacitación y su disponibilidad y apertura para participar en procesos de formación, el cual se aplicó con representantes de las juntas directivas utilizando como metodología grupos focales integrados por miembros de juntas directivas
- Se obtuvo una participación del 100% de representantes de las organizaciones socias, así mismo estuvieron presentes miembros de comité de vigilancia. Todos los participantes confirmaron su interés en fortalecer capacidades que les permitan la elaboración de perfiles de proyectos como parte de sus funciones de gestión del desarrollo para los socios.
- Todos los participantes estuvieron de acuerdo que sus organizaciones participaran en la medida de asistir responsablemente a los talleres, aportando con su tiempo y viáticos para dichos talleres.

## **Resultado 2:**

### **Juntas directivas de organizaciones socias capacitadas sobre los contenidos básicos en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.**

Para alcanzar dicho resultado fue necesario elaborar los siguientes aspectos:

- Para desarrollar el plan de capacitación se diseñaron 5 módulos desarrollados en igual número de talleres, se contó con el apoyo de colocar el cargo de la persona. La estudiante desarrolló los talleres.
- La selección de los contenidos se basó en la Guía de Estudio Semipresencial Taller 4: Proyectos Sociales I, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, se reprodujeron materiales mediados los cuales se compartieron a los participantes en cada taller. Al concluir cada participante contó con una carpeta con 17 folletos.
- La metodología aplicada en el proceso de formación se realizó a través de 5 talleres de capacitación que se iniciaron desde el 17 de marzo del año 2017 hasta el 14 de abril del mismo año, los talleres se facilitaron en la sede de ASEDECHI, en Chiquimula, se realizaron los días viernes por la mañana de ocho a doce del mediodía. Una de las estrategias de aprendizaje fue presentar los temas y luego se realizar una práctica.
- Cada participante elaboró de una manera sistemática un perfil de proyecto social. Se planificaron actividades para realizar en casa, y así durante la semana, cada representante se reuniera con los miembros de su junta directiva para realizar lo que se le solicitaba. Como forma de apoyo y acompañamiento la estudiante y enlace realizaron llamadas telefónicas a cada uno de los participantes con el fin de monitorear el trabajo que realizaban y aclarar dudas. Al concluir el proceso cada representante entregó el perfil el cual fue revisado de forma participativa previo a la presentación ante la asamblea de ASEDECHI.
- El proceso de convocatoria se realizó a través de visitas domiciliarias, en los municipios de Jocotán, Camotán, Quezaltepeque, San José la Arada, Esquipulas, Ipala, Chiquimula y Olopa. En el cual se tuvieron acercamientos con los representantes de las organizaciones, se les entregaba la convocatoria y se

les explicaba la dinámica de los talleres, haciéndoles saber que el representante que enviaran debería estar en todos los talleres pues éstos serán sistemáticos por lo cual no deberán perderse de ninguno de ellos, asunto del cual estuvieron de acuerdo.

- Las limitaciones que se presentaron fue la baja asistencia a los talleres de formación a pesar de haber realizado la convocatoria de forma personalizada, no habiendo logrado la asistencia del total de las organizaciones socias, situación que se ha venido presentando a lo largo de la trayectoria de dicha asociación. Se tuvo una participación del 50% de las organizaciones socias, lo cual puede considerarse como positivo por las experiencias y esfuerzos anteriores.
- Se evaluaron los talleres en base al perfil de proyecto que cada participante entregó al final de las cinco capacitaciones. Se evaluaron aspectos como redacción y uso adecuado de las herramientas y oportunidades de ejecución del proyecto.
- Cada participante mostró un alto grado de responsabilidad al presentar cada producto y al asistir a los talleres, participando en cada uno de ellos. Una de las participantes expresó que “son talleres de suma importancia para sus organizaciones pues tienen posibles fuentes de financiamiento pero, por no tener una planificación o un proyecto formulado les ha sido imposible que inviertan en su organización.”
- El proceso contribuyó para que las organizaciones de actividades cafetaleras, agricultoras y artesanas, unieran sus esfuerzos para buscar alternativas que les ayuden a salir adelante con su organización y poder beneficiar a las familias con las cuales ellas trabajan. Expresaron que tiene el deseo de seguir aprendiendo sobre este tema de formulación de perfiles de proyectos sociales y su agradecimiento a la universidad por facilitarles este tan importante tema y poder llevarlo a la práctica.

Se presentan a continuación las agendas desarrolladas en cada uno de los talleres.

## Planificación de talleres de capacitación

### PLAN DE TALLER no. 1 ¿Qué es un proyecto?

Fecha de su realización: 14 de marzo de 2017

No. De participantes: 8 personas

HORA	TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	MATERIALES	RESPONSABLE
8:00 a 8:30	Registro. Bienvenida y presentación de participantes	Conocer participantes	-Inscripción de participantes en listados de asistencia -Dinámica de presentación Indicando nombre y animal en el que vino según inicial de nombre	Listados de asistencia	- Estudiante facilitadora -Asistentes
8:30 a 8:40	Reflexión	Animar a los participantes a realizar proyecto social.	-Tiempo para 3 personas para que en un minuto expresen que piensan de la reflexión.		- Estudiante facilitadora
8:40 a 9:00	Presentación del tema: ¿Qué es un proyecto social?	Conocer concepto de proyecto social	-Exposición	Visualizaciones, marcadores, paleógrafos.	- Estudiante facilitadora
9:00 a 10:30	Diagnóstico rápido y nombre de proyecto.	Realizar un diagnóstico de la organización a la que representan.	-Exposición -Elaboración de un diagnóstico	- Visualizaciones, lapiceros y hojas.	-Estudiante facilitadora -Asistentes
10:30 a 10:40	REFRIGERIO				
10:40 a 11:30	Marco Institucional	Diseñar el marco institucional.	-Exposición -Elaboración del marco institucional	-Visualizaciones, lapiceros y hojas.	- Estudiante facilitadora -Asistentes
11:30 a 12:00	Palabras de agradecimiento	-Agradecer e invitar para próximo taller.	-Exposición. -Preguntas.		- Estudiante facilitadora -Asistentes

Fuente: Elaboración propia (2017)

**PLAN DE TALLER NO. 2 “Naturaleza, Justificación y finalidad del proyecto”**

Fecha de su realización: 24 de marzo de 2017

No. De participantes: 8 personas

HORA	TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	MATERIALES	RESPONSABLE
8:30 a 9:00	Registro. Bienvenida y presentación de participantes	Conocer participantes	-Inscripción de participantes en listados de asistencia -Dinámica de presentación Indicando nombre y animal en el que vino según inicial de nombre	Listados de asistencia	- Estudiante facilitadora -Asistentes
9:00 a 9:05	Reflexión	Animar a los participantes a realizar proyecto social.	-Tiempo para 3 personas par a que en un minuto expresen que piensan de la reflexión.		- Estudiante facilitadora -Asistentes
9:05 a 9:15	Hilo Conductor	Recordar temas abordados en taller 1	-Exposición. -Elaboración de cartel	-Papelógrafos y marcadores.	- Estudiante facilitadora
9:15 a 9:50	Presentación del tema: Naturaleza del proyecto	Conocer concepto de Naturaleza del proyecto	-Exposición -Elaboración de la naturaleza del proyecto	Visualizaciones, lapiceros y hojas.	- Estudiante facilitadora -Asistentes
9:50 a 10:30	Justificación del proyecto	Conocer que es la justificación y elaborarla para el proyecto.	-Exposición -Elaboración de justificación de proyecto	- Visualizaciones, lapiceros y hojas.	- Estudiante facilitadora -Asistentes
10:30 a 10:40	REFRIGERIO				
10:40 a 11:35	Finalidad del proyecto	Conocer y diseñar la finalidad del proyecto.	-Exposición -Elaboración de la finalidad del proyecto.	-Visualizaciones, lapiceros y hojas.	- Estudiante facilitadora -Asistentes
11:35 a 12:00	Tareas para próximo taller.	-Asignar las tareas para próximo taller	-Exposición. -Preguntas.		- Estudiante facilitadora

Fuente: Elaboración propia (2017)



**PLAN DE TALLER NO. 3 “Objetivos, beneficiarios, metas e indicadores del proyecto”**

**Fecha de su realización: 31 de marzo de 2017**

**No. De participantes: 8 personas**

<b>HORA</b>	<b>TEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
8:30 a 9:00	Registro. Bienvenida y presentación de participantes	Conocer participantes	-Inscripción de participantes en listados de asistencia -Dinámica de presentación Indicando nombre y animal en el que vino según inicial de nombre	Listados de asistencia	- Estudiante facilitadora -Asistentes
9:00 a 9:05	Reflexión	Animar a los participantes a realizar proyecto social.	-Tiempo para 3 personas par a que en un minuto expresen que piensan de la reflexión.		- Estudiante facilitadora
9:05 a 9:15	Hilo Conductor	Recordar temas abordados en taller 2.	-Exposición. -Elaboración de cartel	-Papelógrafos y marcadores.	- Estudiante facilitadora
9.15 a 9.25	REFRIGERIO				
9:25 a 10:00	Presentación del tema: Objetivos del proyecto	Conocer concepto de objetivos de proyecto	-Exposición -Elaboración de objetivo general y específico	Visualizaciones, lapiceros y hojas.	- Estudiante facilitadora -Asistentes
10:00 a 10:30	Beneficiarios del proyecto	Conocer a quienes se les llama beneficiarios del proyecto.	-Exposición -Identificación de los beneficiarios del proyecto	- Visualizaciones, lapiceros y hojas.	- Estudiante facilitadora -Asistentes
10:30 a 11:30	Metas e indicadores del proyecto	conocer en qué consisten las metas e indicadores del proyecto	-Exposición -Elaboración de metas e indicadores del proyecto	-Visualizaciones, lapiceros y hojas.	- Estudiante facilitadora -Asistentes
11:30 a 12:00	Tareas para próximo taller	-asignar tareas para próximo taller	-Exposición -Preguntas		- Estudiante facilitadora

Fuente: Elaboración propia (2017)

**PLAN DE TALLER NO. 4 “Metodología y Cronograma del proyecto”**

Fecha de su realización: 7 de abril de 2017

No. De participantes: 8 personas

HORA	TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	MATERIALES	RESPONSABLE
8:30 a 9:00	Registro. Bienvenida y presentación de participantes	Conocer participantes	-Inscripción de participantes en listados de asistencia  -Dinámica de presentación Indicando nombre y animal en el que vino según inicial de nombre	Listados de asistencia	- Estudiante facilitadora -Asistentes
9:00 a 9:05	Reflexión	Animar a los participantes a realizar proyecto social.	-Tiempo para 3 personas par a que en un minuto expresen que piensan de la reflexión.		- Estudiante facilitadora
9:05 a 9:15	Hilo Conductor	Recordar temas abordados en taller 3.	-Exposición. -Elaboración de cartel	-Papelógrafos y marcadores.	- Estudiante facilitadora
9.15 a 9.25	REFRIGERIO				
9:25 a 10:00	Presentación del tema: Metodología del proyecto	Conocer concepto de Metodología de proyecto	-Exposición -Elaboración de Metodología	Visualizaciones, lapiceros y hojas.	- Estudiante facilitadora -Asistentes
10:00 a 12:00	Cronograma	Conocer en qué consiste la elaboración de Cronograma	-Exposición -Elaboración de Cronograma	- Visualizaciones, lapiceros y hojas.	- Estudiante facilitadora -Asistentes

Fuente: Elaboración propia (2017)

## Plan de taller no. 5

Fecha de su realización: 14 de abril de 2017

No. De participantes: 8 personas

HORA	TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	MATERIALES	RESPONSABLES
8:30 a 9:00	Registro. Bienvenida y presentación de participantes	Conocer participantes	-Inscripción de participantes en listados de asistencia -Dinámica de presentación Indicando nombre y animal en el que vino según inicial de nombre	Listados de asistencia	-Estudiante facilitadora -Asistentes
9:00 a 9:05	Reflexión	Animar a los participantes a realizar proyecto social.	-Tiempo para 3 personas par a que en un minuto expresen que piensan de la reflexión.		-Estudiante facilitadora
9:05 a 9:15	Hilo Conductor	Recordar temas abordados en taller 4.	-Exposición. -Elaboración de cartel	-Papelógrafos y marcadores.	-Estudiante facilitadora
9:15 a 10:00	Recursos Humanos	Conocer que recursos humanos se necesitan	-Exposición -Identificación de los recursos humanos	-Visualizaciones, lapiceros y hojas.	-Estudiante facilitadora -Asistentes
10:00 a 10:30	REFRIGERIO				
10:30 a 11:30	Presupuesto	Conocer en qué consiste el presupuesto y su elaboración	-Exposición -Elaboración de presupuesto de proyecto.	-Visualizaciones, lapiceros y hojas.	-Estudiante facilitadora -Asistentes
11:30 a 12:00	Presentación de proyecto	Presentar formato para presentación de proyecto	-Exposición	-Visualizaciones, hojas y lapiceros.	-Estudiante facilitadora
12:00 a 12:30	Agradecimientos y entrega de de diplomas de participación	Agradecer la presencia en capacitaciones	-Exposición		-Estudiante facilitadora

Fuente: Elaboración propia (2017).

### **Resultado 3**

#### **Perfiles de proyectos formulados participativamente por las juntas directivas representantes de cada organización socia de ASEDECHI.**

Los representantes de organizaciones socias asistentes a los talleres de capacitación han elaborado un perfil de proyecto social que responde a la problemática actual. Dicho perfil ha sido presentado a cada junta directiva a donde ellos y ellas se deben, han previsto los gastos materiales y humanos que se necesitan para tener un monto estimado de los recursos requeridos para ejecutar el proyecto. El 100% de los asistentes que correspondió a un total de ocho participantes a los talleres elaboraron su perfil durante el mes de abril del año 2017.

En una reunión sostenida el 28 de abril, se presentaron los ocho perfiles de proyectos elaborados por cada junta directiva de las organizaciones socias a Junta Directiva de ASEDECHI, a los cuales se les dio el visto bueno por la buena elaboración y se espera que la fuente de financiamiento captada pueda aprobarlo. El 100% de las organizaciones participantes presentaron perfil de proyecto.

Cabe mencionar que dicha presentación fue percibida de forma positiva por parte de los presentes en asamblea, uno de ellos expresó reconocimiento a la universidad por el apoyo a través de la estudiante, quien facilitó las capacitaciones que fueron de mucho beneficio para ellas, resaltando el buen trabajo realizado de una manera responsable, profesional y ética, mencionando que como trabajadora social estaba realizando el trabajo que correspondía, el de capacitar a las personas para que puedan ser protagonistas de su propio desarrollo.

Otro participante quien ahora fue elegido como presidente de Junta Directiva de ASEDECHI, mencionó que “si no fuese por las capacitaciones recibidas no pudiese haber aceptado el cargo que tiene ahora pues le corresponderá elaborar proyectos para ASEDECHI y ahora tiene una visión y conocimientos más amplios acerca de la elaboración de ellos.”

El total de las organizaciones participantes elaboraron el perfil de proyecto, a la fecha un 70% ha encontrado una fuente de financiamiento que corresponde a los consejos de

sus organizaciones, quienes revisaron el proyecto y verificaron que era sumamente necesario implementarlos lo más pronto posible y observando el presupuesto determinaron que los ejecutarían, el resto están en proceso de gestión.

La Junta Directiva de ASEDECHI durante el mes de abril ha conocido de las fuentes de financiamiento captadas por las organizaciones socias y las ha validado.

.En el anexo No. 3 Se incluye un ejemplo de un perfil de proyecto elaborado por la asociación ACODEROL luego de la capacitación.

### **III. Análisis y discusión de resultados**

#### **Resultado 1:**

#### **Detectadas las necesidades de capacitación de las organizaciones socias en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.**

Tomando en cuenta que según Diéguez A.J. (2002:6) expresa en el libro Diseño y Evaluación de Proyectos de intervención socioeducativa y trabajo social comunitario España, un proyecto es: “la búsqueda de una solución, frente a un problema que se pretende resolver. Por lo que se trata de definir objetivos y metas, ordenar y articular actividades y precisar los recursos que se necesitan para satisfacer estas necesidades.”

Además, el desarrollo de capacidades es el proceso a través del cual los individuos, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen o mantienen las capacidades para establecer y lograr sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo (Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo, 2009).

Por lo cual, conociendo exactamente cuáles son las necesidades de capacitación, se estará llegando en donde en realidad se necesita intervenir, identificando los conocimientos previos y los nuevos conocimientos a implementar en relación a elaboración de perfiles de proyectos sociales y con ello se mejorarán las capacidades en este tema trascendental para cualquier organización.

En otras palabras, si las capacidades son el medio para planificar y lograr, el desarrollo de capacidades es el camino para alcanzar tales medios. Un ingrediente esencial del enfoque del PNUD en el documento de desarrollo de capacidades es la transformación. Para que una actividad llegue al nivel del desarrollo de capacidades tal como lo promueve y practica el PNUD, debe dar origen a una transformación que se genere y sustente desde adentro a lo largo del tiempo. Una transformación de este tipo trasciende la realización de tareas y se refiere, más bien, a una modificación de las mentalidades y las actitudes. El desarrollo de capacidades se refiere a las transformaciones que empoderan a las personas, los líderes, las organizaciones y las sociedades.

Confrontando dichas definiciones, se entiende entonces que se ha logrado el resultado esperado, que las personas conscientes del arma poderosa que es incrementar sus

conocimientos pues el desarrollo de capacidades se basa en el principio de que las personas están en mejores condiciones para lograr su pleno potencial,. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Dirección de Políticas de Desarrollo, 2009: 3,4) por lo cual al realizar procesos de capacitación es necesario que sean pertinentes, dicho de otra forma, que se identifiquen los conocimientos con los cuales ya se cuenta para que en base a ello se dé seguimiento para fortalecer determinada área de la vida de esas personas.

## **Resultado 2:**

### **Juntas directivas de organizaciones socias capacitadas sobre los contenidos básicos en la elaboración de perfiles de proyectos sociales.**

Luego de realizar la labor de fortalecimiento de los conocimientos en perfiles de proyectos sociales, puede decirse que un trabajador social está obligado a implementar una estrategia eficiente, eficaz, equitativa y sostenible, y eso es exactamente lo que se logró con el desarrollo de estas capacitaciones el formar a gerentes de estas organizaciones y hacer conciencia de la importancia de analizar su entorno, pensar muy críticamente la raíz de su situación actual y erradicarlo desde ahí, el poder expandirse y pensar en alternativas de solución, no solamente esperar a que un cooperante llegue y les resuelva, si no que con los recursos que tengan en su comunidad o grupo social, puedan actuar, ya sea agricultores, caficultores o artesanos y artesanas.

Sin duda, el propósito central de la elaboración de perfiles de proyectos es mejorar la situación y generar un bienestar social definiéndose éste como el grado en el cual una determinada sociedad, comunidad, sector social, grupo o familia, satisface las necesidades humanas fundamentales. En ese sentido va acorde con el desarrollo económico y social que incide en la calidad de vida. Implica un sistema organizado de políticas, leyes, servicios e instituciones sociales, diseñadas para promover en las comunidades, grupos, familias e individuos, el logro de niveles satisfactorios de vida, así como relaciones personales y sociales que les permita desarrollar planamente sus potencialidades en armonía con el entorno. (Heinz. K. 2001:33).

Durante los primeros talleres, los participantes tuvieron la oportunidad de realizar un diagnóstico de su organización, identificando las condiciones actuales, las condiciones deseadas y los problemas, desde ahí, cada uno pudo tener una visión amplia de lo que en realidad necesitan, pero pudieron ir más allá, o sea, analizar críticamente la cadena de problemas para llegar al meollo del asunto y atacarlo. Luego, identificaron las capacidades que como organización tienen y las alternativas amplias con las que cuentan para generar ingresos que les permitan pagar a personal administrativo, gestionar capacitaciones para la producción agrícola y agropecuaria, buscar alternativas de comercialización de sus productos que en un futuro puedan ser exportados a otros países, en conclusión cada uno de ellos salió convencido que tienen las capacidades para mejorar su condición actual, es cuestión de ser estrategia, de desarrollar esas capacidades para optimizar su calidad de vida.

Y esa es la acción social que como trabajadores sociales se debe realizar, para influir sobre personas, grupos o comunidades con el fin de alcanzar determinados resultados. La acción social propia del trabajo social puede realizarse desde un ámbito micro social hasta otro macro social. Toda acción tiene una visión del mundo, que sirve como marco de referencia de ese quehacer y está encaminada hacia fines concretos. Esta constituida principalmente, por las actividades relacionadas con la educación y la propaganda pública, la legislación social y las empresas de carácter colectivo y comparativo, la salud, el trabajo, la industria, la asistencia pública, la recreación, la educación social, la prevención de la delincuencia y la asimilación intercultural entre otros. (Montoya. G, Zapata. C y Cardona, B. 2002:27).

En conclusión, no solamente se logró que los participantes aprendieran acerca de los conceptos básicos de perfiles de proyectos sociales, en cada taller los participantes se mostraban incentivados a continuar trabajando en pro de su organización, darse cuenta de lo que son capaces si se organizan correctamente y participativamente con los miembros de junta directiva, aprendieron a ser analíticos, críticos y a hacer las cosas con excelencia y veracidad, tomando en cuenta que como líderes tienen la responsabilidad de implementar nuevas estrategias de acción y darle un giro a la forma habitual de trabajo, a ser innovadores y creativos, en este sentido, es oportuno destacar que "...que



cuando las comunidades se involucran, comprometen y apoyan los planes, proyectos y programas en todas sus fases, se aumenta la eficacia de los mismos”. Gómez Eusebis y Millán Lobelia (200:110)

### **Resultado 3:**

#### **Perfiles de proyectos formulados participativamente por las juntas directivas representantes de cada organización socia de ASEDECHI.**

Tomando en cuenta la definición de trabajo social según Kisnerman N. (1968) quien es uno de los que describe y desarrolla acerca de esta temática, pudiendo sintetizarse de la siguiente manera lo que a su entender debe realizar un trabajador social: atención directa a individuos, grupos y comunidades mediante la prevención y capacitación para hacer frente a sus problemas, investigación e identificación de los factores que generan los problemas sociales, promoción social mediante la estimulación de medidas tendientes a lograr una mejor calidad de vida para la población, planificación de alternativas para la modificación de necesidades sociales, administración de recursos institucionales organizando, dirigiendo y coordinando programas sociales y capacitación de recursos humanos.

Entonces se puede decir que no solamente se ha alcanzado que el 100% de los participantes elaboraron un proyecto social que responde a la problemática actual, sino que también, se ha logrado trabajar de la manera en como un trabajador social debe de hacerlo, el equipar a las personas para que por ellas mismas busquen alternativas de solución hacia sus problemas, como el dicho que comúnmente mencionamos “no le damos el pescado a las personas, un trabajador social enseña a pescar”, en otras palabras, debemos de romper con los estereotipos de las personas que un trabajador social solamente lleva ayudas paliativas o solamente realiza trabajo de campo, nuestra función es también capacitar a las personas, empoderarlas de su trabajo y labor especialmente con el grupo de personas con las cuales se ha trabajado, gerentes de organizaciones no lucrativas que no sabían cómo trabajar de una manera técnica, que muchos de ellos no conocían la planificación estratégica de su propia organización.

Con la elaboración de estos proyectos sociales se ha comprobado que las organizaciones socias de ASEDECHI cuentan con los conocimientos básicos en la

elaboración de perfiles de proyectos sociales, contribuyendo con ello a mejorar el bienestar humano de cada uno de ellos que implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación con y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar.

Así mismo las organizaciones podrán con la ayuda de estos proyectos el desarrollo económico que cada una de ellas necesitan, pues entendemos que este concepto se refiere según Tomas, Et.al, (s.f. 68-71) El desarrollo económico puede definirse genéricamente como crecimiento sostenible desde tres puntos de vista: económico, social y medioambiental. Por ello es importante mencionar que las organizaciones que elaboraron su proyecto, tomaron en cuenta aspectos para conservar su medio ambiente, minimizando la utilización de productos químicos y sustituirlos por materiales amigables con el medio ambiente, enseñar a las personas a cómo utilizar de la manera adecuada los productos que cosechan, utilizar materiales que tienen en su entorno para elaborar artesanías, entre otros.

## IV. Conclusiones

1. Sin lugar a dudas, las organizaciones con las cuales se tuvo la oportunidad de trabajar, conocen acerca de la importancia de saber elaborar perfiles de proyectos así como los beneficios que esto conlleva, sin embargo algunos de ellos tenían ciertos conocimientos sobre cómo elaborarlos, otros, no tenían claro los pasos a seguir, por ello, elaborar una evaluación de conocimientos previos dio la oportunidad para que las capacitaciones fuesen pertinentes, enseñando acerca de los conceptos básicos de elaboración de perfiles de proyectos sociales, también se pudo percibir la buena disponibilidad de cada uno de los representantes de las organizaciones socias para aprender sobre este tema pues están conscientes de que ello les permitirá un desarrollo para su organización, poder atender de una manera sistemática a la problemática que ellas enfrentan, y así contribuir también al desarrollo de cada uno de los socios y las familias de ellos.

2. A través de las capacitaciones a juntas directivas de las organizaciones socias de ASEDECHI sobre los contenidos básicos de propuestas de perfiles de proyectos sociales se han detectado la problemática desde la raíz de cada una de estas organizaciones, pues a simple vista, cada una de ellas tenía la mentalidad que sus problemas erradicaban sencillamente porque “no cuentan con los recursos necesarios para continuar con las labores de la organización”, sin embargo desde la elaboración del diagnóstico, cada una de ellas analizó profundamente y enlistó los problemas que les afectan, pudiendo luego poder confrontar cada uno de ellos y valorizándolos, pudieron darse cuenta que la falta de recursos económicos no es el problema principal, como consecuencia de ello el perfil de proyecto que elaboraron fue de una manera innovadora ya con una mentalidad más amplia de su situación y abordándola desde la raíz como se mencionó anteriormente.

3. Analizar nuestro entorno profundamente sin duda siempre es de beneficio para mejorar ciertos aspectos que simple vista no se aprecian pero que pueden estar afectando a nuestro desarrollo. Este fue el caso de las organizaciones participantes en las capacitaciones, pues al inicio tenían una idea vaga de lo que era un proyecto social y de la importancia que éste tiene para abordar de una manera técnica su problemática, sin embargo luego de un proceso de análisis pudieron elaborar perfiles de proyectos sociales viables, sostenibles y pertinentes de una manera participativa. De la misma manera pudieron conocer acerca de su marco institucional, pues es importante mencionar que muchos de ellos a pesar de ser parte de la junta directiva no conocen la manera de trabajar de su organización según sus estatutos y este análisis permitió indagar en actas y documentos formales de la organización y desde la línea base de ellas, desde su planificación estratégica poder partir para la elaboración de su proyecto, puesto que no pueden trabajar un tema o un área que su organización no abarca o no le compete.

La elaboración de perfiles de proyectos sociales permitió también que las organizaciones pudieran pensar en las posibles fuentes de financiamiento o cooperantes que puedan ser parte de su organización para echar andar su proyecto y elaborarlos de la mejor manera posible pues se les concientizo que un cooperante necesitará un material profundo, técnico y objetivo, que presenten claramente su problemática y que ellos estén seguros que lo que van a invertir se utilice eficaz y eficientemente y que sea sostenible, amigable con el medio ambiente y favorezca y beneficie a las familias de las comunidades en donde ellos trabajan.

## V. Recomendaciones

1. Es indispensable para ASEDECHI desarrollar evaluaciones semestrales a las organizaciones socias, pues esto les permitirá conocer la problemática por la cual están atravesando y que a través del eje de fortalecimiento organizacional de ASEDECHI se le pueda dar seguimiento para brindar el apoyo de la mejor manera posible.
2. Es importante para contribuir con el buen funcionamiento de las organizaciones socias que ASEDECHI planifique y realice capacitaciones sistemáticas, con personal capacitado según los temas que las socias les interese, pues a través de este proyecto se detectó que no solamente necesitan capacitarse en elaboración de perfiles de proyectos, si no en temas de trascendencia para los socios que les ayudarán a trabajar técnicamente en sus organizaciones.
3. Se recomienda a ASEDECHI poder evaluar anualmente el trabajo que las organizaciones socias están haciendo en lo que respecta a la implementación del proyecto formulado a través de este proceso de capacitación, con el fin de asesorarlas y monitorear la manera en que se está ejecutando el proyecto como un agente externo.
4. Se recomienda dar seguimiento a los perfiles de proyectos elaborados, con el fin de verificar que la fuente de financiamiento identificada esté ejecutando los proyectos que ellos elaboraron, a través de reuniones periódicas con los participantes a las capacitaciones en formulación de perfiles de proyectos sociales.

Con el fin de garantizar que los resultados del proyecto perduren de una manera duradera luego de la fecha de conclusión se ha elaborado el plan de sostenibilidad en base a las recomendaciones mencionadas anteriormente, dicho plan se presenta a continuación:

## **VI. Plan de sostenibilidad**

### **Justificación:**

Los proyectos sociales son herramientas para dar respuesta a la problemática de determinada población, es un plan para ejecutarse, por lo tanto es necesario implementar los proyectos que fueron elaborados participativamente por líderes comunitarios de diferentes gremios de la población chiquimulteca. Por tal razón es necesario capacitar a una persona para que esta pueda ser la encargada de continuar con procesos de capacitación no solo en la elaboración de proyectos, sino que también en los temas que han sido expuestos por los miembros de junta directiva de cada organización, temas que puedan ser trascendentales para el pleno desarrollo de las actividades de cada organización.

## **OBJETIVOS**

### **GENERAL:**

Formar a una persona especialista en temas afines a las organizaciones socias de ASEDECHI, especialmente en preparación de perfiles de proyectos para presentar propuestas a organismos cooperantes.

### **ESPECÍFICOS:**

- Mantener un programa de capacitación permanente para organizaciones socias de ASEDECHI.
- Dar seguimiento a los perfiles de proyectos formulados por juntas directivas de organizaciones socias de ASEDECHI a través de capacitaciones.
- Elaborar capacitaciones sistemáticas con miembros de organizaciones socias.

## **RESULTADOS**

1. Juntas directivas de las organizaciones socias formados en temas de su interés, especialmente en la preparación de proyectos para propuestas a organizaciones cooperantes.
2. Líderes comunitarios formulando proyectos sociales.
3. Miembros de junta directiva de las organizaciones socias con capacidades para abordar sus problemas de una manera técnica.

## **Actividades**

- 1.1 Elaboración de un plan de capacitación anual.
- 1.2 Gestionar capacitaciones en temas de interés de organizaciones socias con ASEDECHI.
- 1.3 Realizar gestiones para la contratación de una persona adecuada para capacitar a las juntas directivas en temas de su interés.
- 2.1 Continuar con las capacitaciones en elaboración de de proyectos completos.
- 2.2 Elaboración de un proyecto por cada organización socia de ASEDECHI
- 2.3 Evaluación y monitoreo de la implementación del proyecto formulado
- 3.1 Elaborar 5 talleres de capacitación al año con temas de cuestiones administrativas con juntas directivas de organizaciones socias.
- 3.2 Capacitar a miembros de junta directiva sobre sus atribuciones.
- 3.3 Realizar réplicas con socios sobre las capacitaciones elaboradas

## MATRIZ DE PLAN DE SOSTENIBILIDAD.

Resultado	Acción	Responsable	Fecha	Indicador
1. Juntas directivas de las organizaciones socias formados en temas de su interés	<p>1.1 Elaboración de un plan de capacitación anual.</p> <p>1.2 Gestionar capacitaciones en temas de interés de organizaciones socias con ASEDECHI.</p> <p>1.3 Realizar gestiones para la contratación de una persona adecuada para capacitar a las juntas directivas en temas de su interés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Junta directiva de ASEDECHI</li> <li>• Junta directiva de ASEDECHI</li> <li>• Junta directiva de ASEDECHI</li> </ul>	<p>Enero de 2018</p> <p>Febrero de 2018</p> <p>Marzo 2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante el mes de enero de 2018 se cuenta con una planificación de capacitaciones</li> <li>• Durante el mes de febrero se elabora un plan de capacitaciones.</li> <li>• Durante el mes de marzo se contrata a una persona para capacitar.</li> </ul>
2. Líderes comunitarios formulando proyectos sociales.	<p>2.1 Continuar con las capacitaciones en elaboración de de proyectos completos.</p> <p>2.2 Elaboración de un proyecto por cada organización socia de ASEDECHI</p> <p>2.3 Evaluación y monitoreo de la implementación del proyecto formulado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitador y Junta directiva de ASEDECHI</li> <li>• Capacitador y juntas directivas de organizaciones socias</li> <li>• Capacitador</li> </ul>	<p>Abril de 2018</p> <p>Mayo a diciembre 2018</p> <p>Enero a Julio de 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante el mes de abril ejecutan capacitaciones en proyectos completos.</li> <li>• En el mes de diciembre se culmina una serie de diez talleres.</li> <li>• En el mes de julio se cuenta con una elaboración de cada proyecto elaborado.</li> </ul>



<p>3. Miembros de junta directiva de las organizaciones socias con capacidades para abordar sus problemas de una manera técnica.</p>	<p>3.1 Elaborar 5 talleres de capacitación al año con temas de cuestiones administrativas con juntas directivas de organizaciones socias.  3.2 Capacitar a miembros de junta directiva sobre sus atribuciones.  3.3 Realizar réplicas con socios sobre las capacitaciones elaboradas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitador y Junta directiva de ASEDECHI</li> <li>• Capacitador y juntas directivas de socias</li> <li>• Juntas directivas de organizaciones socias</li> </ul>	<p>Enero a Junio de 2020</p> <p>Enero a diciembre de 2021</p> <p>Enero a diciembre de 2022</p>	<p>Durante seis meses se han elaborado 5 capacitaciones</p> <p>En el año 2020 se han capacitado a todas las organizaciones socias de ASEDECHI sobre sus atribuciones.</p> <p>durante el año 2022 los integrantes de cada organización informan a los socios acerca de sus atribuciones</p>
--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia (2017)

## **VII. Marco teórico**

Para abordar la temática de la implementación del proyecto de intervención, se desglosan una serie de conceptos básicos y claves, los cuales ayudarán a comprender la necesidad de desarrollar dicho proyecto.

### **7.1 Formación de Juntas Directivas**

Según Chiavenato I. (1988) La formación se ha convertido en un factor clave en el éxito de las organizaciones, el contar con un proceso continuo de formación es la clave para que las personas que forman parte de ella y específicamente a los que están al frente respondan de manera adecuada ante los cambios, y permite que se desarrollen las competencias necesarias en el desempeño del trabajo.

Las organizaciones exigen que las personas posean conocimientos suficientes, cuenten con las habilidades necesarias y manejen los procedimientos que consideran necesario para alcanzar el éxito. Este éxito dependerá de la efectividad de todos para alcanzar los objetivos y esto solo se logra contando con las personas que tienen esos conocimientos, las destrezas y conocen los métodos para realizar su trabajo. La formación debe ser realizada de forma continua.

La formación de este personal debe ser de prioridad en toda empresa. El recurso más valioso que todo ser humano tiene es su misma persona. Y el recurso más valioso de una organización es el factor humano. Si se incrementa y perfecciona el factor humano, tanto el individuo como la empresa salen altamente beneficiados.

Así mismo, Chiavenato I. (1988) declara que la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

La capacitación del personal es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos, dentro de la organización.

Al educarse el individuo invierte en sí mismo, incrementa su capacidad. Es por ello que la importancia de la capacitación no se puede subestimar.

De ello también surge la necesidad de equipar a dicho personal, con las herramientas adecuadas para abordar la problemática que les afecte. Si estas capacidades son desarrolladas en temas que no solamente den soluciones paliativas para sus necesidades diarias, sino que, lleven a las personas a participar activamente en su propio desarrollo y generar actividades articuladas según la planificación estratégica de cada organización social y cuando se habla de estos temas se refiere específicamente a la elaboración de proyectos sociales. Entendiendo proyecto social de la siguiente manera.

## **7.2 Proyectos sociales**

En términos generales, “un proyecto es un grupo de tareas que comprometen recursos (hombres, maquinas, información, etc.), actividades y productos durante un período determinado de tiempo (días, meses, años, etc.) y en una región en particular (un barrio, un municipio, departamento, región, etc.) que resuelven problemas o necesidades de la población”: (Departamento Nacional de Planeación, Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas, Gobierno de Colombia; s.f.)

Así mismo, el proyecto social nace con una idea, para alcanzar metas, esto puede darse ya sea porque aún no se alcanzaron, porque sobran recursos con los fines actuales, porque existen nuevas necesidades, entre otras circunstancias. En otras palabras, en el proyecto social se establece qué es lo que se quiere alcanzar.

Por otro lado, según Dieguez, A.J. (2002) en su documento, Diseño y Evaluación de Proyectos de intervención socioeducativa y trabajo social comunitario, comenta que un proyecto es: “la búsqueda de una solución, frente a un problema que se pretende resolver. Por lo que se trata de definir objetivos y metas, ordenar y articular actividades y precisar los recursos que se necesitan para satisfacer estas necesidades.”

De igual modo Dieguez, A.J., menciona que:

*Se entiende por proyecto una tarea innovadora que tiene un objetivo definido, que debe ser efectuada en un cierto periodo, en una zona geográfica delimitada y para un grupo de beneficiarios, solucionando de esta manera problemas específicos o mejorando una situación. La tarea principal es capacitar a las personas e instituciones participantes en el proyecto, para que ellas puedan continuar las labores en forma independiente y resolver por sí mismas los problemas que surjan después de concluir la fase de apoyo externo*

Paralelamente, un proyecto social puede definirse también como el “Conjunto de actividades concretas, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas.” Ander-Egg, (2007:64).

Además un proyecto social es el “Conjunto de elementos o partes interrelacionadas en una estructura diseñada para lograr objetivos específicos. En algunos casos puede referirse a un conjunto de recursos y etapas diseñadas para resolver problemas mediante procesos que se consideran adecuados.” Cerda, (2001:11).

Dicho de otra manera, “El proyecto es un plan de trabajo con carácter de propuesta que concreta los elementos necesarios para conseguir unos objetivos deseables.” (Pérez & Serrano, 1999:20).

En resumen, un proyecto social se refiere a “Serie de acciones que deben ejecutarse para satisfacer necesidades o para resolver problemas prácticos, de carácter social o económico. Tales acciones deben tener fundamento en un diagnóstico previo. El proyecto constituye la principal herramienta o instrumento del proceso de planificación.” (Arias, 2006:32).

### **7.3 Desarrollo de capacidades en organizaciones**

Tomando en cuenta que el desarrollo de capacidades es el proceso a través del cual los individuos, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen o mantienen las capacidades para establecer y lograr sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo (Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo, 2009) entonces es de suma importancia abordar temas que trasciendan en estas organizaciones, pues con ello se contribuirá para que las juntas directivas aborden sus necesidades de una manera adecuada, tomando en cuenta la diferentes herramientas que en procesos de capacitaciones se obtienen.

En otras palabras, si las capacidades son el medio para planificar y lograr, el desarrollo de capacidades es el camino para alcanzar tales medios. Un ingrediente esencial del enfoque del PNUD acerca del desarrollo de capacidades es la transformación. Para que una actividad llegue al nivel del desarrollo de capacidades, debe dar origen a una transformación que se genere y sustente desde adentro a lo largo del tiempo. Una transformación de este tipo trasciende la realización de tareas y se refiere, más bien, a una modificación de las mentalidades y las actitudes. El desarrollo de capacidades se refiere a las transformaciones que empoderan a las personas, los líderes, las organizaciones y las sociedades. Si algo no lleva a un cambio que sea generado, guiado y sostenido por los beneficiarios a quienes está destinado, no puede decirse que haya mejorado las capacidades, aun cuando haya servido para un propósito válido de desarrollo.

El desarrollo de capacidades se basa en el principio de que las personas están en mejores condiciones para lograr su pleno potencial cuando los medios de desarrollo son sostenibles: cultivados en el hogar, a largo plazo, y generados y gestionados colectivamente por sus beneficiarios. Pero, ¿qué significa exactamente desarrollo de capacidades? Al crecer su popularidad, también parecen haber crecido ciertas confusiones al respecto.

Para algunos, el desarrollo de la capacidad puede ser cualquier esfuerzo por enseñarle a alguien a hacer algo, o a hacerlo mejor. Para otros, puede significar crear nuevas instituciones o fortalecer las ya existentes. Hay quienes consideran que el desarrollo de

capacidades tiene su centro en la educación y la capacitación; pero también hay quienes adoptan una visión de mayor alcance e incluyen mejorar el acceso, los derechos y las libertades individuales. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Dirección de Políticas de Desarrollo, 2009: 3,4)

Entonces, el desarrollo de capacidades humanas es sinónimo de desarrollo individual, familiar y por ende de la nación, pues si éste se desarrolla plenamente puede ser capaz de mejorar la calidad de vida y poder acceder a los servicios básicos, además podrá tener oportunidades de superación a través de la educación y el desarrollo socioeconómico.

Incluso, «la verdadera riqueza de una nación está en su gente. Sin lugar a dudas, el objetivo básico del desarrollo es aumentar las libertades humanas en un proceso que puede expandir las capacidades personales toda vez que amplía las alternativas disponibles para que la gente viva una vida plena y creativa» (PNUD, 2004:127).

#### **7.4 Bienestar Social**

Según Egg-Egg, E., en el Diccionario de Trabajo Social (2012), el concepto de “bienestar social”, adquirió carta de ciudadanía en el ámbito de las ciencias sociales y de las prácticas sociales, como consecuencia de la convergencia de varios hechos y circunstancias históricas.

Grado en el cual una determinada sociedad, comunidad, sector social, grupo o familia, satisface las necesidades humanas fundamentales. En ese sentido va acorde con el desarrollo económico y social que incide en la calidad de vida. Implica un sistema organizado de políticas, leyes, servicios e instituciones sociales, diseñadas para promover en las comunidades, grupos, familias e individuos, el logro de niveles satisfactorios de vida, así como relaciones personales y sociales que les permita desarrollar plenamente sus potencialidades en armonía con el entorno. (Heinz. K. 2001:33).

Definido de esta manera el bienestar social, se puede decir entonces que, es el trabajo que le compete realizar a todo trabajador social, para encaminar a las personas con las cuales trabaja, equipándolas adecuadamente, según lo dice la acción social.

#### **7.4.1 Acción Social**

Conjunto de actividades que realiza un trabajador (a) social o los mismos ciudadanos para influir sobre personas, grupos o comunidades con el fin de alcanzar determinados resultados. La acción social propia del trabajo social puede realizarse desde un ámbito micro social hasta otro macro social. Toda acción tiene una visión del mundo, que sirve como marco de referencia de ese quehacer y está encaminada hacia fines concretos. Está constituida principalmente, por las actividades relacionadas con la educación y la propaganda pública, la legislación social y las empresas de carácter colectivo y comparativo, la salud, el trabajo, la industria, la asistencia pública, la recreación, la educación social, la prevención de la delincuencia y la asimilación intercultural entre otros. (Montoya. G, Zapata. C y Cardona, B. 2002:27)

En el sentido más general del término, el Diccionario de Trabajo Social (2012) define que se entiende por acción social la actividad, acto o conducta por el que actúa una persona para influir en las acciones de otra u otras personas.

Así mismo, es todo esfuerzo consciente, organizado y dirigido individual o colectivo, que de modo expreso tiene por finalidad actuar sobre el medio social, para mantener una situación, mejorarla o transformarla. (Diccionario de Trabajo Social 2012)

Uno de los esfuerzos de todo trabajador social, sin duda alguna, es influir sobre las personas para que puedan acceder a una mejor calidad de vida.

### **7.4.2 Calidad de Vida**

Expresión utilizada desde la década de los setenta, a raíz de los daños económicos provocados por el proceso de industrialización y un modelo de desarrollo que ha deteriorado gravemente el medio ambiente. Este término se aproxima a un modelo de sociedad en la que se da prioridad a la satisfacción de las necesidades humanas antes que a las exigencias de una economía floreciente. Esta es sinónimo de bienestar, esencialmente cualitativo. El término calidad de vida se entiende por las siguientes características: Protección a la naturaleza, humanización de la vida urbana, las mejoras de las condiciones de trabajo, el aprovechamiento creativo del tiempo libre, vacaciones y recreación. (Ezequiel Ander Egg. Diccionario de Trabajo Social 2012:12)

### **7.5 Valor Público**

Según el Curso Planificación y Gestión Estratégica para las Políticas Públicas, ILPES-AECID Santa Cruz, Bolivia, 4-15 (Mayo 2009), la idea de Valor Público remite al valor creado por el Estado a través de servicios, leyes, regulaciones y otras acciones.

Pero también, se crea valor sobre todo a través de transacciones individuales con los ciudadanos, garantizando sus derechos, satisfaciendo sus demandas y, prestándoles servicios de calidad.

Por consiguiente, la importancia del concepto del valor público nace en que el enfoque en valor público fortalece el enfoque gerencial centrado en resultados, ya que obliga a cambiar las preguntas que hacemos en los análisis de las iniciativas que gestionamos.

Este cambio es particularmente clave frente a enfoques convencionales más centrados en administración, o sea, enfoques que tienden a enfocarse en las actividades y las entregas, sin necesariamente responder por el valor creado como consecuencia de esas actividades y entregas.

El valor se genera en la medida que un público reconozca el bien o el servicio como respuesta a una necesidad o preferencia, y aprecie la calidad del bien o servicio como respuesta adecuada a la misma.



Según el Curso Planificación y Gestión Estratégica para las Políticas Públicas, ILPES-AECID Santa Cruz, Bolivia, 4-15 (Mayo 2009), los aportes del valor público en la generación de resultados son los siguientes:

1. Un punto de referencia que ayuda a los gerentes sociales a mantener una dirección estratégica para guiar sus acciones.
2. Una obligación de abandonar el cómodo espacio burocrático o tecnocrático de un entender abstracto de lo que constituye el "bien común" y ejercer procesos iterativos e interactivos que ayudan a discernir y definir lo que el público prefiere y, por ende, lo que genera valor para el "público".
3. Una claridad conceptual asociada con la lógica de una cadena de valor.
4. Un foco central para el rol del gerente en responsabilizarse (con otros) por procesos que efectivamente generen resultados.

Mark Moore (1999), señaló que también se genera valor público cuando uno construye institucionalidad, organizando sistemas administrativos que funcionen para brindar los bienes, servicios y la confianza que a su vez también son expresiones del valor público y que llenan o satisfacen las expectativas ciudadanas. Con la generación del valor público se estará atendiendo y generando el servicio adecuado según sea la necesidad que presente la población.

## **7.6 Desarrollo económico**

En economía se entiende por crecimiento económico a las variaciones que experimenta la producción en su conjunto, es decir, comprendiendo todas las ramas de la industria, de esta forma a nivel mundial el indicador que se utiliza para medir el crecimiento económico es el Producto Interno Bruto (PIB).

El desarrollo económico no se debe confundir con crecimiento económico, esto porque el segundo sólo es un elemento importante para la determinación del primero, en otras palabras, para que se logre el desarrollo económico no sólo se debe considerar el crecimiento económico, sino que también otras variables muy importantes, como lo son

el nivel de analfabetismo, la pobreza, los índices de natalidad y mortalidad, la igualdad en la distribución del ingreso, entre otras.

Por otro lado, se dice que el desarrollo económico es sostenible, cuando se logra una mejora del crecimiento económico y las otras variables anteriormente citadas, sin perjudicar el acceso a los recursos naturales tanto de las generaciones actuales como de las futuras.

Las sociedades son desarrolladas en la medida en que el hombre logra de forma cabal satisfacer sus necesidades y renovar sus aspiraciones. El proceso del desarrollo debe ser global: transformación de la sociedad a nivel de los medios, pero también alrededor de los fines; proceso de acumulación y de ampliación del producto social y la configuración de ese producto.

Según Morales, T., et al, (2001:8-71) El desarrollo económico puede definirse genéricamente como crecimiento sostenible desde tres puntos de vista: económico, social y medioambiental. Tal crecimiento cualificado tiene diversas implicaciones:

- La dimensión cuantitativa: el desarrollo implica un aumento cuantitativo de los flujos de producto-renta-gasto por habitante.
- La dimensión relativa: la medición del desarrollo de un país tiene en cuenta su población y el nivel alcanzado por otros países.
- La dimensión dinámica: el desarrollo no es sólo un estado (situación), sino principalmente un proceso.
- La dimensión temporal: el desarrollo es un proceso auto sostenido, que no sólo hace posible el dinamismo presente, sino también su continuidad en el futuro.
- La dimensión social: el desarrollo es un crecimiento solidario (solidaridad no sólo intrageneracional, sino también intrageneracional).
- La dimensión medioambiental: el desarrollo es un crecimiento sostenible desde el punto de vista de los recursos naturales y el equilibrio medioambiental.

De Morales, T., et.al (2001:68-71) plantean las diversas dimensiones del desarrollo económico y su relación con el crecimiento económico:

Una primera aproximación cuantitativa (y limitada) al concepto de desarrollo económico tiene en cuenta determinadas magnitudes que expresan la intensidad de los flujos macroeconómicos. El desarrollo implica la ampliación e intensificación real de los flujos de producto, renta y gasto por habitante (tiene, pues, una referencia a la población, destinataria última del funcionamiento del sistema económico). Se suele medir a través de magnitudes tales como el producto por habitante, la renta por habitante o el gasto por habitante, expresadas en paridades de poder de compra (para eliminar el efecto de heterogéneos niveles de precios en los diferentes países).

Sin embargo, el concepto de desarrollo, como el concepto de riqueza o pobreza, tiene una característica de relatividad. Por ejemplo, en los estudios sobre distribución de la renta, a partir de un umbral de pobreza, establecido en términos de porcentaje respecto de un nivel medio de producto, renta o gasto por habitante, se cuantifica el número de pobres. Del mismo modo puede decirse que el desarrollo es un concepto relativo. Los países son subdesarrollados en relación al desarrollo alcanzado por los países más avanzados. A partir de indicadores promedio de producto, renta o gasto por habitante de un colectivo de países (considerados desarrollados) se establece un umbral a partir del cual se establece un criterio delimitador de desarrollo (por ejemplo, el 75% o el 90% del PIB/habitante, expresado en paridades de poder de compra). Al respecto cabe hablar de que un país se desarrolla si experimenta un proceso de convergencia real respecto del nivel establecido como umbral. La divergencia real expresaría lo contrario: atraso o subdesarrollo.

De la mano del desarrollo económico, en el mejor de los casos, se espera que su consecuencia sea el bienestar de cada persona. Desarrollo con el cual puedan suplir cada una de sus necesidades básicas y acceder a una vida digna.

### **7.6.1 Bienestar Humano**

Según Sen, A. (2011) el bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar humano implica tener seguridad

personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación con y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar:

- La salud es un estado de absoluto bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de enfermedad. Tener buena salud no solo significa estar fuerte y sano y sentirse bien sino también estar libre de enfermedades prevenibles, tener un entorno físico saludable y acceso a energía, agua segura y aire limpio. Lo que se puede ser y hacer supone, entre otras cosas, la capacidad para mantenerse en una buena condición física, minimizar la preocupación por la salud y garantizar el acceso a atención sanitaria.

- Las necesidades materiales están relacionadas con el acceso a los bienes y servicios de los ecosistemas. La base material para tener una buena vida incluye medios de sustento asegurados y adecuados, suficientes alimentos y agua limpia en todo momento, alojamiento, vestido, acceso a energía para calefacción y acondicionamiento de aire y acceso a bienes.

- La seguridad está relacionada con la seguridad personal y ambiental. Implica el acceso a recursos naturales y de otro tipo y estar libre de violencia, actividades delictivas y guerras (motivadas por fuerzas motrices ambientales), así como seguridad frente a catástrofes naturales y provocadas por la actividad humana.

- Las relaciones sociales hacen referencia a las características positivas que definen la interacción entre los individuos, como la cohesión social, la reciprocidad, el respeto mutuo, buenas relaciones de género y familiares y la capacidad para ayudar a los demás y mantener a los hijos.

Aumentar las oportunidades reales que las personas tienen para mejorar sus vidas requiere abordar todos estos aspectos. Esto está estrechamente ligado a la calidad del medio ambiente y a la sostenibilidad de los servicios proporcionados por los ecosistemas. Por lo tanto, es posible realizar una evaluación del impacto del medio

ambiente en el bienestar de las personas mapeando el impacto del medio ambiente en los distintos componentes del bienestar.

Se conoce entonces, que el bienestar humano debe ir de la mano de la sostenibilidad con la que se resuelva y solvete una necesidad, por lo tanto es importante la participación comunitaria para la ejecución de proyectos pertinentes pero que velen por el medio ambiente que es el entorno de las comunidades y las tierras su fuente de trabajo, por lo cual es indispensable mantener estos recursos en un buen estado para que puedan producir por mucho más tiempo, de ahí la importancia de la participación ciudadana.

### **7.7 Participación Comunitaria**

Participación ciudadana, significa diferentes cosas para diferentes personas, pero esencialmente es la participación que hacen la personas para afectar la toma de decisiones, ejecución y seguimiento de las decisiones públicas. Según Oakley, (1991), aunque en general, se reconoce que “la participación ciudadana desafía cualquier intento de definición o interpretación.” En términos generales, este concepto según Cunill (1991) ha sido definida como “la intervención de la sociedad civil en la esfera de los publico”.

Actualmente, el término de participación es utilizado para explicar la incidencia de los individuos y grupos sociales en las diferentes etapas en las que se resuelven asuntos de interés público, es decir, en la consulta, discusiones, planteo de propuestas, y todo tipo de actividades que en las cuales interrelacionan el Estado y los ciudadanos para el progreso de la comunidad.

El concepto de participación ciudadana en sí mismo, por su imprecisión, ha corrido igual suerte que el de movimientos sociales, sociedad civil, tercer sector, organizaciones no gubernamentales (Bolos, 2002): pretenden abarcar todo un universo de asociaciones o agrupaciones del ámbito social que actúan sobre lo social, es decir, independientemente de que tenga o no como objetivo incidir en el espacio público estatal. En el caso de participación es empleado "para aludir a las organizaciones cooperativas, a las

asociaciones civiles, a las comunidades de autoayuda, a la organización sindical, a la gestión de las empresas, a los movimientos sociales, a las movilizaciones coyunturales de la población, a la emisión del voto, a la asistencia comunitaria, a la exhortación sistemática en los medios masivos y a las revoluciones sociales, entre otras formas de participación que emergen de los sectores de la sociedad, cualesquiera que éstos sean."

Las manifestaciones de la participación ciudadanía son muy altas, en las sociedades que tratan de consolidar un régimen democrático, este fenómeno ocurre simultáneamente en diversos espacios, con culturas muy diversas, pero todas con un objetivo central, la de dar solución a problemas de interés social.

En las sociedades modernas la participación no se limita sólo a procesos electorales – participación política- , sino representa también una forma de participar, controlar y moderar el poder otorgado a los representantes políticos a través de formatos y mecanismos de participación ciudadana, que fortalezcan y nutran la vida democrática de la sociedad (Pérez, 1999).

Merino, M., (1995) explica que la participación puede distinguirse desde diferentes puntos de vista. Para él "participar, en principio, significa "tomar parte": convertirse uno mismo en parte de una organización que reúne a más de una sola persona. Pero también significa "compartir" algo con alguien o por lo menos, hacer saber a otras algunas informaciones. De modo que participar es siempre un acto social: nadie puede participar de manera exclusiva, privada, para sí mismo. La participación no existe entre lo anacoretas, pues sólo se puede participar con alguien más; sólo se puede ser parte donde hay una organización que abarca por lo menos a dos personas.

La participación está en el centro de la sociedad. Participar significa que la gente sea capaz de estar activamente presente en los procesos de toma de decisiones que atañen a lo colectivo que definen el rumbo de nuestro Estado. La posición que destaca Aguilar (1992) refuerza lo anterior ya que sostiene que la administración debe actuar de cara a la sociedad y no quedar solamente en mera administración gubernamental, mientras más públicos sean los actos del Estado será más legítimo.

Según Merino, M., (1996) la participación ciudadana significa intervenir en los centros de gobiernos de una colectividad, participar en sus decisiones en la vida colectiva, de la

administración de sus recursos, del modo como se distribuye sus costos y beneficios. Así los ciudadanos poco a poco tomarán parte de las decisiones que tomen sus gobernantes, El propósito es lograr que la población influya sobre las políticas y decisiones públicas, para ello se hace necesario institucionalizar mecanismos, procesos y organismos a través de una normatividad legal. Pero esa dimensión de participación ciudadana según Cunill (1991), puede ser condicionada y hasta neutralizada bajo una aparente práctica democrática, y la participación ciudadana puede constituirse en una plataforma de fácil uso para construir artificialmente consensos y legitimar desigualdades.

Sobre la participación ciudadana lo único que parece claro son sus actores: por un lado, el Estado y por otro la sociedad civil creando una especie de relación difusa en donde la ciudadanía retoma asuntos que abarcan múltiples problemas en los cuales intervienen de diversas formas, ya sean de seguridad, derechos humanos, asistencia social, desarrollo urbano, ecológico, modelando una nueva forma de abordar los problemas públicos. Esta relación, cuenta con una valoración positiva, que se considera, ya sea en cuanto a constituir un medio adecuado para lograr ciertos objetivos definidos como buenos, o porque se piensa que la expresión misma es expresión de un valor (Baño, 2004). De ahí resulta la idea de que se incentive, se impulse y desarrolle la “participación ciudadana.”

### **7.7.1 Liderazgo Comunitario**

El liderazgo comunitario es “cuando una persona tiene la capacidad de influir más que otros miembros de la comunidad en el desarrollo de actividades o la toma de decisiones a favor de la comunidad.” Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala –ODHAG, Guatemala, noviembre (2004).

Según la Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, 2004, existen 3 grandes grupos de habilidades que todo líder debe manejar para así conducir de una manera adecuada a una comunidad determinada:

El primer grupo, se refiere a las “Habilidades Humanas Habilidades Humanas”, están tratan acerca de:

Incentivos: Reconocer públicamente el trabajo de los miembros de su grupo o comunidad.

Motivación: Motivación: Mantener a los miembros del grupo animados a continuar trabajando por el desarrollo de la comunidad.

Conducción: Conducción: Saber orientar a su grupo, esto quiere decir saber cuándo convocar a reunión, delegar, actividades, etc.

El segundo grupo, se refiere a las “Habilidades técnicas” en la que intervienen aspectos como:

El manejo de recursos: Administrar de una buena forma, el dinero y los bienes de la comunidad.

La coordinación: La coordinación: Buscar apoyo o asesoría con otros grupos o instituciones y mantener una buena comunicación.

Afrontar adecuadamente los problemas: Afrontar adecuadamente los problemas: Buscar la forma pacífica de resolver los conflictos en su grupo o comunidad. Ésta puede ser el diálogo.

La tercera, pero no menos importante, se refiere a las “Habilidades del Conocimiento Teórico” en la cual establece que un líder comunitario debe:

Organización: Saber cómo distribuir las actividades de su grupo o comunidad, lo que permitirá una mejor utilización del tiempo, espacio y recursos.

Planificación: Planificación: Ordenar adecuadamente todas las actividades y distribuir los recursos para cada una de ellas.

Evaluación: Después de cada actividad, promover una evaluación con los miembros del grupo o la comunidad para darse cuenta de cómo va el trabajo, y con esto, poder mejorarlo en las próximas actividades planificadas.



Reflexión y Análisis: Saber interpretar los acontecimientos que se dan en el país y su comunidad lo que le permite actuar de forma adecuada en el qué hacer del desarrollo comunitario por lo que es una de las principales Habilidades.

Para la ejecución del proyecto se trabajaron con personas que son consideradas como líderes comunitarios, cada uno de ellos con el conocimiento de las dificultades que se atraviesan, no solo en sus organizaciones, si no también, de la comunidad que se beneficia con dicha organización, que tiene como fin contribuir con la población generando alternativas para la venta de sus productos agrícolas, artesanales y agropecuarias, con lo cual estas personas son beneficiadas para alcanzar la satisfacción de sus necesidades que según Max Neef M., (1,968) afirma que el hombre debe ser tratado como un ser cualitativo y no cuantitativo para que de esta forma, mejore su calidad de vida. Las necesidades humanas fundamentales son pocas, delimitadas y clasificables. Estas son: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad. Max Neef afirma que las necesidades son y seguirán siendo las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia son los medios utilizados para satisfacerlas.

Claro está, que las situaciones de hace diez años no son las mismas, por lo cual se debe de pensar en alternativas viables y abordadas de una manera técnica para poder generar lo que tanto es deseado por estas comunidades, lo que se llama desarrollo comunitario. Definiéndolo de la manera siguiente:

### **7.8 Desarrollo Comunitario**

Para Ander-Egg, E. (1987) el Desarrollo de la Comunidad vendría definido por las siguientes notas básicas:

- Es una técnica o práctica social, al apoyarse en el conocimiento científico de lo social y en determinadas ciencias sociales,

- Su objetivo fundamental se dirige a la promoción del hombre; movilizándolo recursos humanos e institucionales, mediante la participación activa y democrática de la población en el estudio, programación y ejecución de los diferentes programas comunitarios.
- No es una acción sobre la comunidad, sino una acción de la comunidad; donde la población toma decisiones y asume sus consecuencias.
- Es una metodología de trabajo desde la base: actúa a nivel psicosocial a través de un proceso educativo que pretende desarrollar las potencialidades de los individuos, grupos y comunidades con objeto de mejorar sus condiciones de existencia.
- Aparece configurada por la integración y fusión de cuatro elementos principales: el estudio de la realidad, la programación de las actividades, la acción social conducida de manera racional y la evaluación de lo realizado.
- Todo proceso de Desarrollo Comunitario lleva implícita la promoción y movilización de recursos humanos, a través de un proceso educativo concientizado.
- La participación popular es el elemento fundamental en los programas de Desarrollo de la Comunidad. Los factores que favorecen la participación son: el consenso, las libertades públicas, la proximidad social, la formación (a través de la escuela, los medios de comunicación social y las asociaciones populares) y la información (o circulación de noticias y mensajes entre los organismos gubernamentales y la población).
- Finalmente, aunque el Desarrollo de la Comunidad tiene un carácter instrumental, la intencionalidad de sus programas concretos (objetivos y finalidades) está en función del marco teórico de referencia y de la concepción ideológico-política de quienes realizan y aplican esta técnica social.

El desarrollo de la comunidad no dependerá solamente del liderazgo (aunque influye significativamente), sino que también de la disposición que ésta tenga de transformar la realidad en la que se encuentran, buscar conjuntamente alternativas de solución,

ejecutar acciones concretas sistemáticamente organizadas, buscar el asesoramiento necesario para generar desarrollo no solamente para su familia, pues influirá en su comunidad y en su país.

Sin duda, como trabajadores y trabajadoras sociales hay un compromiso que subyace del deseo de contribuir con este desarrollo comunitario.

## **7.9 Trabajo Social**

Modo de acción social superado de la asistencia social y del servicio social. El trabajo social tiene una función de concientización, movilización y organización del pueblo, para que en un proceso de promoción del autodesarrollo interdependiente, individuos, grupos y comunidades realizando proyectos de trabajo social, insertos críticamente y actuando en sus propias organizaciones, participen activamente en la realización de un proyecto político que signifique el tránsito de una situación de dominación y marginalidad a otra de plena participación del pueblo en la vida política, económica, y social de la nación que cree las condiciones necesarias para un nuevo modo de ser hombre. Egg E., Diccionario de Trabajo Social, (2012)

Así mismo, se define al trabajo social como la “Profesión que promueve los principios de los derechos humanos y la justicia social, por medio de la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales. Específicamente se interesa en la resolución de problemas sociales, relaciones humanas, el cambio social, y en la autonomía de las personas: todo ello en la interacción con su contexto en el ejercicio de sus derechos en su participación como persona sujeto del desarrollo y en la mejora de la sociedad respecto a la calidad de vida en el plano bio-psicosocial, cultural, político, económico y espiritual. Montoya, G. Zapata, C. y Cardona, B. (2002:124).

### **7.9.1 Funciones del Trabajo Social**

Kisnerman, N. (1981) es uno de los que describe y desarrolla acerca de esta temática, pudiendo sintetizarse de la siguiente manera lo que a su entender debe realizar un trabajador social: atención directa a individuos, grupos y comunidades mediante la

prevención y capacitación para hacer frente a sus problemas, investigación e identificación de los factores que generan los problemas sociales, promoción social mediante la estimulación de medidas tendientes a lograr una mejor calidad de vida para la población, planificación de alternativas para la modificación de necesidades sociales, administración de recursos institucionales organizando, dirigiendo y coordinando programas sociales y capacitación de recursos humanos.

Kisnerman enuncia esas incumbencias porque considera que el rol del trabajador social es el de “educador social”, entendiendo por educación el proceso de interacción entre las personas y su medio. En virtud de ello, indica dos niveles de actuación profesional: 1) la micro estructura, que caracteriza su actuación por una relación directa y un alcance restringido (institución) y 2) la macro estructura, con un alcance social más vasto pero una escasa relación directa con los usuarios de los servicios; el primero constituye básicamente lo que se denomina “trabajo de campo o en terreno”, mientras que el segundo implica la formulación y planificación de programas sociales que abarcan desde el Estado diferentes proyectos coordinados entre sí en el marco institucional correspondiente. Entonces, para él, el trabajador social es un profesional que aborda un campo específico, aplicando conocimientos en la resolución de situaciones problemas.

Tomando en cuenta toda esta serie de conceptos, es importante resaltar que el trabajador social ejerce su labor cuando equipa a los individuos de una manera lógica, sistemática y pertinente, desarrollando capacidades en ellos para que en un futuro, luego de su intervención, estas personas puedan continuar utilizando las herramientas con las que fue equipado para alcanzar un desarrollo integral y una de éstas herramientas indispensables es la ejecución de proyectos sociales pues con ella podrán intervenir en sus organizaciones respondiendo a una necesidad ya que en ello existe una mejora en cuanto a que el hecho de planificar una determinada acción hace que se propicie el cambio y la mejora de esa realidad, pues también el proyecto social tiene como misión prever, orientar y preparar bien el camino de lo que se va a hacer. Los Proyectos Sociales intentan siempre resolver una carencia, una necesidad y miran siempre al futuro que intentan mejorar.

## VIII. Referencias bibliográficas

Aguilar, L. (1992). *El Estudio de las Políticas Públicas*. México: Ed. Porrúa.

Ander-Egg, E. (2007). *Introducción a la planificación estratégica*. Buenos Aires: Lumen

Arenales, O. (2010). *Guía de estudio semipresencial. Taller 4: Proyectos Sociales I*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Arenales, O. (2010). *Guía de estudio semipresencial. Taller 5: Proyectos Sociales II*. Guatemala. Universidad Rafael Landívar.

Arias, F. (2006). *Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación*. Caracas: Episteme.

Asamblea Nacional Constituyente (1985): *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala.

ASEDECHI (1999). *Escritura Pública No. 448-1999 (30 de agosto de 1999) Estatutos de ASEDECHI, fraccionado por el Lic. Carlos Alberto Sagastume*.

ASEDECHI (2016). *Carpeta Corporativa*

Asociación de Servicios y Desarrollo Socioeconómico de Chiquimula. (2016). *Reseña Histórica*. Recuperado de <http://asedechi.org/institucion/resena-historia-de-asedechi/>.

Bolos, S. (2001). *Los dilemas de la participación en gobiernos locales*, Universidad Iberoamericana – Santa Fe. USA.

Cerda, H. (2001). *Cómo elaborar proyectos*. Bogotá: Magisterio.

Chacín, Roygarth, Márquez y Pavelyn (s.f.). *Interacción y Perspectiva*. Revista de Trabajo Social Vol. 6 No 1 / enero-junio, 2016 Instituto de Urbanismo, Facultad de Arquitectura y Urbanismo, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.

Cunill, N. (1991). *Participación ciudadana, dilemas y perspectivas para la democratización de los Estados Latinoamericanos*, CLAD. Venezuela.

Cunill, N. (1991). *Participación Ciudadana*. Venezuela: Editorial del CLAD.

Dieguez A.J. (2002). *Diseño y Evaluación de Proyectos de intervención socioeducativa y trabajo social comunitario*. España.

Ander-Egg, E. (2012). *Diccionario de Trabajo Social*. 5ta reimpresión. Argentina: Editorial Lume.

Gobierno de Guatemala (2002). *Política de Desarrollo Social y Población*. Guatemala, 8 de abril del 2002

Gobierno de Guatemala y Unidad Revolucionaria Nacional. (1996) *Acuerdos de Paz*. Guatemala,

Gómez, Et.al., (2002). *La comunidad: espacio para la prevención*. Caracas, Venezuela. Comisión Nacional contra el Uso Ilícito de la Droga (CONACUID).

Heinz, K. (2001). *Diccionario de Trabajo Social*. Recuperado de <http://diccionariodetrabajosocialcolombia.blogspot.com/ile:///G:/Teoria-de-Las-Necesidades-de-Maslow.htm> consultado el 21 de septiembre de 2016

ILPES-AECID (2009). *Curso planificación y Gestión Estratégica para las Políticas Públicas*, Santa Cruz, Bolivia, 4-15 Mayo 2009

Kisnerman, N. (1981) *Introducción al Trabajo Social*. Buenos Aires: Hvmánitas.

Merino, M. (1995). *La participación ciudadana en la democracia*. México: IFE. Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática, No. 4.

Merino, M. (1996). *La participación Ciudadana en la Democracia* Ilpes, Quito: CEPAL.

Montoya. G, Zapata. C y Cardona. B 2002:27). *Diccionario de Trabajo social*.

Recuperado de

[http://diccionariodetrabajosocialcolombia.blogspot.com/2012\\_02\\_01\\_archive.html](http://diccionariodetrabajosocialcolombia.blogspot.com/2012_02_01_archive.html)

Morales, T., Vaquero Lafuente, S. & Valle López, J. (2003). *El día de Europa: presente y futuro de la Unión Europe*. Universidad Pontificia Comillas.

Oakley, P. (1991). *Projets with People (Proyectos con personas): The practice of participation in rural development*. London. UK: International Labour Office.

Pérez, G. (1999). *Elaboración de proyectos sociales*. Madrid: Narcea

Pérez, S. (1999). *Gobierno y Participación Ciudadana México*: En Quórum Año VIII, No. 68, septiembre- octubre,

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009). *Desarrollo de capacidades: texto básico del PNUD*.

Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (2009). *Informe Sobre el Desarrollo Humano*

## IX. Anexos

### Anexo 1: Galería fotográfica

Miembros de Junta Directiva en presentación de proyecto en donde fue aprobado satisfactoriamente. (2017)



Estudiante dando las instrucciones para completar cuestionario en el taller de identificación de necesidades de capacitación. (2017)







Primer taller en salón de ASEDECHI con representantes de organizaciones. (2017)


Estudiante explicando temas del segundo taller. (2017)





Entrega de diplomas de participación a talleres de formulación de perfiles de proyectos sociales. (2017)

**Anexo 2:** Herramienta utilizada para taller de identificación de necesidades de capacitación.

 **Asociación de Servicios y Desarrollo Socioeconómico de Chiquimula**  
**ASEDECHI-**  
**Eje de Fortalecimiento Institucional.**

**Estudiante de Trabajo Social: Blanca Alicia Martínez Solís.**  
**Universidad Rafael Landívar Campus Regional San Luis Gonzaga S.J.,**  
**Zacapa. Curso: Práctica Profesional Supervisada II.**  
**Evaluación de necesidades de capacitación.**

Nombre: Lazaro Garcia Alonso <sup>4098-1947</sup> cel: 7723-8626  
Organización a la que pertenece: ACODEPOZ  
Cargo: Presi y Representate  
Número de socios de organización: por el momento 150

**Instrucciones: Responda a las siguientes interrogantes que se le presentan a continuación.**

1. ¿En su organización cuentan con plan operativo y planificación estratégica?  
No

2. ¿En su organización saben qué es un perfil de proyecto social?  
estamos ansiosos de saber que es

3. ¿Conocen cuáles son los pasos para elaborar un proyecto social?  
No

4. ¿Estarían dispuestos a participar en una serie de capacitaciones acerca de cómo elaborar perfiles de proyectos? Marque con una X su respuesta:  
SI  NO

PORQUE: Necesitamos el otra experiencia

5. Como organización, ¿qué aportes darían para un proceso de capacitación?  
Nos comprometemos a ofrecerles Capital Humano

6. ¿Qué otros temas de capacitación sugiere que son necesarios desarrollar en su organización?  
ordenamiento de papeles legales y gestiones

Fuente: Taller de identificación de necesidades ASEDECHI (2017)

**Anexo 3:** Perfil de proyecto elaborado por ACODEROL luego de finalizar las capacitaciones

ASOCIACIÓN PARA LA COORDINACIÓN DEL DESARROLLO  
RURAL DE OLOPA –ACODEROL-

PERFIL DE PROPUESTA DE PROYECTO SOCIAL

ABRIL 2017

## INTRODUCCION

Las familias del municipio de Olopa están sufriendo una crisis económica ya que la mayoría trabajan con la producción de café y debido al cambio climático fueron azotados por la roya en las plantas de café, es por eso la asociación para la coordinación del desarrollo del municipio de Olopa, ACODEROL está gestionando el proyecto Fortalecimiento de capital semilla de la productividad auto sostenible de ACODEROL

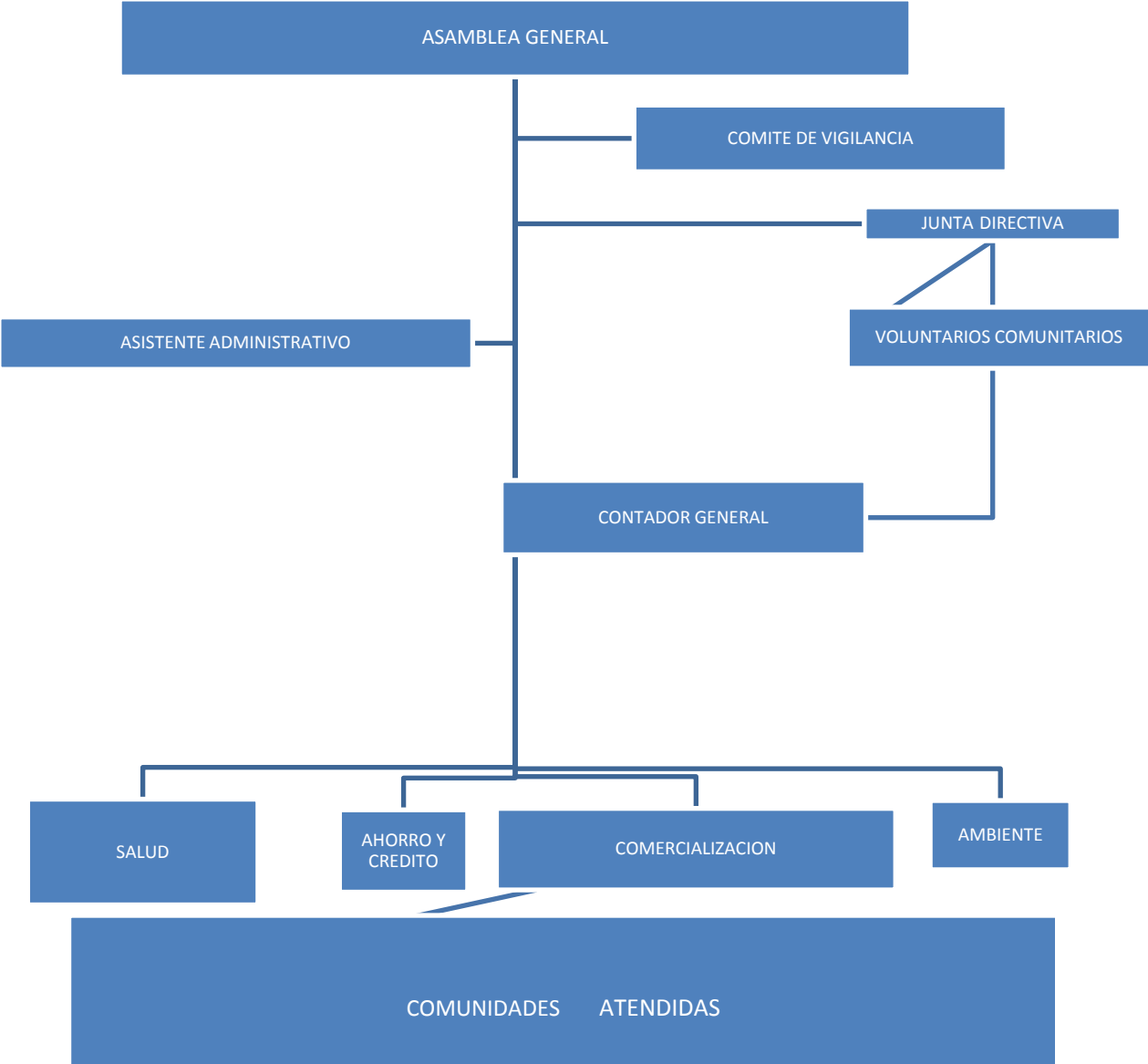
## MARCO INSTITUCIONAL

**Brindar servicios técnicos de calidad enfocados a la salud y agropecuaria.**

1. **Áreas de proyección:** fondos resolventes para caficultores talleres, comercialización de café y captación de la calidad de café entrega de plantas frutales y plantas de café mejoradas, a las familias de acoderol.
  
2. **Proyectos:**  
Proyecto de café con CRS, construcción de escuelas estufas mejoradas, beneficios de café, letrinas, agua filtro de aguas grises huertos familiares entrega de pollas ponedoras y incubadoras, huertos familiares.
  
3. **Ubicación:** 3ª calle 3-05 zonas 1 Olopa Chiquimula.
  
4. **Teléfonos:** 7723-8626 4098-1947y 40336959
  
5. **Nombre del contacto o persona enlace:** Lázaro García Alonso y Alicia Maribel Romero.
6. **Cargo del contacto o persona enlace:** Representante legal de acoderol y apoyo administrativa.
  
7. **Dirección electrónica de persona enlace:** [acoderol@hotmail.com](mailto:acoderol@hotmail.com)
  
8. **Cobertura:** municipio de Olopa Chiquimula
  
9. **Estructura organizativa: (organigrama)**

**ORGANIGRAMA**

**ASOCIACION PARA LA COORDINACION DEL DESARROLLO RURAL DE OLOPA**



## **10. Atribuciones de cada miembro:**

- \*Presidente: velar por el bienestar de la asociación y representar legalmente a las instituciones etc.
- \*Vicepresidente: velar la presentatividad del presidente
- \*Secretario: levantar los puntos a tratar en acta y asambleas y reuniones de junta directiva.
- \*Tesorero: recaudar custodiar los fondos e informar a asamblea.
- \*Vocales: colaborar con los demás miembros de junta directiva

## **11. Misión**

Ser una asociación líder que preste servicios de salud y agropecuarios de calidad a las personas asociadas y usuarias de del área rural del departamento de Chiquimula.

## **12. Visión:**

Brindar servicio de salud y agropecuaria a personas asociadas y usuarias para el mejoramiento de sus condiciones de vida.

## **13. Objetivos de la organización:**

Es importante para la asociación estimular mantener en los asociados y asociadas aptitudes que garanticen confianza así mismo promover la protección de recursos naturales la cooperación y las relaciones interinstitucionales tanto gubernamentales como no gubernamentales velar por la convivencia armoniosa de las distintas comunidades del municipio de Olopa de esta manera proyectar la cooperación y ayuda mutua. La focalización de necesidades para la gestión de proyectos. Ante entes gestores del desarrollo nivel nacional e internacional.

## **14. Ejes de trabajo:**

Salud educación agropecuaria



### NOMBRE DEL PROYECTO:

Fortalecimiento a la asociación de un capital inicial revolvente para productividad auto sostenible para apoyar a familias de ACODEROL

### JUSTIFICACIÓN

Durante los últimos diez años la asociación ha contribuido con el desarrollo socioeconómico de la región nororiental específicamente en el corredor seco de Chiquimula, sin embargo el problema de cambio climático plagas y enfermedades etc., han ocasionado una crisis económica e ilimitaciones evidente y sentida por la asociación. Por lo tanto es necesario obtener un capital inicial para mejorar la situación financiera de ACODEROL para hacer frente a la problemática y continuar apoyando a las familias de la región nororiental con fondo revolventente para que contribuyan y así se fortalezca la organización y mejorar la calidad de vida.

## FINALIDAD DEL PROYECTO:

Ser una organización sostenible para continuar con sus operaciones facilitar a las familias la productividad de de sus parcelas de café y comercialización de sus productos y mejorar la calidad de vida de las familias en el municipio de Olopa.

## OBJETIVOS

### **Objetivo General:**

Mejorar la productividad a familias de acoderol

### **Objetivo específico 1:**

Brindar apoyo en el buen manejo de la productividad de café de las familias a través de entrega de insumos y fondo revolvente.

### **Objetivo específico 2:**

Incrementar programa de asistencia técnica en caficultora con plan fito sanitario.

## METAS E INDICADORES

### **Objetivo general:**

Brindar apoyo en el buen manejo de la productividad de café de las familias a través de entrega de insumos y fondo revolvente

### **Objetivo específico 1:**

Brindar apoyo en el buen manejo de la productividad de café de las familias a través de entrega de insumos y fondo revolvente.

### **Meta 1:**

80%de las familias de las comunidades atendidas por ACODEROL mejorar sus pacerlas en sus parcelas de café en un lapso de 2 años del proyecto.

### **Meta 2:**

80% de las familias del las comunidades atendidas por ACODEROL tienen una mejor producción de café en sus parcelas en un lapso de 4 años de haber iniciado el proyecto.

### **Indicador 1:**

97 familias de las comunidades atendidas por ACODEROL son abastecidas con producto para mejorar parcelas de café

### **Indicador 2:**

77 familias cuentan con parcelas de café en buen manejo.

**Objetivo específico 2:**

Incrementar programa de asistencia técnica en caficultura con plan fito sanitario.

**Meta 1:**

80% de las familias de comunidades atendidas por ACODEROL mejoran la producción de café en un lapso de 4 años de haber iniciado el proyecto

**Meta 2:**

80% de las familias en las comunidades atendidas por ACODEROL son capacitados en el buen manejo de sus parcelas en un lapso de 2 años del proyecto.

**Indicador 1:**

97 familias son capacitadas para elaborar productos orgánicos y productos químicos

**Indicador 2:**

97 familias participan a talleres para elaborar productos orgánicos para control de plagas y enfermedades.

## BENEFICIARIOS

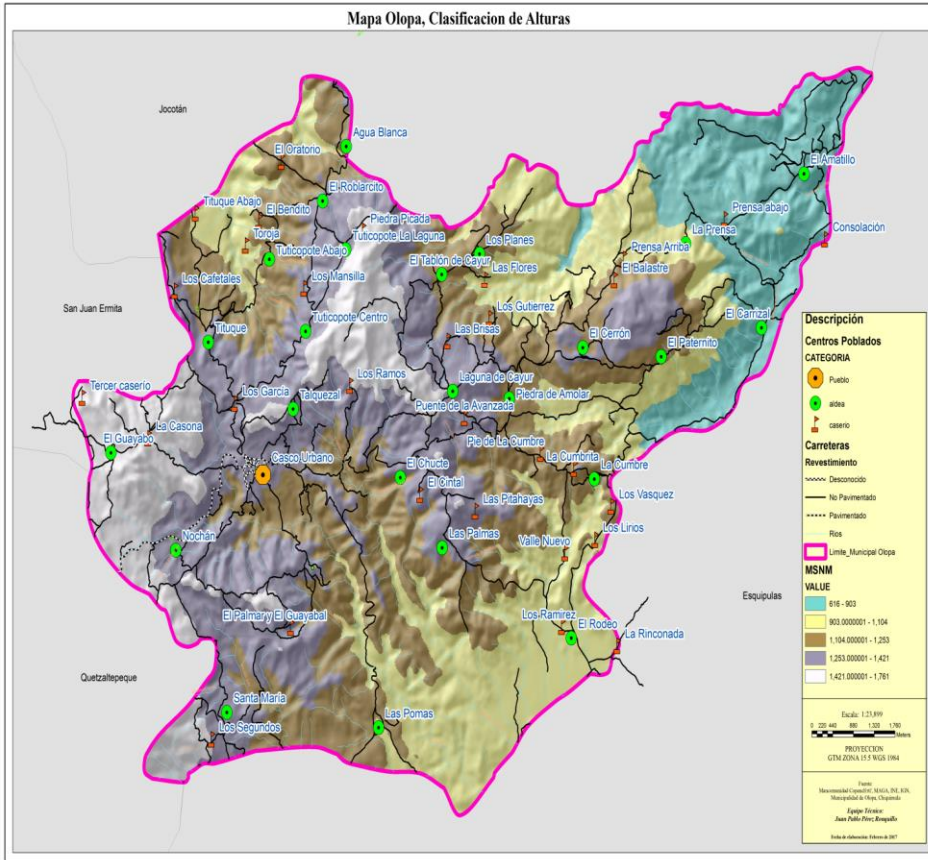
### **Beneficiarios inmediatos o Directos:**

97 mujeres y 20 hombres un total 117 familias

### **Beneficiarios indirectos**

**Beneficiarios indirectos:** 585 niños y ancianos de las familias atendidas por ACODEROL.

A continuación se presenta la ubicación geográfica de los beneficiarios.



**Fuente: ACODEROL (2017)**

**Micro-localización:** La asociación cuenta con la siguiente cobertura

Piedra de amolar: 10 familias

Laguna de cayur: 10 familias

Nochan: 15 familias

Tituque: 20 familias

Guayabo: 10 familias

Tutcopote: 15 familias

Roblarcito: 12 familias

El Chucte: 10 familias

El Tablón: 10 familias

La Cumbre: 5 familias

**Cobertura espacial:**

Con caficultores de familias atendidas por acoderol en fincas agroecológica

**METODOLOGÍA:**

El proyecto se implementara de acuerdo a los sectores de las comunidades con la productividad de café a través de personas voluntarios de cada sector, también se comercializara el producto para mejorar la calidad de vida de las familias atendidas por ACODEROL









## RECURSOS HUMANOS

<b>No.</b>	<b>Cargo o puesto</b>	<b>Cantidad de personas</b>	<b>Cualificaciones requeridas</b>	<b>Responsabilidades o funciones</b>
1	Técnico de campo	1	Conocimiento en el área de café	Capacitar a familias atendidas por acoderol
2	Asistente administrativa	1	Con experiencias en una buena administración	Para el uso y manejo de fondos de ACODEROL.

**FUENTE:** Elaboración propia (2017)

## PRESUPUESTO

PRESUPUESTO DE PROYECTO:				
NO.	OBJETIVOS Y ACTIVIDADES	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
I	<b>Objetivo 1:</b>			
1	Meta 1:			
	Impresión de proyecto	50	Q.1.5	Q75.00
	Copias del proyecto	350	Q.25	Q87.50
	folder	7	Q.50	Q3.5
	ganchos	7	Q .50	Q3.5
	Contratación de técnico	1	Q.4000.00	Q48,000.00
	Paquete didáctico	5	Q.125.00	Q625.
	impresiones	30	Q 1.50	Q450.00
	Plantas de café	93750	Q1.50	Q140,625.00
	fertilización	900	Q 180	Q162,000.00
2	Meta 2			
	Insumos	75	Q65	Q4,875.00
II	<b>Objetivo Específico 2</b>			
1	Meta1			
	Paquete didáctico	7	Q140.00	Q980.00
	almuerzo	70	Q25	Q1750.00
	Pasaje de participantes	70	Q10	Q700.00
	refacciones	735	Q5	Q3675.00
2	Meta 2			
	almuerzo	5	Q20	Q 100.00
	pasaje	5	Q10	Q50.00
	Recursos financieros	75	Q3000.00	Q225,000.00
	<b>COSTO TOTAL DE PROYECTO:</b>			<b>Q 588,992.25</b>

**FUENTE:** Elaboración propia (2017)

#### **Anexo 4:** Temas abordados en la elaboración de perfil de proyecto

El material que se utilizó en los talleres fue en base a la Guía de Estudio Semipresencial Taller 4: Proyectos Sociales I, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, en donde además de abordarse los siguientes temas se elaboró cada uno de estos aspectos juntamente con los participantes para consolidar el perfil de proyecto:

1. ¿Qué es un proyecto?

Son los medios para concretar una idea hasta que la vemos realizada. Para cualquier grupo comunitario u organización de base, los proyectos son una herramienta para conseguir cosas importantes y necesarias para la comunidad y/o para la organización.

2. Diagnóstico rápido:

Esta exploración se hace desde la identidad de la comunidad, organización de base o grupos de interés involucrados y considera también la información que se tiene disponible sobre el entorno.

3. Definición de problemas y priorización:

Esta es una de las actividades y productos más importantes dentro del diagnóstico, pues para formular y evaluar un proyecto o programa y alcanzar los objetivos establecidos, se debe conocer y dar adecuada solución a los problemas que se manifiestan o los que han sido identificados por segmentos poblacionales y zonas, ya que su eficacia global depende de que cuente con los factores de capacidad para solucionarlos

4. Nombre del proyecto:

Es el nombre que se le debe dar al proyecto; éste debe ser el que identifique y describa de forma sucinta el contenido del tema, los beneficiarios, el tiempo, el lugar y los objetivos del mismo.

## 5. Descripción del proyecto:

Describir de forma resumida y clara, el nombre del proyecto, en qué consiste, cuál es la cobertura, la localización, los costos y los responsables.

## 6. Marco institucional.

Organización responsable de la ejecución, se abordaron los siguientes aspectos:

- Institución
- Antecedentes
- Naturaleza
- Programas y proyectos
- Ubicación y datos generales de la institución:
  - Dirección
  - Teléfonos y fax
  - Nombre del contacto o persona enlace
  - Cargo del contacto o persona enlace
  - Dirección electrónica de persona enlace
  - Tamaño y cobertura de la institución
  - Estructura organizativa
    - Descripción del organigrama
    - Organigrama de la institución
  - Visión de la institución
  - Misión de la institución
  - Objetivos estratégicos de la institución

## 7. Naturaleza del proyecto

Descripción del proyecto. Para que la persona que desea conocer el proyecto, de entrada, tenga una idea exacta acerca de lo fundamental del mismo: tipo, clase, ámbito que abarca, contexto en el que se ubica desde el punto de vista de la organización, etc.

## 8. Justificación

Explicar la prioridad y urgencia del problema para que el que se busca solución. Hay que justificar por qué este proyecto que se formula es la propuesta de solución más adecuada o viable para resolver este problema.

## 9. Finalidad-impacto

Impacto que se espera lograr, a qué fin contribuirá el proyecto si se desarrolla con éxito.

## 10. Objetivos del proyecto

Recordemos que los objetivos aluden a la solución de un problema o a la satisfacción de una necesidad en forma parcial o total y no a los medios requeridos para lograrlo.

Entonces, su formulación parte de dos preguntas básicas:

- ¿Qué cambios esperamos lograr a partir de los problemas identificados y qué capacidad tiene la organización para lograrlos?
- ¿Dónde queremos llegar con estos cambios?

## 11. Metas e indicadores

Las metas hacen operativos los objetivos. Estableciendo: cuándo, cuánto y dónde se realizarán éstos.

Las metas son la traducción cuantitativa u operacional de los objetivos, considerando en su redacción los criterios de cantidad, calidad y tiempo. En este sentido, las metas indicarán el éxito o avance en el logro de los objetivos propuestos, proporcionando una base objetiva para su evaluación.

Los indicadores son medidas específicas, explícitas y objetivamente verificables de los cambios que producen las actividades planificadas en el proyecto. Estos se convierten en un instrumento necesario para conocer los progresos alcanzados hacia el logro de las metas y objetivos del proyecto.

## 12. Beneficiarios

Es importante definir y establecer en el proyecto quiénes y cuántos son los beneficiarios directos e indirectos. Estos datos deben escribirse por género, cuántas mujeres, cuántos hombres. También pueden definirse por edad generacional, niñez, juventud, adultos, tercera edad, etc.

## 13. Localización física y cobertura espacial

Localización física: Determinar el emplazamiento o área donde se ubicará el proyecto, pudiendo ser a nivel macro y micro.

Cobertura espacial: Espacio físico o zona que cubrirá el proyecto en cuanto a prestación de servicios o área de influencia: Ej.: crear un centro de salud. El área a la que prestara servicios (barrio X). En proyectos de prestaciones de servicios además de los términos geográficos se dan los poblacionales (área y número de habitantes que se beneficiarán)

## 14. Actividades y tareas

La actividad es el medio de intervención sobre la realidad, mediante la realización secuencial e integrada de diversas acciones necesarias para alcanzar metas y objetivos específicos.

## 15. Metodología

Forma de explicar cómo se hace. Especificar el instrumental metodológico y técnico que se utilizará para realizar las diferentes actividades.

## 16. Cronograma

Aspecto esencial para la elaboración de un proyecto es la determinación de la duración de cada una de las actividades. Permite establecer si existe una distribución uniforme del trabajo y si los plazos son realistas.



#### 17. Recursos humanos

Personas adecuadas y capacitadas para realizar las tareas previstas. Especificar la cantidad de personal, las cualificaciones requeridas y las funciones a realizar, indicando quién es responsable de qué y cómo está distribuido el trabajo.

#### 18. Recursos financieros (presupuesto).

Considerar las cantidades de cada material o recurso humano requeridos, el costo unitario y costo total, para con ello establecer el costo de cada actividad a realizar.