

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

DISEÑO DE PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA SOCIALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA  
POLÍTICA DE GÉNERO DE LA ASOCIACIÓN DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD -  
ASECSA-  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**LINDA MONZÓN SOTO**  
CARNET 25491-11

LA ANTIGUA GUATEMALA, ENERO DE 2018  
SEDE REGIONAL DE LA ANTIGUA

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

DISEÑO DE PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA SOCIALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA  
POLÍTICA DE GÉNERO DE LA ASOCIACIÓN DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD -  
ASECSA-

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR  
**LINDA MONZÓN SOTO**

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

LA ANTIGUA GUATEMALA, ENERO DE 2018

SEDE REGIONAL DE LA ANTIGUA

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

RECTOR: P. MARCO TULLIO 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**

LIC. MARIA ALEJANDRA DEL BUSTO DELGADO DE ORTIZ

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

LIC. AMILZA VIOLETA ZAMORA GUTIERREZ

La Antigua Guatemala, 10 de junio del 2017

Señores  
Consejo de la Facultad  
Ciencias Políticas y Sociales  
Universidad Rafael Landívar  
Presente

Respetables Señores:

Por este medio me permito presentar a ustedes el informe de Práctica Profesional Supervisada titulada: **“Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud -ASECSA-”**. Realizada por la estudiante de la carrera de Licenciatura de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, **Linda Monzón Soto, carné 2549111**, desarrollada en la institución, **Asociación de Servicios Comunitarios de Salud -ASECSA-**.

El informe presentado contiene las actividades y resultados obtenidos durante la ejecución de la PPS I y PPS II, proceso desarrollado de manera lógica y coherente.

En calidad de tutor, emitido **Dictamen Favorable** y lo curso a este Consejo para los tramites subsiguientes.

Atentamente,



Licda. María Alejandra del Busto  
Código Docente 22996  
Tutor



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
No. 041232-2017

### 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 LINDA MONZÓN SOTO, Carnet 25491-11 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de La Antigua, que consta en el Acta No. 04282-2017 de fecha 11 de noviembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

DISEÑO DE PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA SOCIALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE LA ASOCIACIÓN DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD -ASECSA-

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

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 12 días del mes de enero del año 2018.



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

## **AGRADECIMIENTOS**

**A la Universidad Rafael Landívar de Guatemala:** Ya que fue mi casa de estudios y me inculco la excelencia académica valores, éticos morales y cesibilidad social.

**A los tutores de práctica profesional supervisada I y II:** Por compartir sus experiencias y enseñanzas y ser guía vital en este proceso académico.

**A Coordinador Académico de la Carrera de Trabajo Social en Antigua Guatemala:** Por el apoyo incondicional siempre mostrado al gremio estudiantil y su mística de trabajo viendo la manera de siempre acuerpar y apoyar al gremio de estudiantes.

**A la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA):**

Por abrirme las puertas de su prestigiosa organización a nivel nacional y dejarme poner en práctica mis conocimientos dentro de la misma y así poder culminar la práctica profesional supervisada con éxito dentro de su institución.

## **DEDICATORIA**

**A Dios:** Por bendecir cada día de mi vida y darme la sabiduría y perseverancia para poder alcanzar un nuevo triunfo, por contar con su favor, gracia y su misericordia han permanecido en mi vida.

**A mi abuela:** Quien a pesar de ya no estar entre nosotros tuviste la capacidad formarme en varios aspectos de mi vida nos inculcaste y educaste a ser mejores en todo lo que nos proponíamos en la vida y a ser disciplinados hacer las cosas con excelencia por muy difícil que parezca la vida a seguir adelante.

**A mi madre:** Que a pesar de ser madre soltera con un montón de dificultades siempre ha sido un ejemplo de madre y de profesional con un record de vida intachable un ejemplo a seguir para mí como hija, fue inspiración para alcanzar mi meta profesional, le agradezco de corazón, la paciencia, comprensión y apoyo incondicional durante el proceso de mi formación profesional.

**A mi familia:** Que directa o indirectamente han estado al pendiente de mi persona durante estos años motivándome dándome consejos y apoyándome moralmente.

# ÍNDICE

Introducción.....	I
CAPÍTULO I.....	1
1. Marco Organizacional .....	1
1.2 Naturaleza de la institución:.....	1
1.3 Ubicación: .....	1
1.4 Tamaño y cobertura: .....	1
1.5 Áreas Programáticas .....	2
1.6 Pensamiento Estratégico .....	3
1.7 Organigrama Organizacional y Organigrama de Cargos Según Niveles y Categorías (ASECSA) 2003.....	4
1.8 Ejes de intervención.....	6
CAPÍTULO II .....	10
2. Análisis Situacional .....	10
2.1. Identificación de los problemas generales del área de proyección. ....	10
2.2 Cuadro de priorización de problemas: .....	12
2.3 Análisis y justificación del problema seleccionado: .....	12
2.3.1. Técnica de Árbol de problemas .....	12
2.3.2 Análisis del Árbol de problemas .....	14
2.4 Red de actores vinculados al área de proyección. ....	20
2.5. Demandas Institucionales y poblaciones .....	20
2.5.1 Demandas Institucionales. ....	20
2.5.2 Demandas Poblacionales. ....	20
2.5.3 Análisis de brecha y perspectiva. ....	21
2.5.4 Proyectos a futuro o visión proyectiva de la institución .....	22
2.5.5 Problema identificado para intervenir .....	22
CAPÍTULO III.....	23
3. Análisis Estratégico .....	23
3.1 Matriz FODA.....	23
3.1.2 Técnica MINIMAX .....	25
3.1.3 Vinculación Análisis Estratégico, Fortalezas/Debilidades.....	26
3.1.4 Vinculación Análisis Estratégico, Oportunidades/ Debilidades. ....	27
3.1.5 Vinculación Análisis Estratégico, Fortaleza/Oportunidades.....	27
3.1.6 Vinculación Análisis Estratégico, Oportunidades/ Amenazas .....	28
3.2 Líneas de Acción Estratégica.....	28

3.3 Definición del área de intervención .....	29
3.4 Propuestas de proyectos de intervención por cada línea de acción estratégica.....	30
3.5 Priorización de proyectos del área de intervención .....	32
3.5.1 Tabla de priorización de proyectos. ....	33
3.5.1 Justificación del proyecto seleccionado. ....	35
3.5.2 Alcances .....	35
3.5.3 Limitantes .....	35
CAPITULO IV .....	36
4. Descripción general del proyecto:.....	36
4.1. Ámbito Institucional .....	36
4.1.2 Ámbito sociopolítico .....	36
4.1.3 Ámbito Cultural .....	36
4.2 Proyecto de Intervención .....	37
4.3 Matriz Del Marco Lógico.....	39
4.4. Plan o programa de la institución en el que se inserta: .....	44
4.4. Cronograma de actividades.....	47
4.5. Justificación del Proyecto: .....	50
4.5.1. Población Destinataria .....	50
4.5.2. Resultados: .....	51
4.5.3. Indicadores: .....	51
4.6. Factores de riesgo/hipótesis: .....	52
4.6.1. Medios de Verificación: .....	53
4.6.2. Fases del Proyecto: .....	53
4.6.3. Entorno Externo e Interno: .....	55
4.7. Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados:.....	55
4.7.1 Trabajadora Social .....	55
4.7.2 Presupuesto .....	59
4.8 Monitoreo del proyecto .....	62
CAPÍTULO V.....	64
Presentación de Resultados .....	64
Análisis De Resultados .....	68
Plan de Sostenibilidad del proyecto .....	76
CAPÍTULO VI .....	84
Marco Teórico Conceptual .....	84



Referencias Bibliográficas: .....	95
ANEXOS.....	97
Anexo 1 Cuadro de priorización de problemas: .....	98
Anexo 2 Árbol de problemas .....	99
Anexo 3 Matriz del Marco Lógico .....	100
Anexo 4 Herramientas del diagnóstico:.....	106
Anexo 5 Diagnóstico .....	112
Anexo 7 Guía Metodológica .....	128

## Resumen Ejecutivo

Proyecto de intervención realizado durante práctica profesional supervisada **Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género Dé La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas socios.**

En el primer capítulo, se incluye el Marco Organizacional de la institución, el cual se refiere a la descripción de la Asociación, su estructura administrativa, planificación y ejecución de proyectos, proyección hacia la comunidad, visión y misión, a partir de estos elementos se identificó el área de proyección de la PPS.

En el segundo capítulo, se realizó el Análisis Situacional, mediante un proceso de priorización de problemas. Se identificaron 8 problemas prioritarios, los cuales dieron origen a determinar el problema central de la PPS. Se utilizaron instrumentos, como la tabla de priorización de problemas y el Árbol de problemas, que sirvieron para determinar las causas y efectos, del problema central.

En el tercer capítulo comprende del análisis estratégico donde a partir del problema de intervención se desarrollan las herramientas FODA y MINIMAX de aquí se derivan las líneas estratégicas para definición de proyecto.

En el cuarto capítulo se encuentra la Propuesta del proyecto, el cual consiste en el fortalecimiento, al Equipo de Apoyo Técnico a Dirección (ETAD), sobre el tema de género.

Las conclusiones se encuentran en la ejecución del proceso contemplado en la matriz del marco lógico a su vez se sugieren recomendaciones que serán de vital importancia para la asociación para sostenibilidad del proyecto además también se incluye marco teórico conceptual para brindar un sustento teórico al proyecto, y por último se presente referencias bibliográficas y anexos.

# Introducción

A continuación, se presenta el informe de Práctica Profesional Supervisada, que se ejecutó en la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA) del Departamento de Chimaltenango, en el cual se describen los procesos realizados durante este ejercicio.

**En el capítulo I**, se incluye el Marco Organizacional de la institución, el cual se refiere a la descripción de la Asociación, su estructura administrativa, planificación y ejecución de proyectos, proyección hacia la comunidad, visión y misión, a partir de estos elementos se identificó el área de proyección de la PPS, el fortalecimiento de la institucionalidad.

**En el capítulo II**, se realizó el Análisis Situacional, mediante un proceso de priorización de problemas. Se identificaron 8 problemas prioritarios, los cuales dieron origen a determinar el problema central de la PPS.

Se utilizaron instrumentos, como la tabla de priorización de problemas y el Árbol de problemas, que sirvieron para determinar las causas y efectos, del problema central. Se identificaron también los actores que intervienen en la problemática definida y las demandas tanto poblacionales como institucionales relacionadas al tema. Aquí se define el problema de intervención **“Pocos lineamientos, específicos para la implementación de la Política de Género Institucional”**.

**Luego en el capítulo III**, se presenta el, Análisis Estratégico, donde a partir del problema de intervención, se desarrollaron los instrumentos, F.O.D.A y el análisis MINI MAX, para identificar los posibles proyectos que den solución a este problema. Definiendo el Proyecto de Intervención: **“Diseño de Propuesta Metodológica, para la socialización y seguimiento de la Política de Género, De La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas socios”**. Para contribuir a la solución del problema planteado.

**Capítulo IV**, es la Propuesta del proyecto, el cual consiste en el fortalecimiento, al Equipo de Apoyo Técnico a Dirección (ETAD), sobre el tema de género, y autoridades correspondientes de la Asociación. En el mismo, se hace una breve descripción del ámbito institucional, social, político y cultural, en el que se inserta el proyecto, al igual que el plan o el programa. Incluye además los objetivos que persigue, la población destinataria y beneficiaria, con sus resultados previstos, se toman en cuenta otros, para la realización de proyecto como cronograma de actividades presupuesto y tiempos estipulados para que la estudiante logre hacer su intervención dentro de la Asociación.

**Capítulo V**, Presentación de resultados. Se describe el desarrollo del proyecto de intervención, mediante el proceso de recuperación de las experiencias vividas durante cada uno de los procesos.

**Capítulo VI**, Análisis de resultados. Describe el proceso de análisis de los resultados obtenidos a partir de la ejecución de las fases estipuladas en el proyecto de intervención dentro del proceso de la Práctica Profesional Supervisada. Luego se presenta el Marco Teórico, la descripción de todos los conceptos teóricos que se plasmaron en el documento y al final, el apartado de referencias bibliográficas y anexos.

## CAPÍTULO I

### 1. Marco Organizacional

El presente capítulo aborda información importante que permitirá conocer más a profundidad la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA) presenta a su vez su pensamiento estratégico, objetivos, misión, visión, etc., sus áreas programáticas, entre otros datos importantes que ayudan a comprender su forma organizativa y su funcionamiento.

#### **Antecedentes:**

“Somos una asociación integrada por organizaciones comunitarias que promueve la salud integral, con equidad de género y pertinencia cultural en poblaciones excluidas a través de procesos de formación, capacitación, acompañamiento, asesoría e incidencia por el derecho a la salud y a la vida. Fundada en 1978” Plan Estratégico (ASECSA) 2013/2016.

#### **1.2 Naturaleza de la institución:**

La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA) nace desde hace 37 años con el objetivo de contribuir e impulsar la salud comunitaria en comunidades rurales con serias deficiencias en la atención de servicios de salud pública; a través del fortalecimiento de capacidades técnicas y políticas de promotores, promotoras de salud, terapeutas, comadronas, líderes y lideresas organizados/as pretende contribuir en el desarrollo integral de las comunidades.

#### **1.3 Ubicación:**

Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA)

Oficinas Centrales: 6 calle 4-70, Zona 1 Quinta los Aposentos, Chimaltenango, Guatemala., Apartado Postal No 27.

Telefax 78391332, 7395997

Correo electrónico: asecsa2@yahoo.com

#### **1.4 Tamaño y cobertura:**

En este apartado se detalla las comunidades que ASECSA cubre a nivel nacional son las que se encuentran encerradas entre paréntesis. La cobertura, Región

Centro, de extiende a 5 departamentos, Chimaltenango (8), Quiche (2), Santa Rosa (1), Suchitepéquez (1), Jalapa (1).

Los 13 programas socios de ASECSA, Región Centro se ubican en 11 municipios (7 en Chimaltenango), Quiche (1), Santa Rosa (1), Suchitepéquez (1), y Jalapa (1). Tienen cobertura en 316 comunidades, (103 en Chimaltenango), (80 en Santo Tomas la Unión), (76 en San Pedro Pínula), (36 en Santa María Ixhuatán), (Nebaj 21 comunidades).

En los últimos 4 años ASECSA Región Centro ha tenido mayor intervención a través de los proyectos en comunidades ubicadas en los departamentos de Chimaltenango, Quiche – Nebaj, Santa María Ixhuatán - Santa Rosa.

### **1.5 Áreas Programáticas**

En la actualidad ASECSA cuenta con un número significativo de planes programas y proyectos de 316 comunidades alrededor del país con el fin de que las personas de las comunidades logren mejoras sus condiciones de vida a través de las buenas prácticas de hábitos de mejora para salud fortaleciendo el primer nivel de atención en salud.

- Promover el derecho a la salud integral comunitaria a través de procesos de formación, capacitación, acompañamiento, asesoría e incidencia para el bienestar de la población.
- El fortalecimiento de capacidades va dirigido especialmente a grupos de mujeres, comités y asociaciones, comadronas y terapeutas indígenas, promotores, promotoras de salud a través de la atención en primaria de salud.
- Acompañamiento estratégico político y miembro activo al movimiento campesino en coordinación con organizaciones de alianza a fines a la temática

- Fortalecimiento de capacidades técnica y práctica en agricultura sostenible, rescatando prácticas ancestrales, agua, ambiente sano y consumo responsable
- Fortalecimiento de la organización local y comunitaria a través de sus asambleas, Junta Directiva, apoyo técnico, administrativo para su sostenibilidad
- Formación política, defensa del derecho a la salud, participación en espacios locales, nacionales e internacionales con equidad de género.
- Acompañar a las comunidades para establecer un plan de contingencia y plan de respuesta local antes los riesgos de amenazas de inundación
- Fortalecimiento de capacidades a comadronas y promotores de salud sobre diferentes formas de tratamiento para los problemas de salud (mental, físico y espiritual), elaboración de medicamentos a base de plantas naturales y uso de medicamento esenciales, así como la práctica de la acupuntura.

## **1.6 Pensamiento Estratégico**

El pensamiento estratégico son todos los medios utilizados para llegar a un fin propuesto ASECSA cuenta dentro su plan estratégico “2013/2016” con objetivos concretos de los que se quiere lograr durante ese periodo, cabe mencionar que actualmente está trabajando con equipo multidisciplinario en su plan estratégico 2017/2020.

- **Objetivo General**

Contribuir e impulsar la salud comunitaria en comunidades rurales con serias deficiencias en la atención de servicios de salud pública; a través del fortalecimiento de capacidades técnicas y políticas de promotores, promotoras de salud, terapeutas, comadronas, líderes y lideresas organizados/as pretende contribuir en el desarrollo integral de las comunidades

- **Misión de ASECSA 2013 – 2016**

Somos una asociación integrada por organizaciones comunitarias que promueve la salud integral, con equidad de género y pertinencia cultural en poblaciones

excluidas a través de procesos de formación, capacitación, acompañamiento, asesoría e incidencia por el derecho a la salud y a la vida.

- **Visión de ASECSA 2013 – 2016**

Ser un tejido de organizaciones con liderazgo que caminan hacia El Buen Vivir  
Utz K'aslemaal

- **Declaración Política de ASECSA 2013 – 2016**

“En ASECSA luchamos contra las causas estructurales que generan condiciones de inequidad, en alianza con organizaciones afines”

Se busca la transformación social, mediante procesos de participación crítica y de incidencia en la construcción de un sistema de salud equitativo a través de la promoción de la medicina maya, la salud comunitaria y la atención primaria de salud.

- **Principios y Valores de ASECSA 2013 – 2016**

- 1 Solidaridad y honestidad
- 2 Armonía y mística
- 3 Lucha Social y compromiso
- 4 Unidad y respeto
- 5 Derecho a la justicia social

### **1.7 Organigrama Organizacional y Organigrama de Cargos Según Niveles y Categorías (ASECSA) 2003.**

Organigrama es una presentación gráfica, de sus áreas o unidades administrativas, muestran las relaciones que guardan entre sí, es el método más sencillo para expresar la, jerarquía e interrelación de los órganos que la componen en términos concretos y accesibles.

Tiene como Objeto, plasmar y transmitir en forma gráfica y objetiva la composición de una organización.

El Organigrama Organizacional y de Cargos según Niveles y Categorías, para ASECSA fueron diseñadas a través del Modelo de Organigramas Verticales, donde la jerarquía suprema se presenta en la parte superior, ligadas por líneas



que representan la comunicación, la autoridad y la responsabilidad. Implica tener una mejor visualización y ubicación del recurso humano en cada uno de los cargos diseñados, fortaleciendo así la administración general de la Institución, en su momento de aplicación.

Institucionalmente el organigrama clarifica, una mejor conducción y administración del recurso humano, para la buena ejecución de las actividades establecidas por cargo, para el logro de los objetivos institucionales.

### ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



## 1.8 Ejes de intervención

SENDEROS/EJES ESTRATEGICOS	VÍAS DE ACCIÓN
<p><b>Comadronas, promotores y promotoras de salud.</b></p>	<p><b>Comadronas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intercambio de experiencias</li> <li>• Capacitaciones</li> <li>• Apoyo en caso de referencia y contra referencia</li> <li>• Rescate de las prácticas ancestrales</li> <li>• Alfabetización</li> <li>• Acompañamiento en reivindicación de derechos</li> <li>• Apoyo a la organización</li> <li>• Coordinación con Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) en diferentes niveles</li> <li>• Asesoría y acompañamiento en el trabajo comunitario</li> </ul> <p><b>Promotores y promotoras de salud:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar y actualizar pensum de estudio</li> <li>• Readecuación metodológica de educación popular</li> <li>• Cursos básicos para nuevos promotores y promotoras</li> <li>• Capacitaciones por niveles.</li> <li>• Seguimiento a egresados/as</li> <li>• Encuentros</li> <li>• Apoyo en becas</li> <li>• Apoyo a la organización</li> <li>• Acompañamiento en reivindicación de derechos</li> <li>• Coordinación con Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) en diferentes niveles</li> <li>• Asesoría y acompañamiento en el trabajo comunitario</li> </ul>
<p><b>Género y Salud</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulso de la Política Institucional de género</li> <li>• Formación y capacitación a mujeres</li> <li>• Promover la búsqueda de recursos para becas.</li> <li>• Atención a la salud integral con énfasis a las mujeres</li> <li>• Impulso de proyectos productivos con mujeres y alternativas económicas</li> <li>• Promoción e impulso de la salud sexual y reproductiva, VIH y VIH avanzado a través de la capacitación y sensibilización</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alianzas para la incidencia en las políticas públicas</li> <li>• Apoyo a la organización de mujeres para el empoderamiento.</li> <li>• Acciones para la reivindicación de derechos.</li> <li>• Impulso de la nueva Masculinidad</li> </ul>
<b>Juventud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulso de la comisión de juventud</li> <li>• Formulación e implementación de la política de juventud</li> <li>• Formación técnica y política a jóvenes y adolescentes para la promoción y reivindicación de derechos como: sexuales y reproductivos, VIH y VIH avanzado.</li> <li>• Promover acciones de sensibilización dirigidos a: maestros/as, operadores de justicia, personal de salud, población vulnerable y equipos técnicos.</li> <li>• Participación y fortalecimiento de redes para la incidencia en políticas públicas</li> </ul>
<b>Alternativas Terapéuticas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción del uso razonado de medicamentos esenciales y naturales a través de fortalecimiento de capacidades, sensibilización e incidencia política.</li> <li>• Seguimiento a la red comunitaria de medicamentos esenciales</li> <li>• Impulso del Modelo de la medicina indígena maya (MOMIM)</li> <li>• Rescate, reivindicación e impulso del rol de las y los terapeutas indígenas o médicos/as de la medicina ancestral.</li> <li>• Siembra, producción, procesamiento artesanal y distribución de medicamentos a base de plantas medicinales.</li> <li>• Impulso de la medicina alternativa (acupuntura, acu presión, iridiología, medicina agradable y otras)</li> <li>• Coordinaciones y relacionamiento en redes para la incidencia política.</li> </ul>
<b>Soberanía Alimentaria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agricultura sostenible con metodología de campesino a campesino; proyectos agroecológicos, producción de alimentos locales, granjas integrales y producción agropecuaria, entre otros.</li> <li>• Recuperación de prácticas ancestrales y semillas nativas</li> <li>• Cuidado y defensa del Agua y Ambiente</li> <li>• Promoción del consumo responsable.</li> <li>• Intercambio de experiencias</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alianzas para la defensa de la madre tierra y el territorio.</li> <li>• Coordinaciones y relacionamiento en redes para la incidencia política.</li> </ul>
<b>Fortalecimiento de organizaciones comunitarias de salud (programas socios)</b>	<p><b>Acompañamiento a programas socios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar la participación de los programas socios en la escuela de formación política.</li> <li>• Fortalecimiento organizativo: Asambleas, juntas directivas.</li> <li>• Fortalecimiento Institucional: Contable-administrativo, legal, tributario</li> <li>• Asesoría para la sostenibilidad social y económica</li> <li>• Promoción de la participación política de programas socios al movimiento social.</li> <li>• Infraestructura y equipamiento.</li> <li>• Promoción de renovación de liderazgos.</li> </ul>
<b>Incidencia Política</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación política en los distintos niveles de (ASECSA).</li> <li>• Consolidar la escuela de formación política de (ASECSA).</li> <li>• Articular acciones por la defensa de la madre tierra y el territorio.</li> <li>• Reivindicación del derecho a la salud a través de alianzas y coordinaciones a diferentes niveles</li> <li>• Formación de líderes y lideresas para desarrollar capacidades políticas para la incidencia.</li> <li>• Participación activa en: foro ciudadano por la salud, movimiento ciudadano por la salud, comité regional de promoción de salud comunitaria, Acción Internacional para la Salud AISLAC, movimiento de salud de los pueblos.</li> <li>• Participación activa en: Consejos de desarrollo y Consejos de Salud.</li> <li>• Participación activa en: Movimiento social de; jóvenes, mujeres, indígenas y campesinos/as.</li> <li>• Coordinación con MSPAS y Organización Panamericana de Salud OPS.</li> <li>• Acciones de comunicación social.</li> <li>• Auditoría social.</li> <li>• Investigación.</li> </ul>
<b>Gestión local de Riesgo, Emergencia y post-emergencia</b>	<p><b>Gestión del Riesgo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de contingencia Institucional</li> <li>• Organización para la gestión de riesgo: formación de Coordinadoras locales para la reducción de desastres (COLRED) y coordinación con Coordinadoras municipales para</li> </ul>

	<p>la reducción de desastres (COMRED), Coordinadoras departamentales para la reducción de desastres (CODRED), Coordinadora regional para la reducción de desastres (CORRD) y Coordinadora nacional para la reducción de desastres (CONRED)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipamiento básico.</li> <li>• Alianza con organizaciones y autoridades locales.</li> <li>• Análisis del riesgo.</li> <li>• Acción de adaptación ante los efectos del cambio climático.</li> <li>• Acciones de comunicación.</li> </ul> <p><b>Atención a la Emergencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades (EDAN)</li> <li>• Atención sanitaria/jornadas médicas/primeros auxilios</li> <li>• Atención psicosocial</li> <li>• Atención especializada a los grupos vulnerables</li> <li>• Sensibilización para la prevención de violencia sexual</li> <li>• Seguridad Alimentaria</li> <li>• Agua y Saneamiento</li> <li>• Ropa y vestimenta.</li> <li>• Techo mínimo</li> </ul> <p><b>Atención Post-emergencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rehabilitación de Siembras y cultivos</li> <li>• Reactivación económica</li> <li>• Reconstrucción de vivienda</li> </ul>
<p><b>Auto-gestión para la sostenibilidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a medicamentos: bodegas, farmacias, botiquines.</li> <li>• Impulso del mercado solidario</li> <li>• Intercambios sobre experiencias exitosas</li> <li>• Servicios de hospedaje, alimentación, material audiovisual y escrito.</li> <li>• Asesorías</li> </ul>

## **CAPÍTULO II**

### **2. Análisis Situacional**

En el análisis situacional se evidencian todos los elementos que obstaculizan de alguna manera el actuar de la asociación en el siguiente capítulo se realizó un análisis situacional de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA), para ello se utilizaron varias técnicas como: técnica de priorización de problemas del área de proyección, árbol de problemas, análisis de causa y efecto, análisis de actores vinculados con el área de proyección. Todas las técnicas anteriormente descritas se detallarán y explica cada una a continuación.

#### **2.1. Identificación de los problemas generales del área de proyección.**

La Trabajadora Social en su Práctica Profesional Supervisada aplicando la técnica de lluvia de ideas se logra identificar varios problemas que se detallan a continuación.

La Asociación de Servicios Comunitarios En Salud, cuenta con una política institucional de género, sin embargo, una se denota una débil aplicación de la misma en los diferentes senderos o ejes estratégicos de la institución.

Una de las problemáticas identificadas es limitado recurso económico para la realización plan de emergencia a nivel regional para la reducción de desastre, ASECSA cuenta con uno de sus senderos llamado “Gestión de Riesgo, sin embargo, no hay un presupuesto definido para este sendero. Así mismo, la asociación dentro de sus líneas de acción para la gestión de riesgo y reducción de desastres, ha realizado diferentes alianzas con diferentes instituciones que manejan el tema para capacitar a las comunidades de las regiones donde se maneja; el tema gestión de riesgo y reducción de desastres, sin embargo, no cuentan con un plan de emergencia por región.

Sobrecarga de trabajo y pocos espacios de convivencia a nivel laboral podría está trayendo como consecuencia que el empleado se mantenga un poco más estresado a la hora de realizar su trabajo, lo cual podría causar cierta insatisfacción al trabajador.

Débiles lineamientos para la sistematización adecuada de los proyectos, conversando con la persona enlace, se llega a la conclusión que, se necesita un sistema integral y para la sistematización de la información de los diferentes proyectos a nivel regional nacional, y sobre todo la captación de los cambios de conducta positiva de las comunidades; ya que en la actualidad si se recaba la información de los proyectos, pero es de una manera muy compleja y en algún momento puede quedar afuera cierta información importante dentro de los procesos .

Falta de un presupuesto definido para el sendero de Juventud, a nivel nacional actualmente la asociación ASECSA cuenta con una política de juventud que surgió como respuesta al plan estratégico de la asociación 2013-2016.

Ausencia de un plan de capacitación a nivel institucional para la creación de proyectos, actualmente dentro de la asociación no se cuenta con un plan de capacitación para la formulación de proyectos; ya que cada vez hay más personal de nuevo ingreso dentro de la asociación, por lo que es importante capacitarla para que vayan entendiendo como se maneja la asociación.

El escaso personal en el área de proyectos, esta es una limitante ya que al momento en que las regiones manejan diferentes tipos de proyectos, el seguimiento que se le da a nivel institucional es muy poco; es más que todo acompañamiento institucional sin embargo, dentro del área de proyectos tratan la manera de trabajar coordinadamente y con un trato cordial, el problema es que hay sobrecarga de trabajo en algunas ocasiones.

Poco fortalecimiento de capacidades a beneficiarios de los diferentes proyectos a nivel regional sobre empoderamiento local, liderazgo y empoderamiento político, actualmente se capacita sobre temas de gobernanza local, pero se reconoce que es importante reforzar esa área o sendero de la institución.

## **2.2 Cuadro de priorización de problemas:**

La tabla de frecuencias es una herramienta donde se enumeran todos los problemas encontrados dentro del área de proyección, de lo cual el priorizado será el problema a intervenir durante la Práctica Profesional Supervisada II.

## **2.3 Análisis y justificación del problema seleccionado:**

Dentro de la herramienta de la tabla de priorización se identificó que el problema priorizado es “Débil lineamientos interinstitucionales para el seguimiento de la política de género en las diferentes regiones que conforma ASECSA”.

Se considera que el enfoque de género es vital para la realización de proyectos más incluyentes e integrales y participativos en las cinco regiones que cubre, con esto se busca también el empoderamiento sobre el tema a nivel institucional.

ASECSA en la actualidad cuenta con una política de género a nivel institucional, sin embargo, no tienen un monitoreo adecuado del seguimiento que le dan las diferentes regiones que conforma la asociación sobre la inclusión del tema de género para la generación de sus procesos.

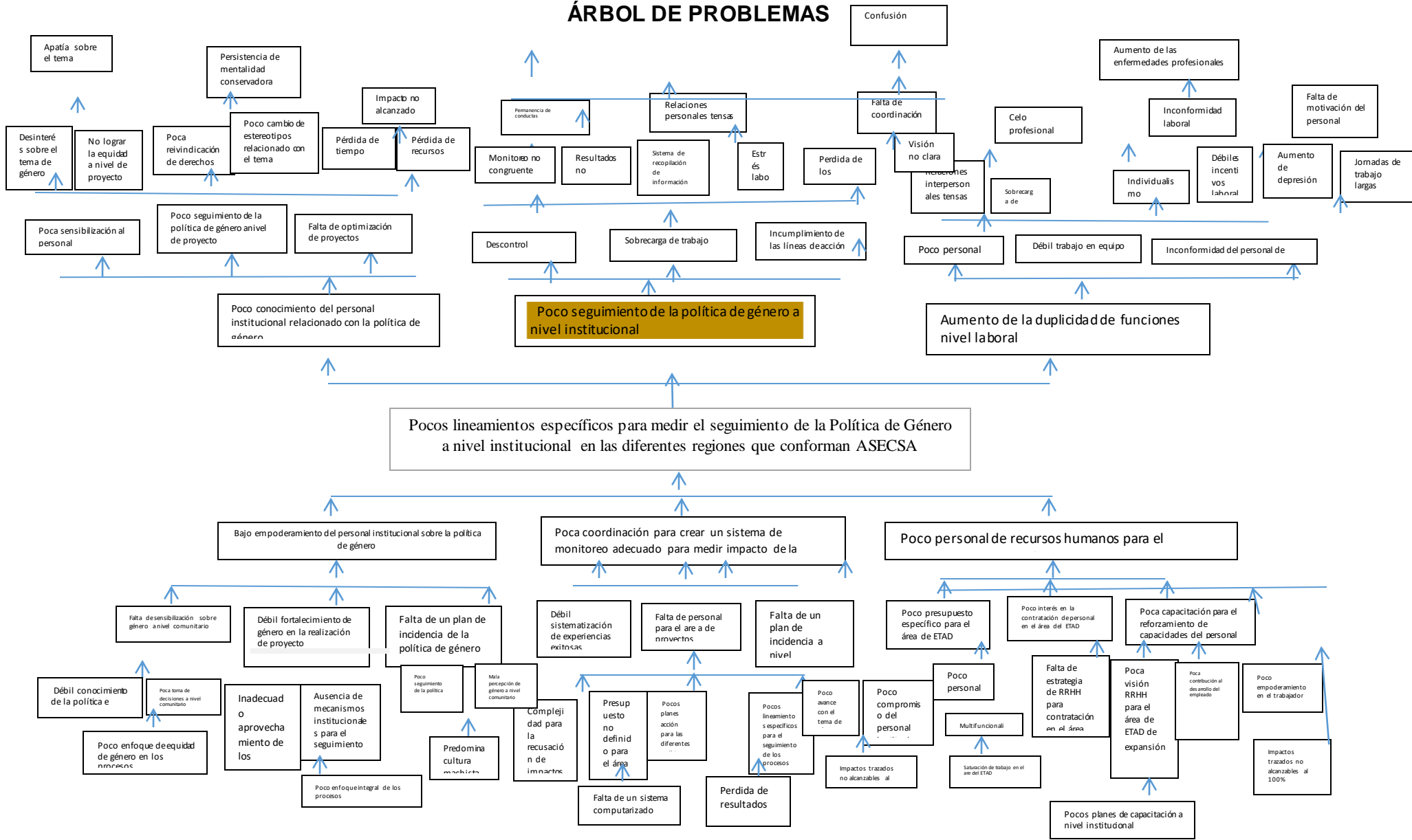
La asociación después de esta priorización de problemas ve elocuente el fortalecimiento de la aplicabilidad de la política de género a nivel regional, ya que esto daría como resultado que los procesos más integrales e incluyentes y participativos, tengan un impacto más grande en el trabajo que desarrollan los programas socios.

### **2.3.1. Técnica de Árbol de problemas**

Se utilizó la técnica de árbol de problema para ayudar a profundizar en el análisis sobre la problemática central encontrada, la técnica muestra 22 causas y 22 efectos los cuales posteriormente se analizan a profundidad para identificar las posibles soluciones a los mismos.



# ÁRBOL DE PROBLEMAS



### **2.3.2 Análisis del Árbol de problemas**

El árbol de problemas es una técnica participativa que ayuda a definir problemas causas y efectos relacionado a un problema central, la técnica del árbol de problemas ayuda al estudiante de la práctica profesional supervisada de la carrera de Trabajo Social, realizar un análisis del problema central visualizado según la tabla de frecuencias descrita en este capítulo.

El problema central identificado es "Pocos lineamientos adecuados para medir el seguimiento de la política de género a nivel institucional en las diferentes regiones que conforman ASECSA". Se puede notar que una de las limitantes el poco empoderamiento que tiene el personal relacionado con el tema de género.

La asociación a lo largo de sus 37 años de creación ha elaborado políticas interesantes, sin embargo, la aplicación de las mismas a nivel comunitario es complicada por las particularidades de las comunidades. La asociación cuenta con planes acción específicos para el seguimiento de dichas propuestas, pero a la vez es una limitante, ya que no se está logrando medir los impactos de manera objetiva, dando como resultado una política con pocos avances.

Una de las apuestas sociales de la política de género es la integralidad en la toma de decisiones con equidad de género y la reivindicación de la mujer en los espacios de participación en generación de proyectos y participación política.

A pesar de los esfuerzos constantes que mantiene la asociación por promover la equidad de género y la participación de la mujer se identifica pocos proyectos específicos para el impulso de la política de género a nivel institucional.

Estas limitantes conllevan a que el equipo técnico de apoyo a dirección no le da tiempo para cubrir todas las demandas y poner en marcha la política de género sumando con ello la infinidad de proyectos que se manejan a nivel regional y nacional y la falta de un monitoreo específico de seguimiento hace cada vez más complejo la implementación de la política de género.

## MATRIZ ANALISIS DE ACTORES

ANÁLISIS DE RED DE ACTORES Y ALIANZAS

ANÁLISIS DE RED DE ACTORES Y ALIANZAS								
ACTORES	CARACTERÍSTICAS	INTERESES PRINCIPALES	IMPACTO DE LA SITUACION	INTERESES, MIEDOS, EXPECTATIVAS	RELACIONES DEL PROYECTO	IMPACTO POTENCIAL	RECOMENDACIONES	PRIORIDADES
ALIANZAS A NIVEL LOCAL								
Programas socios	Son todo el programa que estan asociados a nivel regional, departamental y nacional a través de ellos llegan los diferentes proyectos a las comunidades	Unificar líneas de acción con K a Asociación de Servicios Comunitarios En Salud	Atención e las demandas y expansión de cobertura	Contar con el apoyo de la comunidad y de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud para solucionar las demandas	Unificación de criterios y apoyar a la comunidad	Muy Alto	Ser participe de la definición estratégica.	Alta
Consejos Comunitarios de Desarrollo. COCODES	Espacio de participación	Contar con cobertura de las demandas	Expansión de cobertura.	Contar con el apoyo de la comunidad para solucionar las demandas	Apoyar a la comunidad	Alto	Ser participe de la definición estratégica.	Alta.
Puestos y Centros de salud	Espacios de participación estratégica relacionado con los temas de salud a nivel comunitario	Unificar líneas de acción para la cobertura de la población en temas de salud	Cobertura efectiva que genere cambios de conducta a nivel comunitario	Contar con el apoyo de las diferentes instituciones locales para mejorar la atención en salud	Unificación de criterios	Alto	Ser un participe activo para evitar la duplicidad des esfuerzos	Alta.
Municipalidades	Entidad autónoma que rige el gobierno local	Desarrollo social, económico y político del municipio	Apoyo al desarrollo de las mujeres del municipio	Cumplir con las demandas de la población	Ser influyente en la toma de decisiones Apoyar a las mujeres hacia el desarrollo	Alta y muy positivo	Visión política a largo plazo.	Alta
Alcaldías y autoridades Indígenas	Entidad autónoma que rige el gobierno con un enfoque de pertinencia cultural respetando la autoridad de los pueblos mayas	Desarrollo social, económico rural y político del municipio	Apoyo al desarrollo de del municipio	Cumplir con las demandas de la población	Ser influyente en la toma de decisiones	Alta y muy positivo	Vision política a largo plazo.	Alta
Consejo Municipal de Desarrollo, COMUDE	Espacio de participación a nivel municipal para generar el desarrollo	Desarrollo social, económico y político del municipio	Apoyo al desarrollo de del municipio	Cumplir con las demandas de la población	Ser influyente en la toma de decisiones	Alta y muy positivo	Visión política a largo plazo.	Alta
ACTORES ALIANZAS A NIVEL DEPTAL								
Consejos Departamentales de Desarrollo	Son las instancias unificadas para buscar el desarrollo del departamento	Desarrollo social, económico y político del departamento	Apoyo al desarrollo de del departamento	Cumplir con las demandas de la población	Ser influyente en la toma de decisiones	Alta y muy positivo	Visión política a largo plazo.	Alta

Coordinadoras Municipales de Salud.	Se encargan de coordinar todas las acciones relacionadas con la salud preventiva	Desarrollo social a través de la educación y la prevención de enfermedades	Apoyo al desarrollo del municipio	Velar por el resguardo de la salud de los habitantes	Ser incluyente en la toma de decisiones relacionadas con el tema de salud	Alta y muy positivo	Visión política a largo plazo.	Alta
Coordinadoras Departamentales de Salud de Chimaltenango	Se encargan de coordinar todas las acciones relacionadas con la salud preventiva a nivel departamental	Desarrollo social a través de la educación y la prevención de enfermedades a nivel departamental	Apoyo al desarrollo del departamento	Velar por el resguardo de la salud de los habitantes	Ser incluyente en la toma de decisiones relacionadas con el tema de salud	Alta y muy positivo	Visión política a largo plazo.	Alta
Direcciones de área de Salud	Velar por que los servicios de salud lleguen de manera inmediata y pertinente a todas las personas,	Brindar un servicio de atención en salud de calidad y calidez y así evitar el brote de nuevas enfermedades que puedan afectar al departamento.	Apoyo al sistema de prevención de enfermedades	Velar por el resguardo de la salud de los habitantes y fomentar la cadena de prevención de los habitantes	Ser incluyente en la toma de decisiones relacionadas con el tema de salud	Alta y muy positivo	Mejora del presupuesto, reclutamiento de personal capacitado a nivel comunitario	Alta
Consejos Departamentales de Desarrollo. CODEDES	Son las instancias unificadas para buscar el desarrollo del departamento	Desarrollo social, económico y político del departamento	Apoyo al desarrollo del departamento	Cumplir con las demandas de la población	Ser influyente en la toma de decisiones	Alta y muy positivo	Visión política a largo plazo. Velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos dentro de las reuniones multisectoriales	Alta
Observatorio de Salud Sexual y Reproductiva (OSAR)	Es una instancia que vigila todos los aspectos relacionados con la salud reproductiva a de la mujer	Busca la prevención de embarazos a temprana edad	Apoya al desarrollo de la mujer	Cumplir con las demandas de la población	Ser influyente en la toma de decisiones	Alta y muy positivo	mejorar la coordinación interinstitucional y estratégica	Alta
Habitantes	Son todas las comunidades beneficiadas por los diferentes proyectos de ASECSA	Contar con la cobertura sobre las demandas.	Acción directa las demandas	Poder resolver a las problemáticas.	Apoyar	Alta	Participación en la definición de estrategias.	Alta.
<b>ACTORES ALIANZAS ANIVEL NACIONAL</b>	<b>CARACTERISTICAS</b>	<b>INTERESES PRINCIPALES</b>	<b>IMPACTO DE LA SITUACION</b>	<b>INTERESES, MIEDOS, ESPERATIVAS.</b>	<b>RELACION CON EL PROYECTO</b>	<b>IMPACTO POTENCIAL</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>PRIORIDADES</b>
Convergencia Nacional Maya WaliKJ	La <b>Coordinación y Convergencia Nacional Maya Waqib'Kej</b> es una instancia conformada por organizaciones Mayas y Campesinas de Guatemala con el propósito de	Busca la soberanía de los pueblos y defensa del territorio	Acción directa por la defensa del territorio y ambiente	Coordinar la articulación de las luchas del Pueblo Maya.	Articulación de acciones.	Alta.	Mantener la coordinación	Alta.
Foro Ciudadano de Salud	Adopta y fortalece los principios de los derechos de mujeres, hombres, niñez, adolescencia, juventud, adultos y adultas mayores, diversidad sexual, personas con capacidades diferentes y migrantes, a través de un Estado que garantice la salud como un derecho humano y a la vida.	El Foro, se basa en la solidaridad entre los pueblos y las personas promoviendo la justicia social y la autodeterminación.	Pugna el equilibrio etno/cultural, territorial, de género y ciclos continuos de vida en el acceso universal a la salud.	Estimula y adopta los contenidos y prácticas de la medicina tradicional e indígena de los cuatro pueblos de Guatemala como elementos básicos y necesarios para la salud comunitaria.	Articulación de acciones y generación de proyectos	Muy alta.	Mantener la coordinación	Alta.
Consejos de Instituciones de Desarrollo de	Constituímos un espacio de sociedad civil que impulsa permanentemente procesos de coordinación, articulación social e	contribuir a la construcción de un Estado incluyente, democrático y plural que promueva el	contribuir a la construcción de un Estado incluyente, democrático y plural que	Lograr la equidad y una verdadera democracia la defensa del territorio	Articulación de acciones. Y generar	Muy alta.	Mantener la coordinación	Alta.

Guatemala – COINDE-	incidencia política en los ámbitos comunitario y nacional	desarrollo integral de la población guatemalteca	promueva el desarrollo integral de la población guatemalteca		acciones para la defensa de territorio			
Universidad de San Carlos de Guatemala	Persona con la capacidad gerencial, así como optimizar los recursos para promover un desarrollo local.	Poder transformar una problemática.	Atender las demandas de la población	Apoyar las demandas	Ser parte de la transformación de la problemática.	Alto	Participación en definición de estrategias	Alto
Universidad Rafael Landívar	Persona con la capacidad gerencial, así como optimizar los recursos para promover un desarrollo local.	Poder transformar una problemática.	Atender las demandas de la población	Apoyar las demandas	Ser parte de la transformación de la problemática.	Alto	Participación en definición de estrategias	Alto
Red Nacional por la Defensa de la Seguridad y Soberanía Alimentaria en Guatemala.	Es un espacio de articulación social y popular, donde convergen más de 200 organizaciones de base con cobertura nacional.	Busca desarrollar las capacidades de los agricultores a nivel nacional	Lograr el desarrollo rural y la soberanía alimentaria del país	Apoyar demandas	Ser parte de la transformación y lograr el desarrollo rural	Muy alta.	Mantener la coordinación	Alta.
Programa de Intercambio, Diálogo y Asesoría en Agricultura Sostenible y Soberanía Alimentaria	Es un espacio de articulación para el diálogo e intercambio de experiencia entre agricultores	Busca desarrollar las capacidades de los agricultores a nivel nacional	Lograr el desarrollo rural y la soberanía alimentaria del país	Apoyar demandas	Ser parte de la transformación y lograr el desarrollo rural	Muy alta.	Mantener la coordinación	Alta.
<b>ACTORES ALIANZAS ANIVEL GUBERNAMENTAL</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>INTERESES PRINCIPALES</b>	<b>IMPACTO DE LA SITUACION</b>	<b>INTERESES, MIEDOS, ESPECTATIVAS.</b>	<b>RELACION CON EL PROYECTO</b>	<b>IMPACTO POTENCIAL</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>PRIORIDADES</b>
Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social MSPAS	Un sistema óptimo de servicios de salud se caracteriza por estar centrado en la persona y enfocado en la comunidad para satisfacer las necesidades de los individuos, las familias y las comunidades.	Responder a las tendencias demográficas y epidemiológicas para facilitar el acceso a la atención apropiada, a tiempo y en el lugar adecuado, con énfasis en el primero y segundo nivel de atención que conlleve al acceso universal	personas viviendo y construyendo comunidades saludables	Mejorar la calidad de vida de los y las guatemaltecas vigilar el índice epidemiológico de las enfermedades, fortalecer el primer nivel de atención de salud	<b>Unificar acciones para lograr el fortalecimiento del primer nivel de atención en salud</b>	<b>Muy alta</b>	Mantener la coordinación	Alta.

Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación MAGA.	Institución del Estado, que fomenta el desarrollo rural integral a través de la transformación y modernización del sector agropecuario, forestal e hidrobiológico	Tratar de desarrollar capacidades productivas, organizativas y comerciales para lograr la seguridad y soberanía alimentaria y competitividad con normas y regulaciones claras para el manejo de productos en el mercado nacional e internacional, garantizando la sostenibilidad de los recursos naturales.		Ser una institución pública eficiente, eficaz y transparente que promueve el desarrollo sustentable y sostenible del sector, para que los productores agropecuarios, forestales e hidrobiológicos, obtengan un desarrollo rural integral a través del uso equitativo de los medios de producción y uso sostenible de los recursos naturales renovables, mejorando su calidad de vida, seguridad y soberanía alimentaria, y competitividad.	<b>Unificar acciones para lograr el fortalecimiento de las buenas prácticas de siembra de los agricultores.</b>	Muy alta	Mantener la coordinación	Alta.
ACTORES ALIANZAS ANIVEL INTERNACIONAL	<b>CARACTERISTICAS</b>	<b>INTERESES PRINCIPALES</b>	<b>IMPACTO DE LA SITUACION</b>	<b>INTERESES, MIEDOS, ESPERATIVAS.</b>	<b>RELACION CON EL PROYECTO</b>	<b>IMPACTO POTENCIAL</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>PRIORIDADES</b>
Comité Regional para la Promoción de la Salud Comunitaria – CRPSC	<b>Red de programas y criminaciones de nivel primario en salud</b>		Se orienta hacia la promoción de los derechos socio-culturales, con énfasis a la recreación sana y los derechos humanos con adolescentes y jóvenes promotores, padres y madres.	Fomentar la pertinencia cultural en la atención primaria en salud rescatando la medicina ancestral.	Economico	Muy alta	Mantener la coordinación	Alta.
Movimiento por la Salud de Los Pueblos PHM	El PHM / MSP es una red internacional que aglutina a activistas de salud, organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas de todo el mundo, en particular de países de bajos y medianos ingresos	Promover la salud para todos y todas a través de un movimiento intersectorial fundamentado en la equidad y la participación, y como una cuestión de derechos.	Es una red de redes de salud a nivel latinoamericano	Fomentar el acceso a la salud	Económico	Muy alta	Mantener la coordinación	Alta.
Organización mundial de la Salud OMS	Es la autoridad directiva y coordinadora en asuntos de sanidad internacional en el sistema de las Naciones Unidas.		Mejoramiento del acceso a la salud a nivel mundial dotando de recursos	Prestamos apoyo a los países en la coordinación de las actividades de diferentes sectores del gobierno y de los asociados –incluidos asociados bilaterales y multilaterales, fondos y fundaciones, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado– para que logren sus objetivos sanitarios y apoyar sus estrategias y políticas sanitarias nacionales	Económico	Muy alta	Mantener la coordinación  Realizar proyectos más de base para que haya un desarrollo más participativo	Alta.

Organización Panamericana de la Salud. OPS	Es la autoridad directiva y coordinadora en asuntos de sanidad internacional en el sistema de las Naciones Unidas		Mejoramiento del acceso a la salud a nivel panamericano dotando de recursos	Prestamos apoyo a los países en la coordinación de las actividades de diferentes sectores del gobierno y de los asociados –incluidos asociados bilaterales y multilaterales, fondos y fundaciones, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado– para que logren sus objetivos sanitarios y apoyen sus estrategias y políticas sanitarias nacionales	Económico	Muy alta	Mantener la coordinación  Realizar proyectos más de base para que haya un desarrollo más participativo	Alta.
ACTORES Directos	<b>CARACTERISTICAS</b>	<b>INTERESES PRINCIPALES</b>	<b>IMPACTO DE LA SITUACION</b>	<b>INTERESES, MIEDOS, ESPERATIVAS.</b>	<b>RELACION CON ELPROYECTO</b>	<b>IMPACTO POTENCIAL</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>PRIORIDADES</b>
Director de ASECSA	Encargado general de la asociación	Velar por que todos los proyectos se encaminen al desarrollo y las buenas prácticas del buen vivir respetando el mandato de la asociación.	Coordinar porque todas las ONG asociadas a ASECSA traje bajo la misma misión y misión se la asociación	Lograr el desarrollo social rural comunitario en Guatemala	Apoyo coordinación generación y validación de proyectos	Muy alta	Seguir con las coordinaciones tanto institucionales como interinstitucionales. Seguir gestionando recursos para la generación de proyectos.	Alta
Equipo de fortalecimiento a dirección (área de proyectos)	Grupo multidisciplinario encargado de generar proyectos	Generación y seguimiento de cada uso de los proyectos en cada uno de los senderos de la asociación	Vital ya que de esta línea salen las líneas de acción para la generación de proyectos	Lograr el desarrollo social rural comunitario en Guatemala	Apoyo coordinación generación y validación de proyectos	Muy alta	Seguir con las coordinaciones tanto institucionales como interinstitucionales. Seguir gestionando recursos para la generación de proyectos, mejorar el presupuesto para esta área y contratar más personal.	Alta.

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

El análisis de actores es una técnica vital para conocer los actores tanto internos como externos que tiene algún tipo de relación con la institución y en este punto específico los que tienen relación con el área de intervención de la estudiante de práctica profesional supervisada que es el área de proyectos dentro de la asociación.

Dentro de la institución no se utiliza el término de actores vinculados para la realización de sus diferentes proyecciones a nivel nacional e internacional, ellos manejan más el término “alianzas” ya que la asociación realiza son diferentes tipos de alianzas para alcanzar sus objetivos en conjunto con las demás organizaciones vinculadas y así generar un desarrollo integral para las diferentes comunidades que apoya la asociación.

## **2.5 Demandas Institucionales y poblaciones**

### **2.5.1 Demandas Institucionales.**

- Fortalecer el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD), para garantizar la operatividad de fácil comprensión para la aplicación de la política de género.
- Fomentar la capacitación dentro del personal institucional para fortalecer de proyectos con mayor enfoque de género.
- Mejorar la estrategia de monitoreo de los diferentes procesos que maneja la asociación.
- Mejorar la sistematización de experiencias exitosas de los diferentes procesos institucionales.

### **2.5.2 Demandas Poblacionales.**

- Fomentar la participación activa de las comunidades para la generación de proyectos con enfoque de género.
- Seguir fortaleciendo a las comunidades con proyectos participativos y así lograr un desarrollo de manera equitativa.
- Fomentar a nivel internacional los proyectos de base ya que son más pertinentes para las comunidades.



- Seguir buscando nuevas alianzas para la sostenibilidad de los procesos
- Mantener y fortalecer permanente el personal institucional, para generar cambios positivos para una vida digna de la población y así la filosofía institucional

### **2.5.3 Análisis de brecha y perspectiva.**

A largo de los 37 años que tiene de existir la institución se denota que el trabajo que ha realizado para alcanzar el desarrollo de los pueblos ha sido fundamental para nuestro país pues se han visto avances positivos, derivado de ello es necesario seguir adelante fortaleciendo a la asociación (ASECSA) no solo con la adquisición de recursos económicos si no también con la constante capacitación al personal institucional para que se realice un trabajo más en coordinación y lograr más rápido los objetivos.

Es importante que la institución logre mejorar la estrategia de monitoreo de los proyectos y de las diferentes acciones que se realizan dentro de la institución, esto serviría para llevar un control adecuado de los impactos de los proyectos en los diferentes senderos que maneja la asociación.

Es necesario continuar con las coordinaciones a nivel municipal, departamental, regional, nacional e internacional, ya que con ello las múltiples coordinaciones que se realizan se pueden agendar nuevos proyectos unificar esfuerzos ahorrar tiempo y recursos y así lograr que todas las instituciones socias a ASECSA trabajen en sinergia en equipo para lograr resultado más de impacto.

La realización de proyectos con un diagnóstico previo de las necesidades sentidas de las comunidades es muy importante para que los procesos tengan un impacto positivo a mediano plazo dentro de esto también entra la pertinencia que debe tener cada uno de los procesos.

#### **2.5.4 Proyectos a futuro o visión proyectiva de la institución**

- Generar proyectos en los diferentes senderos que conforma la asociación ASECSA.
- Fortalecer la capacitación para la generación de procesos y a nivel institucional.
- Fortalecer monitoreo de procesos.
- Mantener coordinaciones estratégicas para la adquisición de recursos económicos para generar nuevos proyectos.
- Mantener coordinaciones estratégicas para la defensa del territorio
- Fortalecer la política de genero a nivel institucional
- Realización del plan estratégico 2017-2021.

#### **2.5.5 Problema identificado para intervenir**

La estudiante de la Licenciatura de Trabajo Social a través de la Práctica Profesional Supervisada, actualmente está delegada por parte de la asociación al área del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección. El fortalecimiento institucional es parte de la gerencia social, para poder lograr la eficiencia eficacia y la efectividad de las entidades tanto gubernamentales como no gubernamentales.

La estudiante identifico el problema a intervenir el cual es “Pocos lineamientos específicos para medir el seguimiento de la Política de Género a nivel institucional en las diferentes regiones que conforman (ASECSA).”

Ya que cada uno de las debilidades es que tanto la Asociación como los programas socios reconocen que tienen una Política de Genero Institucional sin embargo tienen una guía de su aplicabilidad a nivel comunitario.

## CAPÍTULO III

### 3. Análisis Estratégico

El análisis estratégico es una herramienta fundamental para el proceso de Práctica Profesional Supervisada de la Licenciatura de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, ya que permite identificar la problemática específica a tratar y al mismo tiempo identificar las probables soluciones de las mismas.

Para profundizar en la problemática que presenta el área de proyectos en este análisis estratégico se utilizaron algunas técnicas, las cuales se describen a continuación.

#### 3.1 Matriz FODA

Dentro de este numeral se aplicará la herramienta de la matriz FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) dentro del área de proyectos de ASECSA, con ello se delimitará las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que presenta específicamente el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD).

A nivel institucional, también se utiliza la Herramienta del MINIMAX, para minimizar riesgos dentro del área de proyectos y maximizar oportunidades que se puedan aplicar de manera útil dentro de la misma.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
F1. El Equipo Técnico de Apoyo a Dirección es reconocida institucionalmente y por los demás socios de Asociación de Servicios Comunitarios de Salud.	O1. Alianzas y coordinaciones interinstitucionales a nivel local, municipal y departamental.
F2. Fueron parte de la creación de la política de Comadronas a nivel nacional.	O2. Credibilidad a nivel local, municipal y departamental de los Programas socios.
F3. Cuentan con una política de juventud y una política de género	O3. Espacios de procesos de formación y capacitación a los programas Socios por ASECSA y otras instancias con quienes se tiene coordinación.
F4. Reconocimiento internacionalmente.	O4. Reconocimiento del trabajo comunitario de los Programas socios.
F5. El área de proyectos cuenta con el apoyo y la confianza de dirección de la asociación.	O5. La formación a nivel institucional es vital para el seguimiento de los programas.
F6. Existe motivación social de los Programas Socios en seguir trabajando asociados a ASECSA.	O6. Buena relación y coordinación con ASECSA a nivel comunitario.

<p>F7. Prestar servicio a programas de salud a nivel comunitario por algunos programas socios.</p> <p>F8. Personal capacitado en diferentes áreas de dirección y administración y programático.</p> <p>F9. Estudiante de práctica profesional supervisada de Trabajo Social en el área de proyectos.</p> <p>F10. La asesoría de ASECSA permite la gestión de proyectos a nivel regional y nacional.</p>	<p>O7. Seguimiento de ONGS como apoyo a ASECSA.</p> <p>O8. Seguir fomentando a nivel universitario el apoyo de estudiantes en el área estratégica.</p> <p>O9. Coordinaciones y alianzas interinstitucionales para apoyar proceso de trabajo conjunto a nivel comunitario.</p> <p>O10. Financiamiento de proyectos por diferentes donantes.</p> <p>O11. Participación en espacios para la incidencia política.</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>D1. Poco conocimiento del personal institucional sobre las diferentes políticas realizadas por la asociación.</p> <p>D2. Poco personal en el área de proyectos.</p> <p>D3. Débil sistema de línea de Base computarizado para recopilar los productos de los proyectos a nivel regional y nacional.</p> <p>D4. Débil presupuesto financiero designado al área estratégica de proyectos.</p> <p>D5. Débil empoderamiento a nivel institucional sobre la política de género.</p> <p>D6. Ausencia de planes de acción para el seguimiento de la política de género a nivel institucional</p> <p>D7. Ausencia de planes de acción para el seguimiento de la política de juventud a nivel institucional.</p> <p>D8. Duplicidad de trabajo en el área de proyectos.</p> <p>D9. Poco impacto en el tema de género a nivel institucional y programas socios</p> <p>D10. Falta de optimización de los proyectos institucionales.</p> <p>D11. Débil sistematización de experiencias para el área de Equipo Técnico de Apoyo a Dirección exitosas de los diferentes proyectos tanto a nivel regional como nacional.</p> <p>D12. Pérdida de información de los proyectos.</p>	<p>A1. Crisis económica internacional limita la gestión de proyectos en agencias de cooperación.</p> <p>A2. Poco interés a nivel internacional para el financiamiento de la política de género.</p> <p>A3. Permanencia de la desigualdad social.</p> <p>A4. Inadecuada percepción de la equidad de género a nivel comunitario.</p> <p>A5. Pérdida de reconocimiento del trabajo realizado por la asociación a nivel internacional.</p> <p>A6. El ente internacional patrocina financiamiento de proyectos sin diagnóstico previo.</p> <p>A7. Impactos de los proyectos mínimos a nivel comunitario.</p>

### 3.1.2 Técnica MINIMAX

Según (O. Arenales 2012) “Es una técnica que permite vincular cada cuadrante de la matriz F.O.D.A, y se procede a evaluar cada cruce teniendo como referente las exigencias del entorno externo, en que se desarrolla el problema”.

Este tipo de técnica le permite al estudiante de la Práctica Profesional Supervisada de la Licenciatura en Trabajo Social, hacer un análisis y la definición de estrategias que permitan resolver los problemas encontrados en el área de intervención.

Para realizar la matriz del MINIMAX se utilizó de ejemplo la matriz que se encuentra como referencia en la “Guía Práctica para Practica Profesional Supervisada” (O. Arenales 2012), la cual se presenta a continuación.

#### Herramienta MINIMAX

(ATAQUE)	(MOVILIZACION)
FORTALEZAS/DEBILIDADES	OPORTUNIDADES/DEBILIDADES
<p>V1. Poco conocimiento del personal institucional sobre las diferentes políticas realizadas por la asociación</p> <p>V2 Débil sistema de línea de Base computarizado para recopilar los productos de los proyectos a nivel regional y nacional.</p> <p>V3. Ausencia de planes de acción para el seguimiento de la política de género a nivel institucional</p> <p>V4. Débil sistematización de experiencias exitosas para el área de Equipo Técnico de Apoyo a Dirección de los diferentes procesos tanto a nivel regional como nacional.</p> <p>V5. Poco impacto en el tema de genero a nivel institucional y programas socios.</p>	<p>V1. Espacios de procesos de formación y capacitación a los programas Socios por ASECSA y otras instancias con quienes se tiene coordinación.</p> <p>V2. Seguir fomentando a nivel universitario el apoyo de estudiantes en el área estratégica de ASECSA</p> <p>V3. Financiamiento de proyectos por diferentes donantes.</p> <p>V4. Coordinaciones y alianzas interinstitucionales para apoyar proceso de trabajo conjunto a nivel comunitario.</p> <p>V5. Ausencia de planes de acción para el seguimiento de la política de género a nivel institucional</p>
(DEFENSA)	(POSICIONAMIENTO)
FORTALEZA/OPORTUNIDADES	OPORTUNIDADES/AMENZAS.

<p>V1. El Equipo de Apoyo Técnico a Dirección es reconocida institucionalmente y por los demás socios de ASECSA.</p> <p>V2. Estudiante de práctica profesional supervisada de Trabajo Social en el área de proyectos</p> <p>V3. Espacios de procesos de formación y capacitación a los programas Socios por ASECSA y otras instancias con quienes se tiene coordinación.</p> <p>V4. Coordinaciones y alianzas interinstitucionales para apoyar proceso de trabajo conjunto a nivel comunitario.</p> <p>V5. La formación a nivel institucional es vital para el seguimiento de los programas.</p>	<p>V1. Crisis económica internacional limita la gestión de proyectos en agencias de cooperación.</p> <p>V2. Impactos de los proyectos mínimos en la comunidad.</p> <p>V3. Debilitada percepción de la equidad de género a nivel comunitario.</p> <p>V4. Permanencia de la desigualdad social.</p> <p>V5. Espacios de procesos de formación y capacitación a los programas Socios por ASECSA y otras instancias con quienes se tiene coordinación.</p>
--	---

### **3.1.3 Vinculación Análisis Estratégico, Fortalezas/Debilidades.**

En este análisis se identificaron las oportunidades que fortalecen a la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud, que permitirá mejorar la coordinación y la participación de la población, para poder alcanzar el desarrollo social integral esperado.

Es importante mencionar que el poco conocimiento del personal institucional sobre las diferentes políticas realizadas por la institución, hace débil el empoderamiento del mismo sobre el potencial que tiene la asociación; es importante recalcar que para fomentar cambios de conducta a nivel comunitario primero se debe empezar internamente, para que después éstos se vuelvan replicadores hacia el lado externo.

La asociación cuenta con disponibilidad de espacio para realizar procesos de formación a nivel institucional y a la vez cuenta con el equipo adecuado para mantener informado y capacitado a su personal para seguir fortaleciendo sus capacidades.

A pesar de que ASECSA cuenta con una política de género a nivel institucional, el avance en la implementación de la misma a nivel de programas socios es muy débil; es importante mencionar que una de las apuestas de la política es romper paradigmas a nivel cultural y fomentar la equidad de género; esto conllevaría a un desarrollo equitativo e inclusivo, donde se genere conocimiento sobre el tema no solo a nivel institucional, sino también a los programas socios.

La falta de un sistema de línea de base para la captura de información de los procesos, dentro del área del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección es un problema latente ya que en algún momento la recopilación de datos es vital para la medición de impactos de los diferentes procesos no solo a nivel regional, sino que también a nivel nacional.

La sistematización de experiencias exitosas de proyectos puede llegar a provocar que el trabajo realizado por ASECSA se visibilice no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional.

#### **3.1.4 Vinculación Análisis estratégico, Oportunidades/ Debilidades.**

ASECSA dentro de sus instalaciones cuenta con espacios de formación y capacitación donde el personal técnico de los programas socios se instruyen continuamente.

La asociación cuenta con una buena relación con sus programas socios, la buena comunicación con otras instituciones es importante, ya que puede provocar propuestas de alianzas o cooperaciones para la implementación de proyectos a nivel comunitario, departamental, regional y nacional.

Es importante que los procesos de formación para fomentar el empoderamiento de los programas socios y estos así poder llevar el desarrollo a todo nivel, y con ello poder lograr comunidades más participativas y formadoras de su propio desarrollo.

#### **3.1.5 Vinculación Análisis estratégico, Fortaleza/Oportunidades**

Se menciona que el área de proyectos es reconocida institucionalmente, esto permite llegar de manera positiva a los programas socios y a la vez contar con una

respuesta positiva de los mismos en cualquier proceso ya sea vinculado al tema de proyectos o bien en el área de seguimiento de los mismos.

Es importante que la asociación se involucre más nivel académico con las diferentes universidades tanto públicas como privadas, y fomente la participación de estas a nivel comunitario, esto como parte de la sensibilización del estudiante, hacia la complejidad y la desigualdad social que se vive en el país en el área rural, lo cual que con el pasar del tiempo se cuente con profesionales sensibilizados hacia realidad del país y fomentar la ética profesional y la empatía.

### **3.1.6 Vinculación Análisis estratégico, Oportunidades/ Amenazas**

La crisis a nivel internacional limita a la asociación en la adquisición de fondos económicos para la generación de proyectos, sin embargo, la misma es reconocida internacionalmente esto ayuda a mantenerse activa en la generación de proyectos.

El mínimo impacto generado por los proyectos podría ser por varias situaciones, poco seguimiento a los programas socios, así como también una inadecuada recopilación de productos de los diferentes proyectos o la falta de sistematización de experiencias de proyectos exitosos; esto podría hacer que la institución pierda credibilidad no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional.

## **3.2 Líneas de Acción Estratégica**

### **3.2.1 Establecer mecanismos que fomenten la educación permanente a nivel institucional y programas socios de ASECSA sobre el tema de la política de género a nivel institucional.**

Esto permitirá tener actualizados informados y sensibilizados al personal institucional y programas socios, sobre los diferentes temas de interés que son de vital importancia para la asociación, esto ayudara al empoderamiento y a una participación aún más activa y positiva de los programas socios sobre todo el empoderamiento de la mujer a nivel comunitario.

### **3.2.2 Fomentar la sistematización de experiencias positivas en los diferentes proyectos a nivel departamental regional y nacional.**



Al realizar el empoderamiento al personal institucional y de los programas socios ayudará a que ASECSA, vaya generado conocimiento sobre sus buenas prácticas y sobre los impactos positivos de los diferentes proyectos a nivel departamental regional y nacional a la vez la sistematización de experiencias servirá para proyectos subsecuentes en el área.

### **3.2.3 Fortalecer el diálogo a nivel interinstitucional con las diferentes organizaciones que apoyan a ASECSA y sus programas socios.**

La mesa interinstitucional de diálogo ayudará a que todas las instituciones u organizaciones que apoyen ASECSA lo hagan de una manera más comprometida y así poder lograr la optimización de recursos la movilización social y evitar la duplicidad de esfuerzos y la pérdida de recursos.

### **3.2.4 Promocionar a nivel universitario la asociación ASECSA para la realización la Práctica Profesional en el área de Trabajo Social, Antropología, Agronomía y Enfermería.**

Al realizar este proceso se podría fortalecer las diferentes áreas de la asociación ASECSA no solo a nivel institucional sino también a nivel de programas socios esto podrá ser un paliativo al tema de falta de recurso humano, también en los programas socios.

### **3.2.5 Fortalecer el monitoreo de los programas socios y de los proyectos a nivel departamental regional y nacional.**

Esto permitirá a ASECSA tener información actualizada de lo que está realizando cada programa socio sobre los diferentes proyectos que maneja y así tener impactos objetivamente verificables, también ayudara prever resultados no esperados, esto es parte también de la optimización de recursos que es vital por el poco presupuesto institucional que se tiene para el área de proyectos y así evitar la duplicidad de funciones.

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

La estudiante de la Licenciatura de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo dentro de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud "ASECSA",

en el proceso de Práctica Profesional Supervisada fue delegada con el Equipo Técnico de apoyo a dirección. Dicha área es la responsable de proponer toda línea de acción y procesos que se trabajan en las diferentes regiones del país buscando el desarrollo social y la mejora de la calidad de vida de las comunidades rurales.

### **3.4 Propuestas de proyectos de intervención por cada línea de acción estratégica.**

- **Establecer mecanismos que fomenten la educación permanente a nivel institucional y programas socios de ASECSA sobre el tema de la política de género a nivel Institucional.**
  1. Construcción de capacidades sobre la política de género a nivel institucional.
  2. Formación de capacidades, habilidades y destrezas en el proceso de toma de decisiones con equidad de género a nivel comunitario.
  3. Promoción de la política de género a nivel institucional y programas socios.
  4. Creación de la mesa técnica de género a nivel institucional y de programas socios.
  5. Construcción de un plan de monitoreo sobre el seguimiento de la política de género a nivel institucional
- **Fomentar la sistematización de experiencias positivas en los diferentes proyectos a nivel departamental regional y nacional.**
  1. Construcción de capacidades sobre la importancia de la sistematización de experiencias exitosas de los proyectos a nivel comunitario.
  2. Promoción a la organización de trabajo en equipo para elaborar estrategias y planes de sistematización
  3. Crear capacidades en el personal institucional para la sistematización de experiencias
  4. Creación de una línea de base para la sistematización de experiencias.
  5. Construcción de capacidades a programas socios para sistematizar sus experiencias exitosas en los diferentes proyectos

- **Fortalecer el diálogo a nivel inter institucional con las diferentes organizaciones que apoyan a ASECSA y sus programas socios.**
  1. Crear líneas de acción de apoyo mutuo entre instituciones.
  2. Fomentar la mesa de diálogo de manera bimensual
  3. Elaboración de plan de acuerdos y compromisos interinstitucionales.
  4. Fomentar el involucramiento de las demás organizaciones que apoyan ASECSA, en el área de construcción de capacidades nivel comunitario
  5. Fomentar la corresponsabilidad social inter institucionalmente.
- **Promocionar a nivel universitario la asociación ASECSA para la realización la Práctica Profesional en el área de Trabajo Social, Antropología, Agronomía, Enfermería.**
  1. Promocionar la asociación ASECSA a nivel universitario.
  2. Construcción de consensos de consensos a nivel universitario.
  3. Creación de plan becas en el área práctica profesional supervisada a nivel universitario.
  4. Incentivar la profesionalización a nivel institucional.
  5. Fomentar la responsabilidad social a nivel universitario sobre el área de intervención rural del país
- **Fortalecer el monitoreo de los programas socios y de los proyectos a nivel departamental regional y nacional.**
  1. Construcción de líneas de monitoreo a nivel institucional y de programas socios.
  2. Elaboración de un sistema computarizado de monitoreo unificado a nivel institucional y de programas socios.
  3. Creación de informe mensual sobre productos obtenidos de los diferentes proyectos.
  4. Construcción de mesa institucional de monitoreo y evaluación de proyectos.
  5. Construcción de capacidades sobre la evolución y monitoreo de los proyectos

### **3.5 Priorización de proyectos del área de intervención**

Para realizar la matriz de priorización de problemas se utilizó las herramientas, priorización de problemas, árbol de problemas y análisis FODA en donde se proponen cinco líneas estratégicas, forma alterna de cada una de estas líneas se desglosan cinco posibles proyectos de intervención, haciendo un total de 25 proyectos. A continuación, se presenta la matriz de priorización de estos 25 posibles proyectos de intervención.

### 3.5.1 Tabla de priorización de proyectos.

No.	NOMBRE DEL PROYECTO	CARACTER SOCIAL	INTERES PARA LA INSTITUCION	POSIBILIDAD PARA OBTENER RECURSOS PARA LA INSTITUCION	EJECUTAR EN UN PLAZO DE 14 SEMANAS	FACILITA EL APRENDIZAJE	TOTAL
1	Construcción de capacidades sobre la política de género a nivel institucional.	5	5	5	5	5	25
2	Formación de capacidades, habilidades y destrezas en el proceso de toma de decisiones con equidad de género a nivel comunitario.	5	5	5	5	5	25
3	Promoción de la política de género a nivel institucional y programas socios.	5	5	5	5	5	25
4	Creación de la mesa técnica de género a nivel institucional y de género programas socios.	5	3	3	2	5	18
5	Construcción de un plan de monitoreo sobre el seguimiento de la política de género a nivel institucional.	5	5	5	5	5	25
6	Construcción de capacidades sobre la importancia de la sistematización.	4	4	3	3	3	17
7	Promoción a la organización de trabajo en equipo para elaborar estrategias y planes de sistematización.	3	2	2	2	3	11
8	Construcción al personal institucional para la sistematización de experiencias.	4	3	1	2	2	12
9	Creación de una línea de base para la sistematización de experiencias.	1	3	3	2	5	14
10	Construcción de capacidades a programas socios para sistematizar sus experiencias exitosas en los diferentes proyectos.	4	3	2	2	4	15
11	Crear líneas de acción de apoyo mutuo entre instituciones.	1	1	2	3	3	10
12	Fomentar la mesa de dialogo de manera bimensual.	2	2	3	3	4	14
13	Construcción plan de acuerdos y compromisos interinstitucionales.	4	4	3	2	3	16
14	Fomentar el involucramiento de las demás organizaciones que apoyan ASECSA, en el área de construcción de capacidades nivel comunitario	5	3	3	3	3	17
15	Fomentar la corresponsabilidad social inter institucionalmente	1	1	2	2	2	8
16	Promocionar la asociación ASECSA a nivel universitario	5	5	4	3	3	20
17	Construcción de consensos de consensos a nivel universitario.	5	5	4	3	2	19

18	Creación de plan becas en el área práctica profesional supervisada a nivel universitario.	3	2	1	1	1	8
19	Incentivar la profesionalización a nivel institucional.	3	2	1	1	1	8
20	Fomentar la responsabilidad social a nivel universitario sobre el área de intervención rural del país	5	5	2	1	2	15
21	Construcción de líneas de monitoreo a nivel institucional y de programas socios.	3	5	3	5	4	20
22	Elaboración de un sistema computarizado de monitoreo unificado a nivel institucional y de programas socios.	5	5	5	5	3	23
23	Creación de informe mensual sobre productos obtenidos de los diferentes proyectos.	5	5	5	5	1	21
24	construcción de mesa institucional de monitoreo y evaluación de proyectos	4	4	4	3	3	18
25	Construcción de capacidades sobre la evaluación y monitoreo de los proyectos	5	5	5	5	3	23

### **3.5.1 Justificación del proyecto seleccionado.**

Es importante fortalecer la implementación de la política de género a nivel institucional ya que este sería un modelo de intervención específico para la política de género en los programas socios

### **3.5.2 Alcances**

Con este proyecto se promueve sensibilizar al personal a nivel institucional sobre la política institucional de género como primera fase, después a los programas socios y a través de los programas socios se llegará a las personas del área comunitaria.

Dentro de los alcances previstos se pretende dejar la capacidad instalada sobre la importancia de la política de género y su aplicación en el que hacer de la asociación y los programas socios adscritas a ella.

### **3.5.3 Limitantes**

Unas de las limitantes más importantes que se pueden evidenciar es la resistencia de paradigmas sobre la mala percepción que se tiene relacionado al tema de género no solamente a nivel institucional, sino que también a nivel comunitario.

La falta de presupuesto específico para el tema de género a nivel institucional y la falta de compromiso de los diferentes programas socios para la implementación de la política a nivel comunitario podría ser un limitante si no se le da el tratamiento adecuado.

## **CAPÍTULO IV**

En este capítulo se describe de forma general el proyecto para su implementación, tomando en cuenta tiempo recursos y otros factores a considerar que son realmente importantes para la estudiante de Trabajo Social estudiante de PPS dentro de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA)

### **4. Descripción general del proyecto:**

#### **4.1. Ámbito Institucional**

El proyecto de “Plan de Acción para la socialización de la política de género de la Asociación De Servicios Comunitarios En Salud (ASECSA)”, a nivel institucional es un proyecto que la estudiante de Trabajo Social en su práctica profesional supervisada realizara desde el área del Equipo Técnico de apoyo a Dirección (ETAD).

#### **4.1.2 Ámbito sociopolítico**

El proyecto de “Plan de Acción para la implementación de la política de género de la Asociación De Servicios Comunitarios En Salud (ASECSA), a nivel institucional, también tiene un gran aporte en el ámbito sociopolítico ya que lo que busca esta política es la inclusión de la mujer indígena, así como la reivindicación de sus derechos, la equidad de género y sobre todos hacer de la mujer participe de la toma de decisiones dentro de su comunidad para buscar un desarrollo social integral.

#### **4.1.3 Ámbito Cultural**

Dentro de la Política de Género de la Asociación De Servicios Comunitarios En Salud (ASECSA), busca dentro de ejes de la política es respetar la cosmovisión maya es decir que lo que busca también la política es tener una pertinencia cultural que conlleve a una política más incluyente en busca del desarrollo integral de las diferentes comunidades.



## 4.2 Proyecto de Intervención

### Ficha del proyecto

<b>Nombre el Proyecto:</b>	Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Genero De La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas socios.
<b>Ubicación del proyecto:</b>	Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA Oficinas Centrales: 6 calle 4-70, Zona 1 Quinta los Aposentos, Chimaltenango, Guatemala., Apartado Postal No 27. Telefax 78391332, 7395997 Correo electrónico: asecsa2@yahoo.com
<b>Objetivo general del proyecto:</b>	Diseñar un plan de socialización de la Política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud a nivel Institucional.
<b>Objetivos específicos:</b>	Crear lineamientos específicos para la socialización de la política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud a nivel Institucional.
<b>Breve Resumen del Proyecto:</b>	<p>La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA) en el año 2012 creo una política de genero para ponerla en marcha a nivel institucional, la apuesta social de esta política de género es:</p> <p>“Para ASECSA, como entidad de desarrollo social comprometida con la equidad de género y la Cosmovisión Maya, la apuesta estratégica por la dignificación y promoción de las mujeres, por su vinculación al desarrollo, el respeto de sus derechos y su empoderamiento, representa una apuesta por la construcción de una verdadera democracia”</p> <p>Por eso es importante fortalecer al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección en el tema de Género para poner en marcha la política institucional de una manera más efectiva y se puedan medir más los alcances relacionado al tema de género en la Asociación.</p>

	La creación de lineamientos específicos para la implementación de la política de género es de vital importancia ya que será un modelo de guía que incluso facilitará la medición de impactos relacionados a la política institucional de Género.
<b>Institución responsable del proyecto:</b>	Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA)
<b>Persona responsable del proyecto:</b>	Estudiante Trabajo Social en Práctica Profesional Supervisada Linda Monzón Soto Carnet 25491-11
<b>Duración del Proyecto:</b>	Febrero a mayo del 2017.
<b>Aporte Propio:</b>	
<b>Aporte Institucional:</b>	
<b>Costo Total del Proyecto:</b>	
<b>Personas Beneficiarias:</b>	Equipo Técnico De Apoyo a dirección. Personal institucional. Programas socios. Y todas las personas beneficiarias de (ASECSA) a nivel comunitario a nivel nacional.

### 4.3 MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	MÉDIO DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS HE HIPÓTESIS
<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Diseñar un plan de socialización para la implementación la Política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud a nivel Institucional.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear lineamientos específicos para la socialización de la política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud a nivel Institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del año 2017 se ha logrado diseñar plan de socialización la de la política de Genero nivel institucional</li> <li>• A inicios de enero del 2017 se realizará un diagnostico a nivel institucional para saber los conocimientos que tiene el personal sobre género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación.</li> <li>• Fotografías.</li> <li>• Listados de asistencia</li> <li>• Conocimiento de reunión</li> <li>• Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación.</li> <li>• Fotografías.</li> <li>• Conocimiento de reunión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de una mesa de género a nivel institucional para velar por el seguimiento de la política institucional de Género de ASECSA.</li> <li>• El personal institucional se encuentra realmente sensible ante el tema de género.</li> </ul>

<b>RESULTADOS</b>			
<p><b>Resultado1:</b> Socializado el proyecto de la Práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD.</p> <p><b>Resultado 2:</b> Realizado diagnóstico para delimitar conocimientos sobre la temática de género en el personal institucional de ASECSA.</p> <p><b>Resultado 3:</b> Capacidad instalada dentro el personal institucional sobre el tema de Género.</p> <p><b>Resultado 4:</b> Se Socializo al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD, propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A mediados del mes de enero del 2017 Socializa el proyecto de la Práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD.</li> <li>• A principios del mes de febrero 2017 se realiza diagnóstico para delimitar conocimientos sobre la temática de género en el personal institucional de ASECSA.</li> <li>• A finales del mes de febrero del 2017 se capacita al personal institucional sobre el tema de género.</li> </ul>	<p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia Conocimiento de reunión.</p> <p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia Conocimiento de reunión.</p> <p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia Conocimiento de reunión.</p> <p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia Conocimiento de reunión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de recursos.</li> <li>• Disponibilidad para realizar los lineamientos específicos para el seguimiento de la implementación de la política de género a nivel institucional.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A principios del mes de marzo del 2017Elaborara propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.</li> </ul>		
<p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <p>1. Socializar el proyecto de la práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD.</p> <p>1.1 Realización de convocatoria para reunión de socialización.</p> <p>1.2 Realizar Reunión con Encargada de ETAD para la Socialización de proyecto de práctica profesional supervisada.</p> <p>1.3. Revisar cronograma de actividades para proyecto de práctica profesional supervisada.</p> <p>2. Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación sobre la política de género Institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de enero del 2017 Socializa el proyecto de la Práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD se convocó a los 3 integrantes 100%</li> </ul>	<p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia</p> <p>Conocimiento de reunión.</p> <p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés por la Asociación de Servicios Comunitarios En salud Para darle seguimiento a la política de género a nivel institucional.</li> </ul>

<p><b>2.1</b> realizar pre-test para el personal institucional sobre los conocimientos que tienen sobre la política de género.</p> <p><b>2.2</b> Tabulación de la información.</p> <p><b>2.3</b> Socialización con el equipo ETAD sobre el análisis de la información recabada en los pre-test sobre género a nivel institucional</p> <p><b>3.</b> Crear capacidades dentro del personal institucional sobre el tema de género.</p> <p><b>3.1</b> Buscar expositores concedores del tema de género.</p> <p><b>3.2</b> Realizar convocatoria de capacitación al personal institucional.</p> <p><b>3.3</b> gestionar espacio físico mobiliario y equipo para la capacitación de género al personal institucional.</p> <p><b>3.4</b> Realización de post-test para garantizar los conocimientos adquiridos del personal institucional.</p> <p><b>4.</b> Socializar al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD, propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante el mes de febrero 2017 se realiza diagnóstico para delimitar conocimientos sobre la temática de género en el personal institucional de ASECSA se convocó a la coordinadora del equipo ETAD 1 persona 100%</li> <li>• Durante las primeras semanas de marzo del año 2017 se deja capacidad instalada sobre la política de Género situacional se convoca al Equipo de apoyo Técnico a Dirección</li> </ul>	<p>Conocimiento de reunión.</p> <p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia</p> <p>Conocimiento de reunión.</p> <p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia</p>	<p>Más personas de las esperadas fortalecidas con el tema de genero a nivel institucional</p>
--	---	---	---

<p><b>4.1</b> Elaboración de propuesta metodológica.</p> <p><b>4.2</b> Presentar Borrador al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección para observaciones</p> <p><b>4.3</b> Realizar convocatoria equipo ETAD para la socialización e la propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la política de género.</p>	<p>ETAD 5 personas convocadas 100%</p> <p>A finales del mes de marzo del 2017 Elaborara propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA. Se convoca al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD 5 personas convocadas</p>	<p>Conocimiento de reunión.</p>	
---	--	---------------------------------	--

#### 4.4. Plan o programa de la institución en el que se inserta:

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha inicio	Fecha final		ASECSA	Propio	A gestionar
<b>Fase I Socializar el proyecto de la práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realización de convocatoria para reunión de socialización.</li> <li>➤ Realizar Reunión con Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD para la Socialización de proyecto de práctica profesional supervisada.</li> <li>➤ Revisar cronograma de actividades para proyecto de práctica profesional supervisada con persona enlace institucional ASECSA</li> </ul>	12/01/2017	12/01/2017	100.00	0.	100.00	
	19/01/2017	19/01/2017	200.00	0.	200.00	
	20/01/2017	20/01/2017	200.00	0.	000.00	
<b>Fase II Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación sobre la política de Género Institucional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realizar pre-test para el personal institucional sobre los conocimientos que tienen sobre la política de género.</li> <li>➤ Tabulación de la información.</li> <li>➤ Socialización con el equipo ETAD sobre el análisis de la información recabada en los pre-test sobre género a nivel institucional</li> </ul>	09/02/2017	09/02/2017	300.00	0.	300.00	
	13/02/2017	13/02/2017	300.00	0.	300.00	
	23/02/2017	23/02/2017	600.00	0.	600.00	
<b>Fase III Crear capacidades dentro del personal institucional sobre el tema de género.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Buscar expositores conocedores del tema de género.</li> <li>➤ Gestionar espacio físico mobiliario y equipo para la capacitación de género al personal institucional.</li> </ul>	02/03/2017	02/03/2017	7000.00	10.00	200.00	7000.00
	03/3/2017	03/03/2017	10000.00	2500.00	2000.00	



Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha inicio	Fecha final		ASECSA	Propio	A gestionar
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realizar convocatoria de capacitación al personal institucional</li> </ul>	10/03/2017	10/03/2017	2000.00	2000.00	200.00	
Realización de post-test para garantizar los conocimientos adquiridos del personal institucional	10/03/2017	10/03/2017	2000.00	10.00		2000.00
<b>Fase IV Socializar al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD, propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elaboración de propuesta metodológica.</li> <li>✓ Presentar Borrador al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección para observaciones</li> <li>✓ Realizar convocatoria equipo ETAD para la socialización e la propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la política de género</li> </ul>	11/03/2016	14/03/2017	3000.00	0	3000.00	
	17/03/2016	17/03/2016	3000.00	0	3000.00	
	24/03/016	24/03/2016	200.00	0	200.00	
<b>Fase V monitoreo y evaluación del proyecto (preparación del plan de sostenibilidad)</b> <b>Actividades:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conclusiones y recomendaciones</li> <li>✓ Socializar los resultados del proyecto</li> <li>✓ Preparar el plan de seguimiento</li> <li>✓ Socializar el plan de socialización de política de Género de ASECSA</li> </ul>	08/05/2017	08/05/2017	1800.00	10.00	2000.00	1500.00
	15/05/2017	15/05/2017	2000.00	100.00	150.00	
	29/05/2017	29/05/2017	2000.00	20.00	2000.00	1000.00
	31/05/2017	3/05/2017	2000.00	1000.00		

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha inicio	Fecha final		ASECSA	Propio	A gestionar
<b>Fase VI elaboración de informe final de P.P.S.</b>						
<b>Actividades:</b>						
✓ Analizar la información	05/06/2017	05/06/2017	1500.00	10.00	1800.00	
✓ Ordenar la información recopilada	15/06/2017	15/06/2017	1500.00	10.00	1500.00	
✓ Elaborar el informe final	15/06/2017	15/06/2017	2000.00		2000.00	
✓ Presentación y entrega del informe final	15/06/2017	15/06/2017	500.00	200.00	300.00	
<b>Honorarios trabajadores social, durante el proceso</b>					30000.00	
<b>TOTAL</b>			<b>31,700</b>	<b>1,350</b>	<b>43,800</b>	<b>11,500.00</b>

#### 4.4. Cronograma de actividades.

Proyecto	Plan de trabajo de:	Planeado	En proceso	Realizado																						
<b>Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género De La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas socios.</b>																										
<b>FASE-ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>																								
		<b>ENERO</b>			<b>FEBRERO</b>			<b>MARZO</b>				<b>ABRIL</b>			<b>MAYO</b>			<b>JUNIO</b>								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>Fase I Socializar el proyecto de la práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD.</b>	Trabajadora Social en Practica supervisada																									
Realización de convocatoria para reunión de socialización.																										
Realizar Reunión con Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD para la Socialización de proyecto de práctica profesional supervisada.																										
Revisar cronograma de actividades para proyecto de práctica profesional supervisada con persona enlace institucional ASECSA.																										
<b>Fase II Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación sobre la política de Género Institucional.</b>	Trabajadora social en práctica supervisada																									
Realizar pre-test para el personal institucional sobre los conocimientos que tienen sobre la política de género.																										

FASE-ACTIVIDAD	RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																									
		ENERO			FEBRERO			MARZO				ABRIL			MAYO			JUNIO									
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5
Tabulación de la información.																											
Socialización con el equipo ETAD sobre el análisis de la información recabada en los pre-test sobre género a nivel institucional																											
<b>Fase III Crear capacidades dentro del personal institucional sobre el tema de género.</b>	Trabajadora social en práctica supervisada																										
Buscar expositores conocedores del tema de género.																											
Gestionar espacio físico mobiliario y equipo para la capacitación de género al personal institucional.																											
Realizar convocatoria de capacitación al personal institucional																											
<b>Fase IV Socializar al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD, propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.</b>																											
Elaboración de propuesta metodológica.																											
Presentar Borrador al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección para observaciones																											
Realizar convocatoria equipo ETAD para la socialización e la propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la política de género.																											

<b>Fase V monitoreo y evaluación del proyecto (preparación del plan de sostenibilidad)</b>	Trabajadora social en práctica supervisada	[Green shaded cells]																								
Conclusiones y recomendaciones		[White cells]																								
Socializar los resultados del proyecto		[White cells]																								
Preparar el plan de seguimiento		[White cells]																								
Socializar el plan con la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA		[White cells]																								
FASE-ACTIVIDAD	RESPONSABLE	<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>																								
		ENERO			FEBRERO			MARZO				ABRIL				MAYO			JUNIO							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Fase VI elaboración de informe final de P.P.S.	Trabajadora social en práctica supervisada	[Green shaded cells]																								
Analizar la información		[White cells]																								
Ordenar la información recopilada		[White cells]																								
Elaborar el informe final		[White cells]																								
Presentación y entrega del informe final		[White cells]																								

#### **4.5. Justificación del Proyecto:**

La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA) en el año 2012 creó una política de género para ponerla en marcha a nivel institucional, la apuesta social de esta política de género es la siguiente:

“Para ASECSA, como entidad de desarrollo social comprometida con la equidad de género y la cosmovisión maya, la apuesta estratégica por la dignificación y promoción de las mujeres, por su vinculación al desarrollo, el respeto de sus derechos y su empoderamiento, representa una apuesta por la construcción de una verdadera democracia”

Esto es de vital importancia, pues se tiene la visión de inclusión a la mujer para su empoderamiento y con ello impulsar su desarrollo integral, sin embargo, se tiene poco presupuesto financiero para generar proyectos específicos en el tema, por lo que no es posible crear y/o fortalecer capacidades para el personal institucional, limitando de esta manera la implementación de la política de género.

Por otra parte, el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD) analiza que, es vital contar con una guía metodológica que les permita tener lineamientos específicos para la implementación de la política, esto ayudaría para el aprovechamiento del recurso humano y financiero.

##### **4.5.1. Población Destinataria**

###### **Directa:**

Lo que se pretende con este proyecto es fortalecer las capacidades sobre el tema de género y política género institucional, al Equipo de Apoyo Técnico a Dirección ETAD, y personal institucional.

###### **Indirecta:**

A través del fortalecimiento del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD) y personal institucional ellos fortalecerán a personal técnico de los programas socios

y estos a su vez fortalecerán las capacidades en el tema de género a los y las beneficiarios de sus diferentes proyectos.

#### **Objetivo General:**

Diseñar un plan de socialización para la implementación la Política de Género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud a nivel Institucional.

#### **Objetivo Específico:**

Crear lineamientos específicos para la socialización de la política de Género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud a nivel Institucional.

#### **4.5.2. Resultados:**

**Resultado1:** Socializado el proyecto de la Práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD).

**Resultado 2:** Realizado diagnóstico para delimitar conocimientos sobre la temática de género en el personal institucional de (ASECSA).

**Resultado 3:** Capacidad instalada dentro el personal institucional sobre el tema de género.

**Resultado 4:** Se socializo al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD), propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA).

#### **4.5.3. Indicadores:**

- A finales del año 2017 se ha logrado diseñar plan de socialización la de la política de Género nivel institucional.
- A inicios de enero del 2017 se realizará un diagnostico a nivel institucional para saber los conocimientos que tiene el personal sobre género.

- A mediados del mes de enero del 2017 se socializa el proyecto de la Práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD).
- A principios del mes de febrero 2017 se realiza diagnóstico para delimitar conocimientos sobre la temática de género en el personal institucional de ASECSA.
- A finales del mes de febrero del 2017 se capacita al personal institucional sobre el tema de género 100%.
- A principios el mes de marzo del 2017 se elaborara propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA 100%.
- A finales del mes de enero del 2017 se socializa el proyecto de la Práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD se convocó a los 3 integrantes 100% .
- Durante el mes de febrero 2017 se realiza diagnóstico para delimitar conocimientos sobre la temática de género en el personal institucional de ASECSA se convocó a la coordinadora del equipo ETAD 1 persona 100%.
- Durante las primeras semanas de marzo del año 2017 se deja capacidad instalada sobre la política de género situacional se convoca al Equipo de apoyo Técnico a Dirección ETAD 5 personas convocadas 100%.
- A finales del mes de marzo del 2017 se elaborará propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA. Se convoca al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD, 5 personas convocadas 100%.

#### **4.6. Factores de riesgo/hipótesis:**

- Creación de una mesa de género a nivel institucional para velar por el seguimiento de la política institucional de género de ASECSA.
- El personal institucional se encuentra realmente sensible ante el tema de género.



- Más personas fortalecidas con el tema de género a nivel institucional.
- Disponibilidad de recursos.
- Disponibilidad para realizar los lineamientos específicos para el seguimiento de la implementación de la política de género a nivel institucional.
- Asociación de Servicios Comunitarios En salud Para darle seguimiento a la socialización política de género a nivel institucional.

#### **4.6.1. Medios de Verificación:**

- Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación.
- Fotografías.
- Listados de asistencia.
- Conocimiento de reunión.
- Informe de evaluación del proyecto.
- Sistematización del proyecto.
- Informe mensual.
- Informe de sistematización del proyecto.
- Cronograma de actividades.

#### **4.6.2. Fases del Proyecto:**

##### **Fase I Socializar el proyecto de la práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD).**

- Realización de convocatoria para reunión de socialización.
- Realizar Reunión con Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD para la Socialización de proyecto de práctica profesional supervisada.
- Revisar cronograma de actividades para proyecto de práctica profesional supervisada con persona enlace institucional ASECSA.

##### **Fase II Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación sobre la política de género Institucional.**

- Realizar pre-test para el personal institucional sobre los conocimientos que tienen sobre la política de género.

- Tabulación de la información.
- Socialización con el equipo ETAD sobre el análisis de la información recabada en los pre-test sobre género a nivel institucional.

### **Fase III Crear capacidades dentro del personal institucional sobre el tema de género.**

- Buscar expositores concedores del tema de género.
- Gestionar espacio físico mobiliario y equipo para la capacitación de género al personal institucional.
- Realizar convocatoria de capacitación al personal institucional
- Realización de post-test para garantizar los conocimientos adquiridos del personal institucional.

### **Fase IV Socializar al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD, propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.**

- Elaboración de propuesta metodológica.
- Presentar borrador al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección para observaciones
- Realizar convocatoria Equipo Técnico de Apoyo a Dirección para observaciones para la socialización e la propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la política de género.

### **Fase V monitoreo y evaluación del proyecto (preparación del plan de sostenibilidad)**

#### **Actividades:**

- Socializar los resultados del proyecto
- Preparar el plan de seguimiento
- Socializar el plan de socialización de Política de Género de ASECSA.

## **Fase VI elaboración de informe final de P.P.S.**

### **Actividades:**

- Analizar la información
- Ordenar la información recopilada
- Elaborar el informe final
- Presentación y entrega del informe final

### **4.6.3. Entorno Externo e Interno:**

Posición del proyecto en organización Interna: el proyecto realizado por la estudiante en su práctica profesional supervisada se posiciona dentro de la Asociación de Servicios Médicos de Salud (ASECSA), dentro del área del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD).

En el entorno externo través del fortalecimiento del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD) y personal institucional ellos fortalecerán a los programas socios y estos a su vez fortalecerán las capacidades en el tema de genero de los y las beneficiarias de sus diferentes proyectos.

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

### **4.7.1 Trabajadora Social**

- Ser responsable de velar por el cumplimiento del cronograma de actividades.
- Mantener una relación empática con la Asociación e Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA).
- Elaboración del plan para la ejecución del proyecto.
- Implementar el proyecto.
- Buscar y gestionar los diferentes recursos y apoyos que sean necesarios para la implementación del proyecto.
- Llevar control estricto de los avances del proyecto.

#### **4.7.2 Persona enlace:**

- Coordinación de actividades con la Trabajadora Social, durante el proceso de práctica.
- Promover la participación e involucramiento de miembros del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD).
- Acompañamiento en los procesos a desarrollar durante la ejecución del proyecto.
- Mantener comunicación asertiva con la estudiante de práctica profesional supervisada.
- Firma de documentos que validen las acciones a desarrollar.

#### **4.7.3 Coordinación interna:**

Para lograr tener una buena coordinación interna es importante recalcar que debe haber una comunicación asertiva entre la estuante de práctica profesional supervisada, para que el proyecto sea un éxito y se logre realizar en el tiempo estimado y cualquier inconveniente que valla surgiendo durante el proceso se le valla dando solución de manera adecuada y de mutuo acuerdo entre la entidad y la estudiante de práctica profesional supervisada.

#### **4.7.4 Coordinación Externa:**

Para el seguimiento del proyecto es importante el involucramiento positivo del Equipo Técnico de Apoyo A Dirección para la realización de todas la a actividades a realizar dentro del proyecto.

#### **4.7.5 Incidencia del proyecto en la región:**

El Proyecto “Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género De La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas socios” primero tendrá un impacto a nivel institucional a nivel del departamento de Chimaltenango.

#### **4.7.6 Implicaciones éticas a considerar:**

La Asociación de Servicios comunitarios en Salud (ASECSA) es una organización no gubernamental no tiene fines de lucro esta creada desde hace 37 años, la política de género institucional fue creada en 2014.

La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud maneja proyectos a nivel regional y a nivel regional algunos con apoyo internacional otros con apoyo de otras instituciones a nivel nacional.

ASECSA se maneja a nivel regional a través de los 132 programas socios que se encuentran ubicados en diferentes regiones del país.

La Asociación de Servicio Comunitario en Salud respeta la cosmovisión de cada uno de los programas socios a nivel nacional,

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

- Se puede presentar la inasistencia de algunos miembros del Equipo de Apoyo a Dirección ETAD
- El trabajador social tiene la capacidad para insertarse dentro de la institución específicamente en el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD) con una cantidad de horas justas para el desarrollo de práctica, por lo que se deben optimizar el factor tiempo y recurso humano al máximo.

#### **4.7.9 Recursos y presupuestos**

##### **Recursos técnico y humano**

- Estudiante de Trabajo Social
- Personas de las diferentes Direcciones
- Equipo técnico de capacitación
- Persona enlace

#### **4.7.10 Materiales, mobiliario y equipo**

- Lápices y lapiceros
- Hojas en blanco
- Paleógrafos
- Masquen tape
- Marcadores
- Sillas
- Computadoras
- Impresiones
- Cámara fotográfica

#### **Costos administrativos**

- Refacciones
- Transporte

# Presupuesto

Recursos	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Financiamiento		
				ASECSA	Propio	A gestionar
Trabajadora social	300 horas	200.00			60,000	
Equipo técnico de capacitación	20 horas	350.00				7000
Lápices y lapiceros	20	1	20	20		
Paleógrafos	20	0.50	10.00		3.00	
Pasquín tape	1	5	5.00		5.00	
Marcadores	3	5	15		15	
Sillas	10	3	30	30	30	
Computadoras	5	5	25	25	25	
Impresiones	50	1	50	25	25	
Cámara fotográfica	1	50 alquiler	50		50	
hojas en blanco	100	0.20	20		20	
Refacciones	10	30	250			300
Transporte	1	350	350		800	
Imprevistos			3000			
<b>TOTAL</b>			<b>3859</b>	<b>100</b>	<b>60118</b>	<b>7300</b>

Actividades	Indicadores de cada actividad	Fecha de evaluación	Responsable de la actividad
<p><b>Fase I Socializar el proyecto de la práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realización de convocatoria para reunión de socialización.</li> <li>➤ Realizar Reunión con Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD para la Socialización de proyecto de práctica profesional supervisada.</li> <li>➤ Revisar cronograma de actividades para proyecto de práctica profesional supervisada con persona enlace institucional ASECSA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Durante la primera semana de enero del 2017 se solicitó espacio para realizar reunión para socialización de proyecto</li> <li>➤ Durante segunda semana de enero se realizó reunión con Equipo.</li> <li>➤ Durante la tercera semana de enero del año 2017 se revisó cronograma de actividades de proyecto de práctica profesional supervisada</li> </ul>	<p><b>31/01/2017</b></p>	<p>Estudiante de práctica profesional supervisada</p>

Actividades	Indicadores de cada actividad	Fecha de evaluación	Responsable de la actividad
<p><b>Fase III Crear capacidades dentro del personal institucional sobre el tema de género.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Buscar expositores conocedores del tema de género.</li> <li>➤ Gestionar espacio físico mobiliario y equipo para la capacitación de género al personal institucional.</li> <li>➤ Realizar convocatoria de capacitación al personal institucional</li> <li>➤ Realización de post-test para garantizar los conocimientos adquiridos del personal institucional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Durante la primera semana del mes de marzo del año 2017 se buscará expositores conocedores sobre el tema de genero</li> <li>➤ Durante la primera semana del mes de marzo del año 2017 se gestionará el espacio para la capacitación de género a personal institucional.</li> <li>➤ Durante la segunda semana del mes de marzo del 2017 se realizará convocatoria para la capacitación al personal institucional.</li> <li>➤ Durante la tercera semana del mes de marzo del año 2017 se realizará un post-test al personal capacitado para garantizar los conocimientos adquiridos al personal institucional</li> </ul>	<p><b>31/03/2017</b></p>	<p>Estudiante de práctica profesional supervisada</p>



Actividades	Indicadores de cada actividad	Fecha de evaluación	Responsable de la actividad
<p><b>Fase II Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación sobre la política de Género Institucional.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realizar pre-test para el personal institucional sobre los conocimientos que tienen sobre la política de género.</li> <li>➤ Tabulación de la información.</li> <li>➤ Socialización con el equipo ETAD sobre el análisis de la información recabada en los pre-test sobre género a nivel institucional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Durante la primera semana de febrero del 2017 se realiza pre test al personal institucional para saber que conocimientos tiene sobre el tema de género</li> <li>➤ Durante segunda semana de febrero del 2017 se realizó reunión con Equipo. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Durante la tercera semana de febrero del año 2017 se socializo con el equipo ETAD sobre el análisis de la información recabada en los pre-test sobre género a nivel institucional</li> </ul> </li> </ul>	28/02/2017	Estudiante de práctica profesional supervisada

Actividades	Indicadores de cada actividad	Fecha de evaluación	Responsable de la actividad
<p><b>Fase IV Socializar al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD, propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaboración de propuesta metodológica.</li> <li>➤ Presentar Borrador al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección para observaciones</li> <li>➤ Realizar convocatoria equipo ETAD para la socialización de la propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la política de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Durante la primera semana del mes de abril del año 2017 se ara propuesta metodológica para el abordaje de la política de género a nivel institucional.</li> <li>➤ Durante la segunda semana del mes de abril del año 2017 se presentará borrador al equipo técnico de Apoyo a Dirección sobre propuesta metodológica.</li> <li>➤ Durante la tercera semana del mes de abril del año 2017 se realizará convocatoria al equipo ETAD para socialización de la propuesta metodológica para el abordaje de la política de género a nivel institucional.</li> </ul>	31/04/2017	Estudiante de práctica profesional supervisada

Actividades	Indicadores de cada actividad	Fecha de evaluación	Responsable de la actividad
<p><b>Fase VI monitoreo y evaluación del proyecto (preparación del plan de sostenibilidad)</b></p> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conclusiones y recomendaciones</li> <li>➤ Socializar los resultados del proyecto</li> <li>➤ Preparar el plan de seguimiento</li> <li>➤ Socializar el plan de socialización de política de Género de ASECSA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La segunda semana de mayo se ha analizado y ordenada la información recopilada.</li> <li>➤ La tercera semana de mayo se ha elaborado el informe final y presentación, la entrega del mismo a la institución</li> </ul>	30/05/2017	Estudiante de práctica profesional supervisada

Actividades	Indicadores de cada actividad	Fecha de evaluación	Responsable de la actividad
<p><b>Fase VI</b></p> <p><b>Fase VI elaboración de informe final de P.P.S.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Analizar la información</b></li> <li>➤ <b>Ordenar la información recopilada</b></li> <li>➤ <b>Elaborar el informe final</b></li> <li>➤ <b>Presentación y entrega del informe final</b></li> </ul>	Durante el mes junio del año 2017 se hará entrega de informe final de práctica profesional supervisada.	30/06/2017	Estudiante de práctica profesional supervisada

## Monitoreo del proyecto

Objetivo o resultado	Indicadores	Medios de verificación	Fechas de la evaluación	Responsable
Objetivo General Diseñar un plan de socialización para la implementación la Política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud a nivel Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>A finales del año 2017 se ha logrado diseñar plan de socialización la de la política de Genero nivel institucional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informe de evaluación del proyecto</li> <li>✓ Sistematización del proyecto</li> </ul>	24/06/2017	Trabajador Social en Práctica Profesional Supervisada
Objetivo Especifico Crear lineamientos específicos para la socialización de la política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud a nivel Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>A inicios de enero del 2017 se realizará un diagnostico a nivel institucional para saber los conocimientos que tiene el personal sobre género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informe mensual de sistematización del proyecto.</li> </ul>	26/06/2017	Trabajador Social en Práctica Profesional Supervisada
<p><b>Resultado1:</b> Socializado el proyecto de la Práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD.</p> <p><b>Resultado 2:</b> Realizado diagnóstico para delimitar conocimientos sobre la temática de género en el personal institucional de ASECSA.</p> <p><b>Resultado 3:</b> Capacidad instalada dentro el personal institucional sobre el tema de Genero.</p> <p><b>Resultado 4:</b> Se Socializo al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD, propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A mediados del mes de enero del 2017 Socializa el proyecto de la Práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD.</li> <li>A principios del mes de febrero 2017 se realiza diagnóstico para delimitar conocimientos sobre la temática de género en el personal institucional de ASECSA.</li> <li>A finales del mes de febrero del 2017 se capacita al personal institucional sobre el tema de género.</li> <li>A principios el mes de marzo del 2017 Elaborara propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fotografías</li> <li>✓ Reporte mensual</li> <li>✓ Cuaderno de trabajo de la Trabajadora Social firmado y sellado por la Persona enlace de ASECSA</li> <li>✓ Agenda</li> <li>✓ Actas de reunión</li> <li>✓ Listado de participantes.</li> </ul>	28/02/2017 31/03/2017 28/04/2017 1/05/2017	Trabajador Social en Práctica Profesional Supervisada

## CAPÍTULO V

### Presentación de Resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la ejecución del proyecto: “Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género Dé La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas socios”, habiéndose dado inicio en el mes de julio del año 2,016 y finalizando en el mes de julio del año 2,017.

Fase o resultado	Indicadores previstos de la fase	Cumplimiento de indicadores
<b>Fase I Socializar el proyecto de la práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD.</b>	A finales del mes de enero del 2017 Socializa el proyecto de la Práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD se convocó a los 3 integrantes 100%.	Se logró el cumplimiento del 100% esto debido a que se llevó a cabalidad todas las actividades programadas, según el cronograma planteado.
<b>Actividades planificadas</b>		<b>Actividades realizadas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de convocatoria para reunión de socialización.</li> <li>• Realizar Reunión con Encargada de ETAD para la Socialización de proyecto de práctica profesional supervisada.</li> <li>• Revisar cronograma de actividades para proyecto de práctica profesional supervisada.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se convocó reunión al equipo ETAD para las socializaciones de proyecto.</li> <li>✓ Se socializo el proyecto con la persona enlace Licda. Sandra Miguel</li> <li>✓ Reunión con la persona enlace para la revisión de cronograma de actividades y programación de las mismas</li> </ul>

## 5.2 Fase II

Fase o resultado	Indicadores previstos de la fase	Cumplimiento de indicadores
<p><b>Fase II Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación sobre la política de Género Institucional.</b></p>	<p>A principios del mes de febrero 2017 se realiza diagnóstico para delimitar conocimientos sobre la temática de género en el personal institucional de ASECSA.</p> <p>A finales del mes de febrero del 2017 se capacita al personal institucional sobre el tema de género.</p>	<p>Se logró el cumplimiento del 70 % esto debido a que se reprograma el llenado de la herramienta de diagnóstico por ende la tabulación de la información y la socialización de la misma que da pendiente se retoma en la fase tres.</p>
<b>Actividades planificadas</b>		<b>Actividades realizadas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar pre-test para el personal institucional sobre los conocimientos que tienen sobre la política de género.</li> <li>• Tabulación de la información.</li> <li>• Socialización con el equipo ETAD sobre el análisis de la información recabada en los pre-test sobre genero a nivel institucional</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se convocó reunión al equipo ETAD para socialización de herramientas</li> <li>✓ Se socializo el proyecto con la persona enlace Licda. Sandra Miguel</li> <li>✓ Reunión con la persona enlace para la revisión de cronograma de actividades y programación de las mismas</li> <li>✓ Realización de herramientas de pre test y post test</li> </ul>

## 5.3 Fase III

Fase o resultado	Indicadores previstos de la fase	Cumplimiento de indicadores
<b>Fase III Crear capacidades dentro del personal institucional sobre el tema de género.</b>	<p>A finales del mes de febrero del 2017 se capacita al personal institucional sobre el tema de género.</p> <p>Se convoca a la Equipo Técnico de Apoyo a Dirección. (ETAD) 3 personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se logra culminar fase 2 llegando a un 100% del indicador.</li> <li>• Se logra un 100% fase III del proyecto</li> <li>• Se logra conformar la Comisión de Género Nacional con 8 integrantes que a su vez se logra capacitar junto al ETAD.</li> <li>• Se logra impartir un segundo taller sobre la creación de indicadores con enfoque de género.</li> </ul>
<b>Actividades planificadas</b>		<b>Actividades realizadas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar expositores conocedores del tema de género.</li> <li>• Gestionar espacio físico mobiliario y equipo para la capacitación de género al personal institucional.</li> <li>• Realizar convocatoria de capacitación al personal institucional</li> <li>• Se realiza herramienta pos test para determinar conocimientos adquiridos.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se buscó expositores conocedores del tema de género</li> <li>✓ Se gestionó espacio físico dentro de las instalaciones de ASECSA Salón de reuniones “CAKCHIKEL”</li> <li>✓ Se realiza por medio del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD y a Comisión de Género convocatoria para capacitación.</li> <li>✓ Se gestiona refacción.</li> <li>✓ Se gestiona diploma para el conferencista.</li> <li>✓ Se deja capacidad instalada en el personal institucional sobre género.</li> </ul>

## 5.4 Fase IV

Fase o resultado	Indicadores previstos de la fase	Cumplimiento de indicadores
<p><b>Fase IV Socializar al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD, propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.</b></p>	<p>A finales del mes de marzo del 2017 Elaborara propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA. Se convoca al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD 4 personas convocadas</p>	<p>Se logra un 100% del indicador previsto ya que se logró convocar 4 personas del Equipo Técnico de Apoyo A dirección ETAD, y 8 personas de la Comisión de Género institucional.</p>
<b>Actividades planificadas</b>		<b>Actividades realizadas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de propuesta metodológica.</li> <li>• Presentar Borrador al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección para observaciones</li> <li>• Realizar convocatoria equipo ETAD para la socialización e la propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la política de género.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se elaboró propuesta metodológica para la socialización de la Política de Genero socialización y seguimiento de la Política de Género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.</li> <li>✓ Se convocó a una reunión al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD</li> <li>✓ Se realiza reunión con el Equipo ETAD para mostrar la propuesta de guía metodológica.</li> </ul>

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

El proceso de ejecución del proyecto de la estudiante de práctica profesional supervisada de la universidad Rafael Landívar de Guatemala el cual lleva como nombre “Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género De La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas socios” serán analizados en el siguiente capítulo.

Para realizar el análisis de resultados se crean tres ítems o ideas generadoras que permitiendo ser abordadas para realizar un análisis más profundo sobre los resultados obtenidos del proyecto de intervención los” ítems” generadores son los siguientes:

1. La política institucional de Género es una herramienta importante para el desarrollo social y el cambio de conductas dentro de las diferentes comunidades del país.
2. La educación permanente en el personal institucional y de programas socios es indispensable para lograr tener un personal sensibilizado con las diferentes realidades de las personas que son participes de los diferentes proyectos de ASECSA.
3. La creación de la Comisión de Género Institucional es un ente que velara por el cumplimiento de la transversalización del enfoque de género a nivel institucional y de programas socios.

### **1. La política Institucional de Género es una herramienta importante para el desarrollo social y el cambio de conductas dentro de las diferentes comunidades del país.**

La política Institucional de Género de la Asociación de Servicios Comunitarios En Salud (ASECSA), fue creada en el año 2012, lo que busca esta política es el desarrollo integral con equidad de género no solo para la comunidad maya sino



también para la comunidad mestiza y ladina que se beneficia de los diferentes proyectos que realiza ASECSA a nivel nacional.

Se debe recordar que la equidad de género es el reconocimiento pleno de las necesidades, específicas de las mujeres, ya sea que surjan de pautas histórico-culturales, de diferencias biológicas o de desigualdad social. (Monzón, Ana Silvia, 2008).

A su vez por eso es importante el enfoque de pertinencia y cosmovisión con el que cuenta esta política ya que la pertinencia hará que los proyectos de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA), sean apegados a la realidad de sus beneficiarios, y la cosmovisión le da un enfoque más profundo y de respeto a todas las prácticas ancestrales que se practican en las diferentes regiones, por otra parte la cosmovisión es el alto grado de respeto al medio ambiente y los recursos naturales, es decir que todos los proyectos realizados por la Asociación contribuyen a mantener el ecosistema de nuestro país.

En otras palabras el término cosmovisión quiere decir, como el ser humano se centra, en el mundo y como él está en armonía, con el medio que lo rodea es una visión más integral, de ver las cosas, sin embargo, estas formas de pensar solo se ven, en algunas culturas en el caso de Latinoamericana mayas, que tiene una visión diferente de ver las cosas.

La política Institucional de género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud uno de sus funciones principales es la transversalización a través de los de más senderos o vías de acción de la institución.

ASECSA dentro de su política de género su apuesta social es el compromiso con la equidad de género y cosmovisión maya a su vez la dignificación y promulgación de las mujeres y la importancia que la mujer tiene dentro del desarrollo social del país.

Así reconociendo el papel importante que juega tanto el hombre como la mujer dentro de la sociedad y el reconocimiento en todos los espacios no importante el estrato social con el paso de los años se ira construyendo una verdadera democracia a la cual todos y todas serán participes activos positivos.

ASECSA reconoce dentro de su política la importancia de la red de actores y alianzas que son importante mantener una buena relación con diferentes tipos de asociaciones con enfoque de género ya que en algún momento podrían ser de apoyo para la promoción del tema.

**2. El fortalecimiento de capacidades de manera permanente en el personal institucional y de programas socios es indispensable para lograr tener un personal sensibilizado con las diferentes realidades de las personas que son participes de los diferentes proyectos de ASECSA.**

Se debe recordar que el termino educación el concepto definido por el diccionario de la Real Academia Española (RAE), Educación significa “acción y efecto de educar. Crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes. Instrucción por medio de la acción docente”.

Sin embargo en el párrafo anterior se da a conocer de manera general lo que es la educación, pero se tomara parte de él para explicar los siguiente: el fortalecimiento de capacidades a nivel institucional sobre el enfoque de género para el personal de la Asociación es un tema complejo pero importante, por lo que es necesario que todos conozcan y manejen el tema en un mismo nivel, esto permitirá actualizar la forma de intervención, como los tipos de metodologías utilizadas no solo a nivel institucional sino que también a nivel de programas socios.

Es importante replicar el tema de género y la inclusión de la mujer en todos los ámbitos, esto permitirá cambiar conductas no adecuadas a nivel comunitario que se han aprendido a lo largo de generaciones en el hogar, es necesario recordar que el Estado ha formado una sociedad en donde se margina a la mujer en varios procesos, principalmente en la toma de decisiones.

Esto quiere decir que a través de la educación las personas no solo a nivel institucional sino también de los programas socios y beneficiarios de proyectos realizados por la asociación, con la promoción de cambio de conductas erróneas a cambios de conductas saludables irán reconociendo el papel importante que juega la mujer dentro desarrollo en todos los niveles.

Durante el proceso de diagnóstico realizado, previo al proceso de fortalecimiento de las capacidades del personal institucional, mediante la utilización de la herramienta correspondiente, se considera de suma importancia que se debe aplicar de forma permanente dicho proceso formativo con estas personas.

Durante el proceso de fortalecimiento de capacidades al personal institucional sobre el tema de la política de género, éstos reconocen que ASECSA debe tener un plan de capacitación funcional y fácil de darle seguimiento, se comenta que sea a tiempo trimestral ya que este tipo de actividad ha sido muy a largo plazo, y ha provocado obstáculo para la transformación y la socialización del enfoque de género institucional.

Sin embargo, la Asociación está comprometida a tener presente la diversidad cultural y sexual en el análisis, interpretación y promoción del enfoque de género y la Cosmovisión Maya como política institucional, de acuerdo a su Plan Estratégico.

Por otra parte se reconoce que todo el personal técnico viene de regiones diferentes entonces las distancias y el gasto de movilización es alto y debido a que no hay un presupuesto específico estas actividades, cada uno debe cubrirlo, sin embargo dentro del ejercicio de capacitación del proyecto se sugieren encuentros entre regiones y buscar metodologías diferentes que no precisamente sean presenciales.

El lenguaje popular es una metodología que se podría utilizar en los medios de comunicación o en redes sociales como, Skype, facebook, twitter, entre otros, y es posible aplicarlas, ya que dentro de cada programa socio hay sistema de cómputo e internet en óptimas condiciones, esto permitiría llegar a todos los programas a menor costo.

### **3. La creación de la Comisión de Género Institucional es un ente que velara por el cumplimiento de la transversalización del enfoque de género a nivel institucional y de programas socios.**

Dentro de los resultados del proyecto de intervención “Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género De La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de

programas socios” y del buen accionar y deseo de querer mejorar la implementación de la política y el enfoque de género institucional reactiva a partir del 2017 la Comisión de Género a nivel institucional.

Durante la capacitación impartida durante el mes de marzo del 2017 sobre el tema de Género, participo el Equipo de Apoyo Técnico a Dirección, Comisión de Género y personal de proyectos, con el fin de fortalecer las capacidades de todo el personal técnico.

Dentro de la propuesta de guía metodológica tendrá dentro de sus acciones principales velar por el cumplimiento de la política de género institucional, a su vez la transversalización del enfoque de género en los demás senderos o vías de acción con las que cuenta la Asociación.

Es importante recalcar de los aciertos de la Práctica Profesional Supervisada, se amplió el conocimiento a través del desarrollo del tema de Género, y principalmente el conocimiento sobre cómo crear indicadores con enfoque de género basándose desde el punto de vista la política institucional, sin embargo, dentro del ejercicio, la mayoría reconoce la existencia de una política de género pero también son sinceros en aceptar que no se le da el seguimiento a la misma.

Se debe recordar también que la transversalización de género según la OIT es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualesquiera que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse igualmente y no se perpetúe la desigualdad. “El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”

La estrategia de Transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, con este tipo de metodologías se puede trabajar solo

con grupos de mujeres, de hombres o incluso mixto, resaltando en todo momento la importancia y valor de ambos géneros. Esto trata de medidas provisionales necesarias, concebidas para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado.

Dentro del proyecto de intervención se realizó una guía metodológica donde se definen acciones concretas a realizar esto busca darle un orden coherente y ordenado al seguimiento a la política y así la Asociación podrá ver con el tiempo que intervenciones tienen un efecto mayor y positivo no solo a nivel institucional si no que esto abarcaría a personal de programas socios y personas beneficiadas de los diferentes proyectos a nivel nacional.

## **Conclusiones:**

- La política Institucional de género de los Servicios Comunitarios en Salud – ASECSA- es una herramienta importante para el seguimiento del Sendero de Género y Salud a nivel institucional y de programas socios.
- Es importante a que el cambio de paradigmas empiece desde el personal institucional porque ellos después serán los replicadores del cambio de conducta
- La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud busca llevar el desarrollo económico social a todas las regiones rurales del país con enfoque de género y así lograr la equidad de género.
- La capacitación permanente del personal institucional de la Asociación Servicios Comunitarios de Salud es fundamental que involucre de manera participativa equitativa y continua a todo el personal.
- Es importante que la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud actualice técnicas, material didáctico, herramientas de intervención con enfoque de género.
- El compromiso del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección y la Comisión de Género Institucional es fundamental para el seguimiento de la Política de Género.
- La creación de la Comisión de Género Institucional será un gran apoyo para la Socialización de la Política de Género Institucional de Género a personal institucional y de programas Socios.
- El Equipo Técnico de Apoyo a Dirección y la Comisión de Género Institucional tienen que trabajar conjuntamente para que la Política de Género tenga mayor impacto.
- Es importante que el personal del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección y la Comisión de Género Institucional sean formadas por diferentes líderes a nivel de programas socios para que sea más participativo e incluyente.

## Recomendaciones

- La política institucional de Género es importante que actualice contenidos en cuanto a la articulación y el actuar de la política para una mayor comprensión y compromiso.
- Es importante realizar un plan de capacitaciones a nivel institucional donde se involucren todo el personal de las diferentes regiones y programas socios para que así puedan manejar una misma información en cuanto al tema de género.
- Una manera estratégica que puede fortalecer a la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud la medición en la implementación de la política de género institucional a través de la sistematización de la experiencia entre regiones.
- Es vital que la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA tome en cuenta un sistema de monitoreo y evaluación sobre el sendero de género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA).
- El Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD) es importante que mantenga el involucramiento y la participación activa del personal institucional dentro de la toma de decisiones.
- Es importante mantener la estabilidad del personal institucional dentro de la comisión de Género para que los procesos gerenciales en algún momento donde se pueda suscitar un cambio de personal no se queden estancados los procesos.

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Departamento de Trabajo Social  
Sede la Antigua Guatemala  
Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo

**Plan de Sostenibilidad del proyecto**  
**“Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la**  
**Política de Género De La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud**  
**(ASECSA), a nivel institucional y de programas socios”.**

Asesora: Licenciada María Alejandra Del Busto

Linda Monzón Soto

Carne

25491-11

La Antigua Guatemala Mayo 2017



## **Justificación**

El siguiente plan de sostenibilidad será una herramienta de gran utilidad para el Equipo Técnico De Apoyo A dirección ETAD para poderle dar seguimiento al proyecto de intervención de la práctica profesional supervisada el proyecto se llama “Guía Metodológica para la socialización de la política de Género a nivel institucional y de programas socios, de la Asociación De Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA).

Este plan surge como respuesta al seguimiento del proyecto de la estudiante de la Práctica Profesional Supervisada dicho proyecto es Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género De La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas socios.

### **Objetivo General:**

Brindar el seguimiento adecuado al proyecto diseñado por la estudiante de la práctica profesional supervisada de la licenciatura de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo el proyecto se llama “Diseño de propuesta metodológica para la socialización de la Política de Género a nivel Institucional y de programas socios de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA)”.

### **Objetivo Específico:**

Operacionalizar a partir de julio agosto del 2017 Diseño de propuesta metodológica para la socialización de la Política de Género a nivel Institucional y de programas socios de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA)”.

Especificar y comprometer tanto al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD) como a la Comisión de género de darle seguimiento a las acciones para reencaminar el sendero de Género a nivel Institucional y de programas socios de las Asociación de Servicios Comunitarios De Salud (ASECSA).

## Resultados:

1. Socialización del plan de sostenibilidad al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD).
2. Socialización del plan de sostenibilidad a la Comisión de Género.
3. Crear un plan de construcción de capacidades para Comisión de Género, líderes y lideresas de las regiones y programas socios con temas relacionado al enfoque de género institucional y Política de Género.
4. Construir Capacidades para Comisión de Género, líderes y lideresas de las regiones y programas socios con temas relacionado en técnicas de comunicación Lingüística y técnicas de aprendizaje.
5. Operativizar el sistema de sistematización la información a nivel institucional y de programas Socios hacia la comisión de Género.

## Acciones a realizar:

ACCIONES PREVIAS A REALIZAR
1.1 Realizar convocatoria de Reunión 1.2 Reunión con personal del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD para Socializar del plan de sostenibilidad
2.1 Realizar convocatoria de Reunión a Comisión de Género 2.2 Reunión con personal de la Comisión de Género Institucional para socializar el plan de sostenibilidad.
3.1 realizar convocatoria a Equipo ETAD y Comisión e Género para reunión de trabajo. 3.2. Hacer un plan de capacitaciones según temas tomados en cuenta en el Diseño de Guía Metodológica para la socialización de la política de género a nivel Institucional y de programas socios.

- 4.1 Realizar herramienta de diagnóstico para identificar líderes y lideresas a nivel Institucional, regional y programas socios.
- 4.2 Pasar herramienta de diagnóstico a personal institucional, de las regiones y programas socios.
- 4.3 tabulación de la información de herramienta de diagnóstico.
- 4.4 Sistematización y se socializo resultados del diagnóstico realizado para identificar líderes y lideresas a nivel institucional regional y de programas socios.
- 4.5 Realzar convocatoria a Comisión de Género Institucional líderes y lideresas regionales de programas socios.
- 4.6 primera capacitación sobre política de Género institucional y cosmovisión maya.
- 4.7 Segunda capacitación sobre la importancia del enfoque de género relacionado a la seguridad alimentaria nutricional.
- 4.7 Tercera Capacitación la nueva masculinidad.
- 4.8 cuarta capacitación sobre técnicas de lingüística y aprendizaje.

- 5.1. Sistematizar experiencias positivas que surgieron durante la capacitación a líderes y lideresas anexar listados de asistencias fotografías.
- 5.2 Realizar acuerdos y compromisos de trabajo a retomar en enero del 2018 tanto del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección, Comisión de Género Institucional, líderes y lideresas de regiones y programas socios.
- 5.3 Se realiza plan estratégico y plan operativo 2018 sobre el sendero de Género de coordinación mutua Equipo Técnico de Apoyo a Dirección, Comisión de Género Institucional, líderes y lideresas de regiones y programas socios.

Matriz de planificación				
RESULTADOS	ACCION	RESPONSABLE	FECHA	INDICADOR
1. Socialización del plan de sostenibilidad al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD).	1.1 Realizar convocatoria de Reunión  1.2 Reunión con personal del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD para Socializar del plan de sostenibilidad	Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD	Mes de mayo 2017	Realizada 1 convocatoria para reunión con el personal del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD)  Total, de participantes dentro de la reunión 4 personas del Equipo Técnico De Apoyo A Dirección ETAD.
2. Socialización del plan de sostenibilidad a la Comisión de Género.	2.1 Realizar convocatoria de Reunión a Comisión de Género  2.2 Reunión con personal de la Comisión de Género Institucional para socializar el plan de sostenibilidad	Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD  Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD	Mes de julio del 2017	Realizada 1 convocatoria para reunión para la Comisión de Género  Realizada 1 reunión de trabajo Con la Comisión de Género Institucional.
3. Crear un plan de construcción de capacidades para Comisión de Género	3.1 realizar convocatoria a Equipo ETAD y Comisión e Género para reunión de trabajo.  3.2. Hacer un plan de capacitaciones según temas tomados en cuenta en el Diseño de Guía Metodológica para la	Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD  Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD	Finales de julio del 2017  Principios de agosto del 2017	Realizada 1 convocatoria para reunión de trabajo para la Comisión de Género.  Realizado 1 plan de fortalecimiento de capacidades dentro de dicha

	socialización de la política de Género a nivel Institucional y de programas socios.			realización participo el equipo ETAD, la Comisión de Género o Institucional
4. Construir Capacidades para Comisión de Género, líderes y ligerezas de las regiones y programas socios con temas relacionado a la política de género y temas relacionado al enfoque de género institucional y cosmovisión maya, así como también en técnicas de comunicación Lingüística y técnicas de aprendizaje.	<p>4.1 Realizar herramienta de diagnóstico para identificar líderes y lideresas a nivel institucional, regional y programas socios.</p> <p>4.2 Pasar herramienta de diagnóstico a personal institucional, de las regiones y programas socios.</p> <p>4.3 tabulación de la información de herramienta de diagnóstico.</p> <p>4.4 Sistematización y se socializo resultados del diagnóstico realizado para identificar líderes y lideresas a nivel institucional regional y de programas socios.</p> <p>4.5 Realzar convocatoria a Comisión de Género Institucional</p>	<p>Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD Comisión de Género Institucional</p> <p>Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD Comisión de Género Institucional</p> <p>Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD Comisión de Género Institucional.</p> <p>Equipo Técnico de apoyo a dirección ETAD</p>	<p>Segunda semana del mes de agosto del 2017</p> <p>Cuarta semana del mes de agosto del 2017.</p> <p>Primera y segunda semana del mes de septiembre del 2017</p> <p>Tercera semana de septiembre</p> <p>Primera semana de octubre del 2017</p>	<p>Se realizó 1 herramienta de diagnóstico para identificar líderes y lideresas a nivel institucional, regional y programas socios.</p> <p>Se pasó herramienta de diagnóstico a personal institucional, de las regiones y programas socios.</p> <p>Se tabulo de la información de herramienta de diagnóstico</p> <p>Se sistematizo y se socializo resultados del diagnóstico realizado para identificar líderes y lideresas a nivel institucional regional y de programas socios.</p> <p>Se realizó convocatoria para fortalecimiento de capacidades Comisión de Género Institucional</p>

	<p>líderes y lideresas regionales de programas socios</p> <p>4.6 primera capacitación sobre política de Género institucional y cosmovisión maya.</p> <p>4.7 Segunda capacitación sobre la importancia del enfoque de género relacionado a la seguridad alimentaria nutricional.</p> <p>4.7 Tercera Capacitación la nueva masculinidad</p> <p>4.8 cuarta capacitación sobre técnicas de lingüística y aprendizaje</p>	<p>Equipo Técnico de apoyo a dirección ETAD y Comisión de Género Institucional.</p> <p>Equipo Técnico de apoyo a dirección ETAD y Comisión de Género Institucional.</p> <p>Equipo Técnico de apoyo a dirección ETAD y Comisión de Género Institucional.</p> <p>Equipo Técnico de apoyo a dirección ETAD y Comisión de Género Institucional</p>	<p>Cuarta semana del mes de octubre del 2017</p> <p>Segunda Semana del mes de noviembre del 2017</p> <p>Cuarta Semana del mes de noviembre del 2017</p>	<p>líderes y lideresas regionales de programas socios.</p> <p>Se Realizó primera capacitación (total de participantes) líderes y lideresas regionales de programas socios</p> <p>Se Realizó segunda capacitación (total de participantes) líderes y lideresas regionales de programas socios</p> <p>Se Realizó tercera capacitación (total de participantes) líderes y lideresas regionales de programas socios</p> <p>Se Realizó cuarta capacitación (total de participantes) líderes y lideresas regionales de programas socios</p>
5. Operativizar el sistema de sistematización la información a nivel	5.1. Sistematizar experiencias positivas que surgieron durante la capacitación a líderes y lideresas	Equipo Técnico de apoyo a dirección ETAD y	Primera semana de diciembre del 2017	Se realizó un informe de sistematización de

<p>institucional y de programas Socios hacia la comisión de Género.</p>	<p>anexar listados de asistencias fotografías.</p> <p>5.2 Realizar acuerdos y compromisos de trabajo a retomar en enero del 2018 tanto del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección, Comisión de Género Institucional, líderes y lideresas de regiones y programas socios.</p> <p>5.3 Se realiza plan estratégico y plan operativo 2018 sobre el sendero de Género de coordinación mutua Equipo Técnico de Apoyo a Dirección, Comisión de Genero Institucional, líderes y lideresas de regiones y programas socios.</p>	<p>Comisión de Género Institucional</p> <p>Equipo Técnico de apoyo a dirección ETAD y Comisión de Género Institucional</p> <p>Equipo Técnico de apoyo a dirección ETAD y Comisión de Genero Institucional líderes y lideresas de regiones y programas socios.</p>	<p>Primera Semana del mes diciembre del 2017</p> <p>Segunda y tercera semana del mes de diciembre del año 2017</p>	<p>Experiencias positivas que surgieron durante la capacitación a líderes y lideresas anexar listados de asistencias fotografías.</p> <p>Se realizan acuerdo y compromisos de cooperación mutuo entre el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD), Comisión de Género Institucional líderes y lideresas de regiones y programas socios.</p> <p>Se realizó plan estratégico y plan operativo 2018 sobre el sendero de genero de coordinación mutua Equipo Técnico de Apoyo a Dirección, Comisión de Género Institucional, líderes y lideresas de regiones y programas socios.</p>
---	--	---	--	--

## **CAPÍTULO VI**

Dentro de este capítulo se encuentra el Marco Teórico Conceptual, consistiendo en el sustento teórico del trabajo realizado, son ideas que se toman en cuenta para guiar el trabajo de manera clara y ordenada, complementando algunas concepciones del proyecto: “Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género De La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas socios.

### **Marco Teórico y Conceptual**

#### **6.1. Cosmovisión**

Según (Maya.com, N/A) “La cosmovisión del Pueblo Maya, es un sistema de valores, que interpreta y relaciona, el mundo, la vida, las cosas y el tiempo, es, además, la explicación y forma de dimensionar el Universo y la Naturaleza. La cosmovisión, vincula a los seres humanos, por medio del Cholq’ij, con todos los elementos, que le rodean, con las cosas visibles y con las fuerzas, que solo se sienten, es una filosofía de vida, que propicia el bienestar material, pero también la plenitud

Esta forma de explicar el mundo, la vida y las cosas, se define como una visión cosmogónica, vinculante y holística que constituye en la actualidad, una alternativa, para la construcción de una sociedad armónica, respetuosa y con profunda libertad humana.

En otras palabras, esto quiere decir, como el ser humano se centra, en el mundo y como él está en armonía, con el medio que lo rodea es una visión más integral, de ver las cosas, sin embargo, estas formas de pensar solo se ven, en algunas culturas en el caso de Latinoamericana mayas, que tiene una visión diferente de ver las cosas.

#### **6.2. Ciencias Sociales**

Según (Ecured, N/A) Es el conjunto de disciplinas académicas, que estudian el origen y el desarrollo de la sociedad, de las instituciones y de las relaciones e ideas, que configuran la vida social. Las ciencias sociales, están formadas por la



Antropología, la Arqueología, la Sociología, las Ciencias políticas, la Economía, la Geografía, la Historia e Historiografía, el Derecho, la Psicología, la Criminología, la Psicología Social y por último el Trabajo Social.

### **6.3. Desigualdad.**

(Desigualdad Social: Qué es y qué podemos hacer Inspiraction, N/A) esta página, hace referencia, a que el término desigualdad social, es una **situación socioeconómica, en la que un grupo o minoría, recibe un trato diferente, por parte de otro individuo o colectivo** con mayor poder social. Las causas de la desigualdad social, pueden deberse por razones culturales, religiosas, étnicas, de género.

Según la Política De Genero de “ASECSA/2014” Es el favoritismo de un género, respecto al otro, es característica del patriarcado, que define la valoración de lo femenino y masculino, en la división genérica del trabajo, los roles domésticos y públicos, la distribución de poder, la definición de la masculinidad y la feminidad. El patriarcado tejió, la estructura de las sociedades, determinó lo que se debe o no deben hacer, las personas por ser mujeres o por ser hombres. Creó mecanismos, para que ambos naturalizaran la desigualdad, entre los géneros; ideología reforzada, por la religión, la escuela y en algunos aspectos por la cultura”

Sin embargo, la desigualdad social, se manifiesta de muchas maneras a través de aislamiento marginación, poco acceso a los servicios básicos de subsistencia en un país determinado, como es el caso de Guatemala, que el tema de desigualdad, ha estado por años, en la agenda de gobierno, sin embargo, no se ha visto mucho avance. Desde los Acuerdos de Paz en 1996, ya son 20 años de su creación de los acuerdos de paz, los que venían abolir, toda estas problemáticas, sin embargo dichas problemáticas, no han sido solucionadas, por el contrario, con el pasar de los años, se han vuelto más complejas y más difíciles de tratar en Guatemala.

### **6.4. Discriminación**

(ABC, N/A)Hace referencia a que el termino de discriminación, “es hacer distinción en trato, por motivos arbitrarios, como el origen racial, el sexo, el nivel socioeconómico, religión, cultura, etc.”

La discriminación se realiza, al interior de las sociedades, situación que obedece a que el Estado, maneja una ideología que se disemina, en toda la sociedad, son directrices que se aprenden en el hogar, se refuerzan en la escuela y en determinadas religiones y se llega a considerar como natural y lógico; la práctica favorece a determinados grupos. Al diferenciar a los grupos o clases sociales, por edad, pertenencia étnica, clase social se discrimina al menos favorecido. La desigualdad, puede determinarse en dos grandes bloques; la desigualdad por la exclusión económica se manifiesta en la pobreza, el analfabetismo, la falta de oportunidades, la desnutrición en Guatemala, este también es un problema social latente, aun sin solución y cada vez más difícil de tratar.

### **6.5 Equidad**

Este principio se fundamenta éticamente, el camino a la igualdad, entre desiguales. Se alcanza mediante, un conjunto de acciones que permitan construir la igualdad, entre individuos y colectivos en condiciones de desigualdad. Implica justicia, reparación del daño y creación de condiciones, para que no se repita el hecho de la desigualdad. Las políticas de equidad de género, están dirigidas a superar, la existencia de las desigualdades que no pueden ser superadas, con las políticas de igualdad formal y abstracta.

### **6.6. Equidad de género**

Reconocimiento pleno de las necesidades, específicas de las mujeres, ya sea que surjan de pautas histórico-culturales, de diferencias biológicas o de desigualdad social. (Monzón, Ana Silvia, 2008)

### **6.7. Eficiencia**

Según el diccionario de la Real Lengua Española describe el termino eficiente como “eficaz, capaz de lograr el efecto que se desea”.

Esto es un concepto muy importante para la realización de proyectos dentro de la Asociación e Servicios Comunitario de Salud (ASECSA) ya que través del plan operativo anual, y el plan operativo estratégico se traza una línea de base de hacia

dónde va dirigidas las acciones de la Asociación, así como que resultado esperan de lo planificado es parte de la optimización de tiempo y de otro tipo de recursos.

## **6.8. Evaluación**

Según (ABC, N/A) es una apreciación sistemática de una actividad, proyecto, programa, política, tema, sector, área operativa o desempeño institucional. La evaluación se concentra en los logros esperados y alcanzados, examinando la cadena de resultados (insumos, actividades, productos, resultados e impactos), procesos, factores contextuales y causalidad, para comprender los logros o la ausencia de ellos.

En otras palabras, la evaluación pretende analizar y determinar el impacto de los procesos y medir la eficacia eficiencia y sostenibilidad de los proyectos.

Para la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud es de vital importancia la evaluación de los proyectos ya que la mayoría del proyecto son financiados a través de cooperantes internacionales entonces el medir los impactos de los diferentes proyectos les ayuda mantener su imagen de transparencia a nivel internacional.

Del análisis que se surge después de un monitoreo y evaluación es de vital importancia tomar en cuenta para nuevos procesos las recomendaciones y conclusiones a las que se llegaron para la optimización de los diferentes proyectos.

## **6.9. Eficacia**

Según (Diccionario, 2017) "Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados".

Por otra parte, este concepto hace referencia a la optimización de recurso humano económico dentro de una institución.

La Asociación de Servicios Comunitarios De Salud (ASECSA) optimiza lo más posible a su personal ya que es de vital importancia hacer un uso adecuado de sus recursos para que la asociación sea auto sostenible

La eficiencia y la eficacia juntas logran la efectividad esto es importante para la Asociación ya que con un buen trabajo en equipo de manera eficaz y eficiente una se optimiza tiempo, se optimiza recursos y tres se logan los objetivos de la institución.

## **6.10 Género**

Para (UNICEF, 2016) género “se refiere a los conceptos sociales, de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados, para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos”.

También cuando se habla de género, se puede decir que es un conjunto de personas que tiene caracteres en común, o grupo de personas a lo que pertenece los seres de cada sexo, hombre - mujer.

Dentro de los Programas que maneja la Asociación ASECSA, maneja un enfoque, de género integral, en la mayoría de sus programas, esto en otras palabras, quiere decir que su enfoque, es puramente incluyente, sin distinción alguna.

En Guatemala el tema de género, es un tema muy importante, que a pesar que hay muchas organizaciones, que apoyan al fortalecimiento, de las capacidades de las mujeres, con enfoque de género, aun todavía permanece, una mentalidad muy conservadora, donde se piensa que por nacer hombre, es el obligado de llevar sustento al hogar y no tiene otra representación, más que económica, dentro del mismo y el ser mujer, representa ser esposa, ama de casa, hija pero aún se mantiene la concepción en alguno casos, que la mujer debe estar en el ámbito privado, dejando claro que el ámbito privado es el que se da dentro del hogar.

Esto nos lleva, no resultado mujeres, no escolarizadas, mujeres que no conocen sus derechos, mujeres cada vez más jóvenes siendo madres, mujeres que no tiene la capacidad de proyectarse a futuro académicamente y en el ámbito laboral y poco

acceso al empleo, con un salario y prestaciones de ley razonables a las diferentes actividades que realizan.

### **6.11. Gerencia Social**

Según Klisberg (2007) la Gerencia Social “significa en la práctica cotidiana enfrentar “singularidades” no es una operación organizacional “tubular”, sino otra de índole diferente, mucho más fluida, y de composición inter organizacional.” ya que se enfrentan a situaciones muy particulares y subjetivas, relacionadas con los mismos problemas sociales, de una determinada comunidad. Así mismo, plantea el autor que la gerencia social, eficiente, tiene que ver con optimizar el rendimiento, de los esfuerzos de los actores sociales, en el enfrentamiento de los grandes déficits sociales, de la región, y el mejoramiento del funcionamiento y resultados de la inversión, en capital humano y capital social.

La Gerencia Social, busca promover la eficiencia la eficacia y la efectividad, tanto en instituciones públicas como privadas y así poder generar, el valor público, dentro de la sociedad.

### **6.12. Indicadores**

Según la(CIENTIFOR, 2017)Un indicador es una comparación entre dos o más tipos de datos que sirve para elaborar una medida cuantitativa o una observación cualitativa. Esta comparación arroja un valor, una magnitud o un criterio, que tiene significado para quien lo analiza.

Dentro de la Asociación de Servicios Comunitario de Salud (ASECSA) dentro del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD) se fórmula en los proyectos dos tipos de indicadores los cuales son de proceso y de impacto los cuales responden a la forma de dar seguimiento a los proyectos y los de impacto a los resultados que surgieron antes durante y después de la realización de los diferentes proyectos.

### **6.13. Machismo**

La Real Academia Española (RAE) define al machismo como la actitud de prepotencia de los hombres respecto de las mujeres. Se trata de un conjunto de

prácticas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el género femenino.

Dentro de la realidad de Guatemala a pesar de que ya han transcurrido varias décadas se sigue viendo a la mujer como la que se debe desenvolver en el ámbito privado (hogar, familia) y el hombre en el ámbito público.

Sin embargo, debido a la globalización y alto costo de la vida ya la mujer tiene que salir del ámbito privado para empezar a interactuar en el público este con el fin satisfacer sus necesidades.

Sin embargo, a pesar de los grandes esfuerzos que han realizado las mujeres en lograr el reconcomiendo de sus derechos los gobiernos conservadores (machistas) que ha tenido Guatemala no deja que hallan avances significativos.

La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA) vela por la reivindicación de derechos de la mujer y la participación activa de la mujer dentro de los proyectos, y a su vez a la asociación se respalda su quehacer en el sendero de Género y Salud a través de su Política Institucional de Género.

#### **6.14. Monitoreo**

Según (ABC, N/A) Es el proceso sistemático de recolectar analizar y utilizar información para hacer seguimiento al progreso de un programa en pos de la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión.

Según el concepto anterior el monitoreo responde a los siguientes ítems “como cuando y donde” de los planes programas y proyecto.

#### **6.15. Organización no gubernamental**

Mejor conocido desde los 90s como ONG Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) una Organización No Gubernamental es “cualquier grupo de ciudadanos voluntarios sin ánimo de lucro que surge en el ámbito local, nacional o internacional, de naturaleza altruista y dirigida por personas con un interés común”. Es así como las Organizaciones No Gubernamentales llevan a cabo servicios humanitarios, sirven como mecanismo de alerta y apoyan la participación política a nivel de comunidad

Técnicamente las ONG son entidades de derecho privado, sin ánimo de lucro, con claros objetivos de beneficio social, tienen trabajo voluntario y reinvierten sus excedentes en su objeto social. Las ONG son entidades autónomas, sin injerencia estatal o gubernamental en sus decisiones, aunque sus trabajos siempre se desarrollen en campos donde el Estado tiene responsabilidades.

Los beneficiarios de sus programas son personas diferentes a los miembros de la institución y esta característica las hace diferentes de las organizaciones de base, que son aquellas formas de organización de un grupo de personas para dar solución a sus propias necesidades particulares.

También las diferencia la inclusión de saldos pedagógicos en las actividades que desarrollan con las comunidades, en las cuales están siempre presentes la promoción de valores y actitudes de justicia social, equidad, democracia, participación y solidaridad.

#### **6.16. Pertinencia Cultural**

Según (ORG, 20) Estudios establecen que los contextos social y cultural son factores importantes en las diferencias que persisten entre el uso de servicios médicos modernos por parte de las diferentes etnias del país de Guatemala.

Esto al contexto de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA) es que un factor predominante a la hora de realizar proyectos a nivel comunitario rural es importante tomar en cuenta las particularidades

Étnicas biopsicosociales de la población esto con el fin de los proyectos sean lo más aterrizados a la realidad de las comunidades esto con el fin del aprovechamiento al máximo de los proyectos, así como lograr la participación activa de los beneficiarios.

La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA) es muy respetuosa de la pertinencia cultural por eso es que a lo largo 37 años mantiene su prestigio tano a nivel nacional como a nivel internacional.

Dentro de la Asociación es importante fortalecer el sistema de monitoreo en la implementación de la Política de Género esto con el fin de visibilizar los aportes positivos que tiene consigo la política en ejecución dentro la Asociación.

### **6.17. Patriarcado**

Según La Real Academia Española (RAE) define como patriarcado organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia.

Sin embargo, es importante reconocer el rol de la mujer dentro de la sociedad al reconocer genuinamente el rol de la mujer dentro de la sociedad habrá una verdadera reivindicación de derechos una verdadera participación de la mujer a nivel político, así como el reconocimiento a nivel comunitario.

Al momento de que el Estado reconozca y realice cambios notables positivos de la manera en como concibe a la sociedad traerá consigo La inclusión que está relacionada con la integración, la cohesión, la justicia social y consiste en materializar la posibilidad de participación igualitaria de todas las personas de una sociedad en todas las dimensiones.

### **6.18. Trabajo Social**

Según (Escuela de Trabajo Social, 2016) Es una disciplina de las ciencias sociales, que estudia, analiza y explica la problemática social, para coadyuvar en la solución, de problemas de personas, grupos y comunidades que presentan carencias de tipo social, económico, cultural, espiritual para trabajar, procesos participativos de investigación, organización, promoción y movilización en la búsqueda de desarrollo humano. En dicho proceso, utiliza métodos propios de actuación.

(Molina, 1996). El Trabajador Social, tiene la capacidad, de inducir a los grupos organizados, dentro de las comunidades, sobre las practicas claves para lograr su incidencia, en los procesos de desarrollo, asimismo a construir la transparencia y disminuir la corrupción, que afecta a las comunidades, municipios y máximo a nivel nacional, en donde la corrupción, ha sido un factor muy relevante, que afecta al desarrollo del país.



Lo cierto es, Trabajador Social, debe ser confiable, y debe poseer un carácter de líder, y ser guía para los grupos, y no un jefe. El que hacer del Trabajador Social, no se centra en una receta de trabajo, sino que su que hacer es complejo, utiliza una metodología de trabajo, en la que puede ser de caso, grupal o a nivel comunitaria.

En la actualidad en Guatemala. La Carrera de Trabajo Social ha tomado auge, en los últimos años, ya que a mayores problemas sociales, se considera que es más la necesidad de trabajadores sociales.

También se dice que el Trabajador Social, es un parte Aguas entre las necesidades sentidas de la sociedad civil y las posibles soluciones a dichas necesidades, de parte del Estado. Sin embargo, el Estado, aún no ha podido, quitar la maridad, hacia lo asistencialista, esto no permite que el, Trabajador Social, salga de ese rol asistencialista, que es muy común, en los gobiernos de países en subdesarrollo.

## **6.19. Política**

El Diccionario (Dictionary.com, 15) en su sección de política maneja lo siguientes conceptos.

Ciencia que trata del gobierno o la dirección de los estados, las ciudades o las colectividades en general.

Conjunto de acciones encaminadas a gobernar un estado, autonomía, ciudad, etc.

Actividad del conjunto de los ciudadanos que participa en los asuntos de un estado, una ciudad, una autonomía, etc.,

con su voto, sus peticiones, sus protestas o de otra forma.

Modo que tiene una entidad o una prsona de llevar o dirigir sus asuntos.

Habilidad o diplomacia para tratar un asunto y conseguir un determinado fin.

La política es la actividad humana orientada a la toma de decisiones que conducirán el accionar de la sociedad, también existen varios tipos de políticas de gobierno que tiene una periodicidad a mediano plazo (4años), políticas de estado, que no tienen

tiempo definido y políticas institucionales estas son creadas para orientar ciertas peculiaridades dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas.

La política Institucional es un conjunto de principios de carácter ético que le dan guía y sentido a la organización o proyecto por lo regular recoge los acuerdos y fundamentos básicos de trabajo y su finalidad al respecto a los lineamientos que norman y permiten tomar decisiones, lo cual permite la trascendencia de las acciones que se realizan acorto plazo.

Dentro de la Política Institucional de Género creada por la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA) se busca la reivindicación de derechos tanto del hombre como de la mujer a su vez se pretende que sea con enfoque de cosmovisión con un profundo respeto al medio ambiente que nos rodea como seres humanos.

## **6.20. Tejido Social**

Según (A.humanidad, 2016) Es todo eso que tenemos en común quienes pertenecemos a una comunidad, es lo que nos une, que nos identifica, nos hace ser lo que somos y sentirnos parte de una misma cultura, de una misma tradición.

También se debe de tomar en cuenta que el tejido social es sinónimo de solidaridad y de respeto al derecho y la seguridad del ser humano ante las adversidades

Por otra parte es importante hacer mención que en Guatemala el Tejido Social ha estado roto desde hace muchos años atrás prácticamente desde la corona española separo a los convivientes de un mismo país en pueblos de indios y pueblos de ladino, esto históricamente ha sido una lucha de clases entre si se agudizo en los años 70 y 80 cuando tuvo auge la guerrilla interna en el país buscando la dignificación de los derechos de las personas indígenas y trajo consigo al transcurrir los años la firma de los acuerdos de paz esto fue como un convenio para volver a reconstruir el tejido social en el país, sin embargo aún se mira muy marcado la división de clases y que en las manos de pocos está el poder que domina a toda la población.

## Referencias Bibliográficas:

- Kliksberg, B. (1997). *Hacia una Gerencia Social eficiente. Algunas cuestiones claves*
- ASECSA (2014) *Política de Género.*

## Fuentes electrónicas

- ABC, D. (N/A de N/A de N/A). Estados Unidos , N/A, NA.
- Desigualdad Social: Qué es y qué podemos hacer | InspirAction. (n/a de N/A de N/A). *inspiraction.org*. Obtenido de <https://www.inspiration.org/justicia/desigualdad-social>
- Dictionary.com, t. f. (2016 de 11 de 15). *politica*. Obtenido de <http://es.thefreedictionary.com/pol%C3%ADtica>
- Ecured. (N/A de N/A de N/A). *Ecu/Red*. Obtenido de [https://www.ecured.cu/ciencias\\_sociales](https://www.ecured.cu/ciencias_sociales):
- Guatemala, U. R. (2008). *Guía de Trabajo Social II*. En PROFASR. Guatemala: PROFASR.
- humanidad, h. p. (18 de 11 de 2016). *habitadmexico.org*. Obtenido de [www.habitadmexico.org/el-tejido-social](http://www.habitadmexico.org/el-tejido-social)
- Maya.com, M. (N/A de N/A de N/A). *Cosmovision Maya*. Obtenido de [www.misticomaya.com](http://www.misticomaya.com): N/A
- Salud, A. d. (2014). *Política de Género Institucional*. Guatemala: N/A.
- Social, E. d. (2016). *Escuela de Trabajo Social*. Obtenido de <http://univerisdadesancarlosdeguatemala/escueladetabajosocial>
- UNICEF. (N/A de N/A de 2016). *Genero*. N/A, N/A, Estados Unidos.
  
- ABC, D. (N/A de N/A de N/A). Estados Unidos , N/A, NA.
- CIENTIFOR. (2017). *Organizacion Internacional del rabajo*. (C. I. profesional, Productor) Recuperado el 20 de 05 de 2017, de [cientifor/oit/org/arg](http://cientifor/oit/org/arg).
- Desigualdad Social: Qué es y qué podemos hacer | InspirAction. (n/a de N/A de N/A). *inspiraction.org*. Obtenido de <https://www.inspiration.org/justicia/desigualdad-social>
- Dicciónary, A. (20 de 05 de 2017). <https://www.definicionabc.com/general/efectividad.php>.

- Dictionary.com, t. f. (2016 de 11 de 15). *politica*. Obtenido de <http://es.thefreedictionary.com/pol%C3%ADtica>
- Ecured. (N/A de N/A de N/A). *Ecu/Red*. Obtenido de [https://www.ecured.cu/ciencias\\_sociales](https://www.ecured.cu/ciencias_sociales):  
[https://www.ecured.cu/ciencias\\_sociales](https://www.ecured.cu/ciencias_sociales)
- Guatemala, U. R. (2008). *Guia de Trabajo Social II*. En PROFASR. Guatemala: PROFASR.
- humanidad, h. p. (18 de 11 de 2016). *habitadmexico.org*. Obtenido de *habitat para la humanidad*: [www.habitadmexico.org/el-tejido-social](http://www.habitadmexico.org/el-tejido-social)
- Kliksberg. (2007).
- Maya.com, M. (N/A de N/A de N/A). *Cosmovision Maya*. Obtenido de [www.misticomaya.com](http://www.misticomaya.com): N/A
- ORG, N. (2017 de AMYO de 20). *NUTRISALUD.ORG*. Obtenido de [nutrisalud.org.gt](http://nutrisalud.org.gt)
- profesional, C. I. (20 de 05 de 2017). Obtenido de [oit.org](http://oit.org): Cientifor/org/arg
- Salud, A. d. (2014). *Politica de Genero Insticional*. Guatemala: N/A.
- Social, E. d. (2016). *Escuela de Trabajo Social*. Obtenido de <http://univerisdadesancharlosdeguatemala/escueladetrabajosocial>
- UNICEF. (N/A de N/A de 2016). *Genero*. N/A, N/A, Estados Unidos.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Cuadro de priorización de problemas:

La tabla de frecuencias es una herramienta donde se enumeraran todos los problemas encontrados dentro del área de proyección, de lo cual el priorizado será el problema a intervenir durante la PPS II.

PROBLEMAS	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Poco seguimiento de la política de género Institucional.		1	1	1	1	1	1	1
2. Limitado recurso económico para la realización plan de emergencia a nivel regional para la reducción de desastre.			2	4	2	2	7	8
3. Pocos programas de salud mental para la recreación del empleado.				4	5	3	7	3
4. Débil lineamientos para la sistematización adecuada de los proyectos.					4	4	4	8
5. Poco de un presupuesto específico para el sendero de Juventud.					5	6	7	5
6. Ausencia de un plan de capacitación a nivel institucional para la creación de proyectos.						6	6	7
7. Poco personal en el área de Equipo Técnico de Apoyo a Dirección.							7	7
8. Poco fortalecimiento de capacidades a nivel regional. sobre empoderamiento local liderazgo empoderamiento político								8

### Resultado de la priorización

Problema	1	2	3	4	5	6	7	8
Frecuencia	7	3	2	3	2	2	2	1

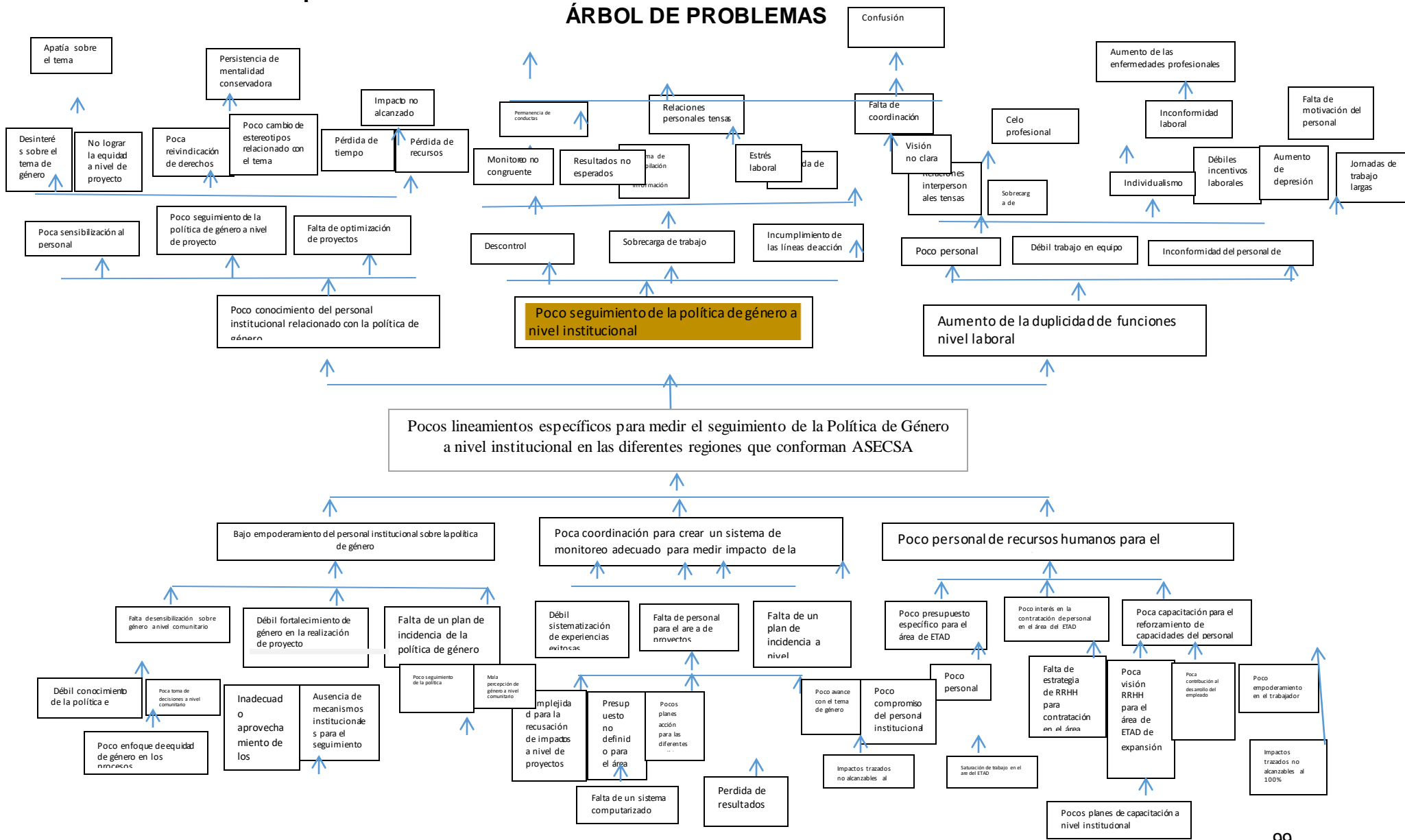
Primer problema (1) Frecuencia (7)

Segundo problema (2) Frecuencia (3)

Tercer problema (4) Frecuencia (3)

# Anexo 2 Árbol de problemas

## ÁRBOL DE PROBLEMAS



### Anexo 3 Matriz del Marco Lógico

JERARQUIA DE OBJETIVOS	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	MEDIO DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS HE HIPOITESIS
<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Diseñar un plan de socialización para la implementación la Política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud a nivel Institucional.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear lineamientos específicos para la socialización de la política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud a nivel Institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del año 2017 se ha logrado diseñar plan de socialización la de la política de Genero nivel institucional</li> <li>• A inicios de enero del 2017 se realizara un diagnostico a nivel institucional para saber los conocimientos que tiene el personal sobre género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación.</li> <li>• Fotografías.</li> <li>• Listados de asistencia</li> <li>• Conocimiento de reunión</li> <li>• Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación.</li> <li>• Fotografías.</li> <li>• Conocimiento de reunión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de una mesa de género a nivel institucional para velar por el seguimiento de la política institucional de Género de ASECSA.</li> <li>• El personal institucional se encuentra realmente sensible ante el tema de género.</li> </ul>



<p style="text-align: center;"><b>RESULTADOS</b></p> <p><b>Resultado1:</b> Socializado el proyecto de la Práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD.</p> <p><b>Resultado 2:</b> Realizado diagnóstico para delimitar conocimientos sobre la temática de género en el personal institucional de ASECSA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A mediados del mes de enero del 2017 Socializa el proyecto de la Práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD.</li> <li>• A principios del mes de febrero 2017 se realiza diagnóstico para delimitar conocimientos sobre la temática de género en el personal institucional de ASECSA.</li> <li>• A finales del mes de febrero del 2017 se capacita al personal institucional sobre el tema de género.</li> </ul>	<p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia</p> <p>Conocimiento de reunión.</p> <p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia</p> <p>Conocimiento de reunión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de recursos.</li> <li>• Disponibilidad para realizar los lineamientos específicos para el seguimiento de la implementación de la política de género a nivel institucional.</li> </ul>

<p><b>Resultado 3:</b> Capacidad instalada dentro el personal institucional sobre el tema de Genero.</p> <p><b>Resultado 4:</b> Se Socializo al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD, propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A principios el mes de marzo del 2017 Elaborara propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.</li> </ul>	<p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia</p> <p>Conocimiento de reunión.</p> <p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia</p> <p>Conocimiento de reunión.</p>	
---	---	---	--

ACTIVIDADES			
<p>1. Socializar el proyecto de la práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD.</p> <p>1.1 Realización de convocatoria para reunión de socialización.</p> <p>1.2 Realizar Reunión con Encargada de ETAD para la Socialización de proyecto de práctica profesional supervisada.</p> <p>1.3. Revisar cronograma de actividades para proyecto de práctica profesional supervisada.</p> <p>2. Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación sobre la política de Genero Institucional.</p> <p>2.1 realizar pre-test para el personal institucional sobre los conocimientos que tienen sobre la política de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de enero del 2017 Socializa el proyecto de la Práctica Profesional Supervisada con el Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD se convocó a los 3 integrantes 100%</li> <li>• Durante el mes de febrero 2017 se realiza diagnóstico para delimitar conocimientos sobre la temática de género en el personal institucional de ASECSA se convocó a la coordinadora del equipo ETAD 1 persona 100%</li> <li>• Durante las primeras semanas de marzo del año</li> </ul>	<p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia</p> <p>Conocimiento de reunión.</p> <p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia</p> <p>Conocimiento de reunión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés por la Asociación de Servicios Comunitarios En salud Para darle seguimiento a la política de género a nivel institucional.</li> </ul> <p>Más personas de las esperadas fortalecidas con el tema de genero a nivel institucional</p>

<p><b>2.2</b> Tabulación de la información.</p> <p><b>2.3</b> Socialización con el equipo ETAD sobre el análisis de la información recabada en los pre-test sobre genero a nivel institucional</p> <p><b>3.</b> Crear capacidades dentro del personal institucional sobre el tema de género.</p> <p><b>3.1</b> Buscar expositores conoedores del tema de género.</p> <p><b>3.2</b> Realizar convocatoria de capacitación al personal institucional.</p> <p><b>3.3</b> gestionar espacio físico mobiliario y equipo para la capacitación de genero al personal institucional.</p> <p><b>3.4</b> Realización de post-test para garantizar los conocimientos adquiridos del personal institucional.</p>	<p>2017 se deja capacidad instalada sobre la política de Genero situacional se convoca al Equipo de apoyo Técnico a Dirección ETAD 5 personas convocadas 100%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de marzo del 2017 Elaborara propuesta Metodológica para la socialización y</li> </ul>	<p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías. Listados de asistencia</p> <p>Conocimiento de reunión.</p> <p>Cuaderno de trabajo de la trabajadora social firmado y sellado por la asociación Fotografías.</p>	
--	--	--	--

<p><b>4. Socializar al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD, propuesta Metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA.</b></p> <p><b>4.1</b> Elaboración de propuesta metodológica.</p> <p><b>4.2</b> Presentar Borrador al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección para observaciones</p> <p><b>4.3</b> Realizar convocatoria equipo ETAD para la socialización e la propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la política de género.</p>	<p>seguimiento de la Política de Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA. Se convoca al Equipo Técnico de Apoyo a Dirección ETAD 5 personas convocadas</p>	<p>Listados de asistencia</p> <p>Conocimiento de reunión.</p>	
--	--	---	--

#### **Anexo 4 Herramientas del diagnóstico:**

El presente test tiene como objetivo determinar el conocimiento que usted tiene, sobre la Política de Género Institucional de La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA y la gestión de proyectos con enfoque de género.

Instrucciones:

Este test, tiene una serie de 13 preguntas mixtas a la hora de contestar por favor ser lo más sincero/a, con su respuesta, esto será fundamental para la realización de éste ejercicio, tiene 15 minutos, para contestar.

Marque con una X, las respuestas según su percepción, de las siguientes preguntas.

1. ¿Cuál es su puesto de trabajo dentro de ASECSA?

2. ¿Cuántos años tiene de formar parte del equipo de trabajo de ASECSA?

Meses\_\_\_\_\_ cuantos\_\_\_\_\_

Años\_\_\_\_\_ cuantos\_\_\_\_\_

3. ¿De qué departamento del país proviene? \_\_\_\_\_

4. ¿Conoce y ha leído detenidamente la Política Género Institucional de ASECSA?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

5. ¿Qué potencialidades encuentra dentro de la Política de Género Institucional de la Asociación De Servicios Comunitarios en Salud ASECSA?

---

---

---

---

---

6. ¿Cómo se visibiliza el enfoque de género establecido en la política de Género dentro de o los proyectos del sendero en que usted trabaja?

---

---

---

---

---

7. ¿Los indicadores establecidos en los proyectos en los que usted trabaja tienen enfoque de género?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Porqué? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

8. ¿Dentro de su Región han dado conocer la política de Género Institucional de ASECSA?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

9. ¿Si su respuesta a la pregunta anterior es SI?, ¿cómo se ha dado a conocer?

---

---

---

---

---

---

10. ¿Cómo se monitorea la implementación de la Política de Género en ASECSA?

---

---

---

---

---

11. ¿Cómo se puede fortalecer la aplicabilidad de la Política de Género Institucional en ASECSA?

---

---

---

---

---

---

12. ¿Qué amenazas, dificultan la implementación de la Política de Genero Institucional dentro de su región?

---

---

---

---

---

---

13. ¿Qué otras actividades se pueden implementar para fortalecer el trabajo para la equidad e igualdad de género dentro de su región y con los programas socios?

---

---

---

---

---

---

¡Gracias!



**Después de la capacitación Recibida nos interesa que usted nos pueda contestar este cuestionario por favor responder de la manera más sincera posible tiene 10 minutos para contestarlo.**

1. ¿Después la capacitación que recibió nos gustaría saber su punto de vista y si esto ha contribuido positivamente para fortalecer la implementación la política de Género Institucional?

---

---

---

---

2. ¿Considera que este tipo de capacitaciones se deben realizar más seguido y cada cuánto?

---

---

---

---

3. ¿Qué aprendió el día de hoy dentro de la capacitación?

---

---

---

4. ¿Considera que hay cosas por mejorar dentro de la aplicabilidad de la política de Género Institucional dentro de su región o programa socio?

---

---

---

5. Dentro de la capacitación noto estrategias interesantes para implementar dentro de su área de trabajo menciónelas por favor

---

---

---

**Anexo 5 Diagnostico:**

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Departamento de Trabajo Social  
Sede la Antigua Guatemala

Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo

**Informe de Diagnostico para el fortalecimiento de capacidades sobre el tema  
de la Política de Género Institucional.**

**Proyecto: Diseño de propuesta metodológica para la socialización y  
seguimiento de la Política de Género De La Asociación de Servicios  
Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas  
socios.**

Asesora: Licenciada María Alejandra Del Busto

Linda Monzón Soto

Carne

25491-11

La Antigua Guatemala Abril 2017

## Introducción

A continuación, se presenta socializa un diagnostico institucional tomando en cuenta dentro de la muestra personal de Área de Proyectos, personal de la comisión de Genero en Salud de la Comisión de Genero y personal del Equipo Técnico De Apoyo a Dirección (ETAD).

La muestra para el diagnóstico se realizó con fecha 22 de marzo del año 2017, esta actividad es parte de las actividades planteadas en el proyecto de intervención de la estudiante cursante de Practica Profesional Supervisada el cual es llama “Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Genero De La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas socios”.

El diagnostico será una herramienta vital para llegar a la reflexión y para reencausar con mayor efectividad el accionar del Equipo Técnico De Apoyo a Dirección (ETAD) y la Comisión De Genero que se ha vuelto a conformar nuevamente a partir del 2017.

A continuación, se presentan datos generales como el marco Organizacional de la Asociación de Servicios Comunitarios De Salud (ASECSA), luego se para al análisis del diagnóstico y al finalizar marco teórico conclusiones y recomendaciones.

## **Anexo 5 Diagnostico**

### **MARCO ORGANIZACIONAL**

El presente capítulo aborda información importante que permitirá conocer más a profundidad la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud “ASECSA” presenta a su vez su pensamiento estratégico, objetivos, misión, visión, etc., sus áreas programáticas, entre otros datos importantes que ayudan a comprender su forma organizativa y su funcionamiento.

#### **Antecedentes:**

“Somos una asociación integrada por organizaciones comunitarias que promueve la salud integral, con equidad de género y pertinencia cultural en poblaciones excluidas a través de procesos de formación, capacitación, acompañamiento, asesoría e incidencia por el derecho a la salud y a la vida. Fundada en 1978” (Plan Estratégico ASECSA 2013/2016).

#### **Naturaleza de la institución:**

La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud –ASECSA- nace desde hace 37 años con el objetivo de contribuir e impulsar la salud comunitaria en comunidades rurales con serias deficiencias en la atención de servicios de salud pública; a través del fortalecimiento de capacidades técnicas y políticas de promotores, promotoras de salud, terapeutas, comadronas, líderes y lideresas organizados/as pretende contribuir en el desarrollo integral de las comunidades.

#### **Ubicación:**

Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA

Oficinas Centrales: 6 calle 4-70, Zona 1 Quinta los Aposentos, Chimaltenango, Guatemala., Apartado Postal No 27.

Telefax 78391332, 7395997

Correo electrónico: asecsa2@yahoo.com

**Tamaño y cobertura:**

La cobertura de ASECSA Región Centro, se extiende a 5 departamentos, Chimaltenango (8), Quiche (2), Santa Rosa (1), Suchitepéquez (1), Jalapa (1).

Los 13 programas socios de ASECSA Región Centro se ubican en 11 municipios (7 en Chimaltenango), Quiche (1), Santa Rosa (1), Suchitepéquez (1), Jalapa (1).

Los 13 programas socios de ASECSA Región Centro tienen cobertura en 316 comunidades, (103 en Chimaltenango), (80 en Santo Tomás la Unión), (76 en San Pedro Pínula), (36 en Santa María Ixhuatán), (Nebaj 21 comunidades).

En los últimos 4 años ASECSA Región Centro ha tenido mayor intervención a través de los proyectos en comunidades ubicadas en los departamentos de Chimaltenango, Quiche – Nebaj, Santa María Ixhuatán - Santa Rosa.

**Áreas Programáticas**

En la actualidad ASECSA cuenta con un número significativo de planes programas y proyectos e 316 comunidades alrededor del país esto con el fin de que las personas de las comunidades logren mejoras sus condiciones de vida a través de las buenas prácticas de hábitos de mejora para salud fortaleciendo el primer nivel de atención en salud.

- Promover el derecho a la salud integral comunitaria a través de procesos de formación, capacitación, acompañamiento, asesoría e incidencia para el bienestar de la población.
- El Fortalecimiento de capacidades va dirigido especialmente a grupos de mujeres, comités y asociaciones, comadronas y terapeutas indígenas, promotores, promotoras de salud a través de la atención en primaria de salud.
- Acompañamiento estratégico político y miembro activo al movimiento campesino en coordinación con organizaciones de alianza a fines a la temática

- Fortalecimiento de capacidades técnica y práctica en agricultura sostenible, rescatando prácticas ancestrales, agua, ambiente sano y consumo responsable
- Fortalecimiento de la organización local y comunitaria a través de sus asambleas, Junta Directiva, apoyo técnico, administrativo para su sostenibilidad
- Formación política, defensa del derecho a la salud, participación en espacios locales, nacionales e internacionales con equidad de género.
- Acompañar a las comunidades para establecer un plan de contingencia y plan de respuesta local antes los riesgos de amenazas de inundación
- Fortalecimiento de capacidades a comadronas y promotores de salud sobre diferentes formas de tratamiento para los problemas de salud (mental, físico y espiritual), elaboración de medicamentos a base de plantas naturales y uso de medicamento esenciales así como la práctica de la acupuntura.

### **Pensamiento Estratégico**

El pensamiento estratégico son todos los medios utilizados para llegar a un fin propuesto ASECSA cuenta dentro su plan estratégico “2013/2016” con objetivos concretos de los que se quiere lograr durante ese periodo, cabe mencionar que actualmente está trabajando con equipo multidisciplinario en su plan estratégico 2017/2020.

- **Objetivo General**

Contribuir e impulsar la salud comunitaria en comunidades rurales con serias deficiencias en la atención de servicios de salud pública; a través del fortalecimiento de capacidades técnicas y políticas de promotores, promotoras de salud, terapeutas, comadronas, líderes y lideresas organizados/as pretende contribuir en el desarrollo integral de las comunidades

- **Misión de ASECSA 2013 – 2016**

Somos una asociación integrada por organizaciones comunitarias que promueve la salud integral, con equidad de género y pertinencia cultural en poblaciones

excluidas a través de procesos de formación, capacitación, acompañamiento, asesoría e incidencia por el derecho a la salud y a la vida.

- **Visión de ASECSA 2013 – 2016**

Ser un tejido de organizaciones con liderazgo que caminan hacia El Buen Vivir

Utz K'aslemaal

- **Declaración Política de ASECSA 2013 – 2016**

“En ASECSA luchamos contra las causas estructurales que generan condiciones de inequidad, en alianza con organizaciones afines”

Se busca la transformación social, mediante procesos de participación crítica y de incidencia en la construcción de un sistema de salud equitativo a través de la promoción de la medicina maya, la salud comunitaria y la atención primaria de salud.

- **Principios y Valores de ASECSA 2013 – 2016**

- 1 Solidaridad y honestidad
- 2 Armonía y mística
- 3 Lucha Social y compromiso
- 4 Unidad y respeto
- 5 Derecho a la justicia social

## **Ejes de intervención**

### **SENDEROS**

### **VÍAS DE ACCIÓN**

Dentro de las vías de acción la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA) cuenta con diez senderos o ejes de intervención, por motivos de le ejercicio del diagnóstico solo se priorizará el sendero de Genero y Salud.

### **Género y Salud**

- Impulso de la Política Institucional de género
- Formación y capacitación a mujeres

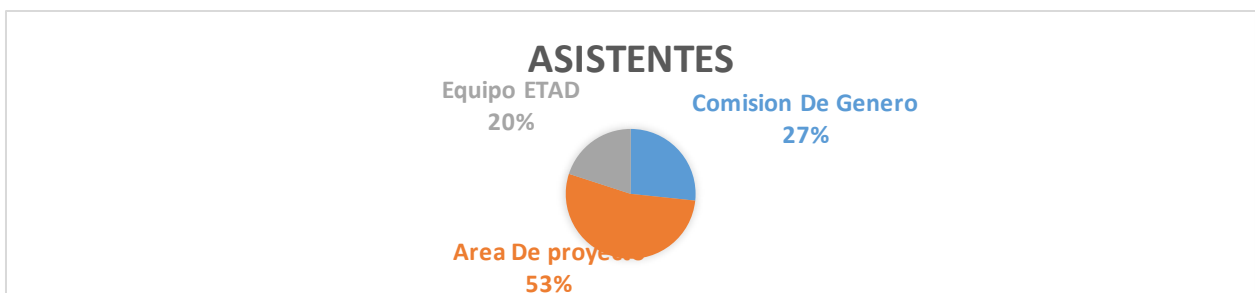
- Promover la búsqueda de recursos para becas.
- Atención a la salud integral con énfasis a las mujeres
- Impulso de proyectos productivos con mujeres y alternativas económicas
- Promoción e impulso de la salud sexual y reproductiva, VIH y VIH avanzado a través de la capacitación y sensibilización
- Alianzas para la incidencia en las políticas públicas
- Apoyo a la organización de mujeres para el empoderamiento.
- Acciones para la reivindicación de derechos.
- Impulso de la nueva Masculinidad

## ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación se plasma un análisis de resultados se utilizó como muestra para el diagnóstico un pre-test este fue resuelto por 13 personas y se realizó 22 de marzo del año 2017.

El tipo de metodología que se utilizó en pre test fue mixto ya que cuenta con preguntas cualitativas y cuantitativas esta actividad es parte de las actividades planteadas en el proyecto de intervención de la estudiante cursante de Practica Profesional Supervisada el cual se llama: “Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Genero De La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas socios”.

### 14. ¿Cuál es su puesto de trabajo dentro de ASECSA?



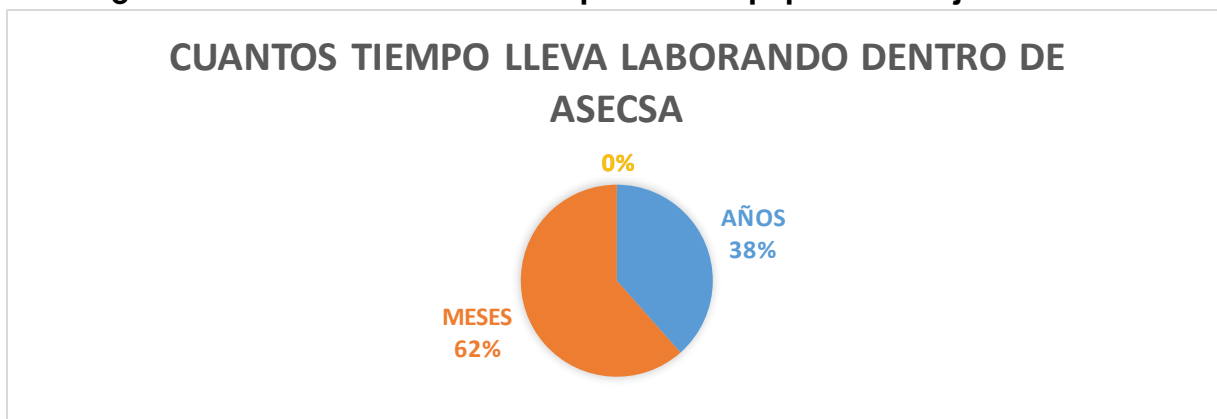


El análisis de la gráfica anterior hace alusión de que no solo participo personal del Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD), también participaron dentro de la muestra para el diagnóstico personal de la Comisión de Género y personal del Área de proyectos.

Esto es un giro positivo al proyecto de intervención de la estudiante de práctica profesional supervisada y también para la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA, ya que logrando el involucramiento de las diferentes áreas que de cierta manera tienen relación con el tema de Género a nivel institucional se podrá lograr trabajar de una manera coordinada.

Un logro positivo también a nivel institucional es conformar nuevamente la comisión de Género a nivel institucional ya que esta será la encargada de darle seguimiento a la política de género Institucional.

#### 15. ¿Cuántos años tiene de formar parte del equipo de trabajo de ASECSA?



Esto quiere decir que la mayoría de personal tomado dentro de la muestra ya lleva trabajando de la Asociación de Servicios Comunitarios De Salud (ASECSA), mínimo un año de antigüedad esto es un dato de relevancia ya que esto quiere decir que su trabajo es estable dentro de ASECSA.

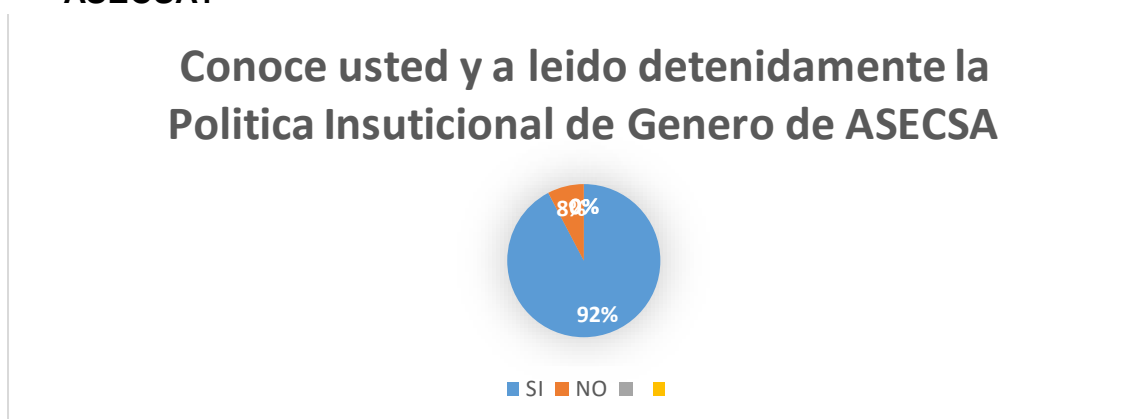
#### 16. ¿De qué departamento del país proviene?

De las trece personas encuestadas que se tomaron para la muestra del diagnóstico se llegó a la reflexión que no solo estuvo involucrado personal del área de Chimaltenango, sino que también, Totonicapán, Jalapa, Jutiapa, Baja y Alta Verapaz, Cobán, Quetzaltenango y Chimaltenango.

Esto quiere decir que para la asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), es de vital importancia fortalecer las capacidades de su líderes y lideresas de cada región a nivel nacional, esto quiere decir que la asociación busca la igualdad de oportunidades a nivel regional así poder llevar el desarrollo rural a las regiones a través de los programas socios a todo el país.

A su vez esto también permite tener un diagnóstico más aterrizado a la realizada de cada región donde se encuentran los programas asociados a La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA).

### 17. ¿Conoce y ha leído detenidamente la Política Género Institucional de ASECSA?



Esto quiere decir que de la muestra de trece personas encuestadas solo una no conoce la Política Institucional De Genero de la Asociación de Servicios Comunitarios De Salud (ASECSA).

Esto de vital importancia ya que a nivel institucional el tema de género es un tema conocido esto permitirá hacer una reflexión sobre el avance que ha tenido la política dentro de la Asociación y programas socios a partir de su creación (2014).

El ocho por ciento que acepta que no conoce la política de genero se debe al reciente ingreso a laborar dentro de la Asociación de Servicios Comunitarios de

Salud (ASECSA), sin embargo, conforme se vayan adaptando a su área laboral irán profundizando el conocimiento sobre la Política de Género.

**18. ¿Qué potencialidades encuentra dentro de la Política de Género Institucional de la Asociación De Servicios Comunitarios en Salud ASECSA?**

Dentro de la reflexión que llegaron a realizar las personas encuestadas y tomadas como muestra, hacen alusión que la Política de Género es vital importancia ya que da complementariedad a los proyectos, y vela por el respeto a la cosmovisión.

Por otra parte, se transversaliza ya que la mayoría de senderos de ASECSA tienen un enfoque de género, a su vez busca la igualdad y la equidad de oportunidades.

Tomando en cuenta otras opiniones dentro de la reflexión que realizaron las personas encuestadas refieren que faltan lineamientos específicos para la operativización de la Política de Género en otras palabras también tiene ciertos vasillos para su implementación.

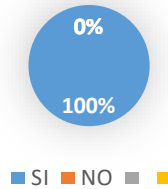
**19. ¿Cómo se visibiliza el enfoque de género establecido en la política de Género dentro de o los proyectos del sendero en que usted trabaja?**

Dentro de la opinión de los encuestados hicieron alusión que dentro del plan estratégico de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, así como también se evidencia dentro el sendero de Género, también dentro de los indicadores de género de cada proyecto.

Como se da a conocer en este diagnóstico la multiplicidad de respuestas de cada encuestado da alusión de cada uno tienen una percepción diferente de la política de género, esto también podría llevar un poco a la reflexión de que no se ha dado a conocer de la misma manera en todas las regiones pero esto es solo una reflexión para llegar a un punto donde hay que definir un punto de partida para la implementación de la política de género institucional y reforzar el tema de género dentro de las regiones.

**20. ¿Los indicadores establecidos en los proyectos en los que usted trabaja tienen enfoque de género?**

**Los indicadores de establecidos en los proyectos tienen enfoque de genero.**

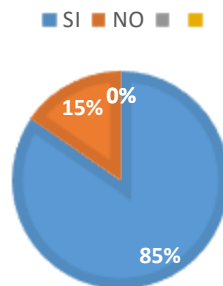


Esto quiere decir que al momento de realizar la mecánica de redactar el proyecto si se internacionalizan los indicadores con enfoque de género habría que comprobar que no sea un ejercicio meramente mecánico y necesario para la realización de un proyecto es importante estar monitoreando constantemente el seguimiento de los proyectos ASECSA es una asociación que vela responsable por el monitoreo y evaluación de sus proyectos, ya que a su vez la cooperación internacional también los evalúa es importante el seguimiento coherente de los proyectos para no perder la credibilidad ante los donantes.

ASECSA es una asociación solida ya lleva 37 años trabajando en beneficio y desarrollo de las regiones rurales del país.

**21. ¿Dentro de su Región han dado conocer la política de Género Institucional de ASECSA?**

## DENTRO DE SU REGION HAN DADO A CONOCER LA POLITICA DE GENERO INSTITUCIONAL



Es lleva a la reflexión que como la mayoría de senderos de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA tiene un enfoque de género la política de género institucional es una herramienta vital para darle seguimiento al enfoque de género institucional y así generar valor público con equidad de género.

Se debe recordar que la equidad significa justicia, es dar a cada cual lo que le pertenece reconociendo las condiciones o particularidades especiales esto en otras palabras es lo denominado también como pertinencia cultural.

Sin embargo en de los trece tomados como muestra hubieron dos que comentaron que la política de género no se ha dado a conocer dentro de sus regiones sin embargo se consideras que es personal de recién ingreso a la Asociación y por eso se considera que un no están bien empapados de toda la documentación que maneja ASECSA.

### **9. ¿Si su respuesta a la pregunta anterior es SI, ¿cómo se ha dado a conocer?**

De la muestra de trece personas todas contestaron de una manera diferente sien estas las siguientes respuestas:

- A través de encuentros de programas socios.
- Capacitación en temas de equidad de género.
- Desde el enfoque de soberanía alimentaria.

- Durante la formación de procesos de evaluación
- A través de talleres a la población meta.
- En las comunidades donde existe comisión de género.
- Socializando la política de género.

Esto quiere decir que hay ideas muy interesantes para dar a conocer el enfoque de Género de la política, a la vez habla mucho del compromiso que tiene el personal de la instrucción en las diferentes regiones Sin embargo esto también lleva a la reflexión que no hay una forma clara de socializar y darle seguimiento a política de género estos vacíos metodológicos es importante resolviendo para darle un orden coherente a todas las diferentes actividades que se realizan para socializar la política de género institucional y a la vez que sean de un impacto positivo de manera institucional .

#### **10. ¿Cómo se monitorea la implementación de la Política de Género en ASECSA?**

Dentro de las encuesta comentan que no se monitorea en cuestión de proyectos eso quiere decir que puede ser que si se internacionalicen los indicadores de un proyecto pero no se tiene evidencia que realidad se esté llevando a cabo como se dejó plasmando en el proyecto, por otra parte esto podría ser que también al donante no le sea de gran importancia el foque de género que puedan tener lo proyectos. También se hizo alusión que cada programa socio tiene su compromiso de dar a conocer la política de Género otro dice que se mide según el número de mujeres participando dentro de un proyecto determinado activamente. Una de las personas encuestadas, comento que les remitieron una guía para la socialización de la política de Género sin embargo no se le dio seguimiento.

Esto es una hallazgo importante dentro del diagnóstico ya que la misma asociación ya había encontrado ciertas debilidades en la implementación de la política de género institucional, considero que la complejidad y la distancia de cada uno de los programas socios la falta de un presupuesto específico para para el sendero de Género hace aún más complejo fortalecer y empoderar la política de Género.

Sin embargo debido a las debilidades que presentas el sendero de Género la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA a principios del año 2017 vuelve a conformar la comisión de Género institucional sin embargo es importante conformar una línea de base para que la comisión de Género monitoree adecuadamente la socialización de la política de Género en las regiones y a su vez en los programas socios esto con el fin que se trabaje de una manera más ordenada.

### **11. ¿Cómo se puede fortalecer la aplicabilidad de la Política de Género Institucional en ASCESA?**

Dentro de los encuestados hacen alusión que unas de las soluciones es tener una Comisión de Género Funcional bien articulada y proactiva no solo de nombre también recalcan el compromiso y la responsabilidad de la comisión de género es vital para el funcionamiento adecuado de la Comisión de Género también se sugiere el involucramiento de todo el personal administrativo para que a todo nivel se logre conocer la política de Género, que la comisión de Género vele por seguir fortaleciendo las capacidades del personal institucional e temas relacionados a la política y en si Género para poder empoderar al personal verdaderamente sobre el tema de género. Uno de los encuestados sugiere que es importante el registro de la información así que se llega al análisis que no solo es importante una línea de base para darle un orden coherente a la implementación de la política sino que también la creación de un registro o sistema de monitoreo para tener evidencia de las diferentes actividades que se realizan relacionadas con la política de Género Institucional

### **12. ¿Qué amenazas, dificultan la implementación de la Política de Género Institucional dentro de su región?**

Algunas ideas interesantes que reflejaron los encuestados son las siguientes , que hay poca importancia en el tema de género o en la dinámica de los proyectos, por otra parte otra de las peculiaridades que comentaron es la constante rotación del personal , a su vez también re critico que en cuanto al enfoque de género institucional se sigue abordando que es solo para mujeres y no para ambos sexos, también se considera que el patriarcado es histórico y que se habla de equidad de

género pero aún tenemos muy arraigado el machismo. Y eso conlleva a seguir replicando la misma línea también se comentó que es importante tomar en cuenta así personal institucional para la creación de políticas institucionales no solo siempre a los mismos así entre más participen, aunque sea más complicado la recopilación de la información sería una política de Género más incluyente.

Es importante que las personas que estén en la comisión de género se estén capacitando constantemente y que ellos sean los primeros en romper el paradigma del enfoque de género conservador que aún se maneja.

Según la UNAM dice “La igualdad de género implica que hombres y las mujeres deben recibir los mismos beneficios, las mismas sentencias y ser tratados con el mismo respeto. El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación de derecho internacional general, que vincula a todas las naciones y, dado su carácter primordial, se establece siempre como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales”.

Esto quiere decir que hay que buscar los mecanismos para que dentro de la comisión de Género también hallan hombres involucrados participando de esta manera se tendrán dos percepciones de ver una situación de manera diferente y esto permitirá el análisis y la crítica constructiva que se pueda suscitar.

### **13. ¿Qué otras actividades se pueden implementar para fortalecer el trabajo para la equidad e igualdad de género dentro de su región y con los programas socios?**

Los encuestados varias actividades interesantes las más interesantes son las que se plasmas a continuación.

- Aprovechamiento de espacios.
- Talleres para el personal institucional sobre la política de Género.
- Intercambio de experiencias entre las demás regiones.
- Encuentros entre regiones.
- Realizar materiales en cuento al tema
- Que se puedan medir los niveles de implementación de la política de Género Institucional.



- Mayor compromiso de la Comisión de Género.

Se debe recordar que la participación es “un mecanismo donde los seres humanos hombres y mujeres toman parte activa de una situación dada a través de la reflexión y análisis”.

Por eso este diagnóstico es una herramienta fundamental para saber la opinión de otras personas incluyendo al Equipo Técnico De Apoyo a Dirección, sino que también representantes de la comisión de Género, y personas responsables, para tener varios puntos de vista y lograr un análisis que le puede ser de utilidad a la institución para reencausar su actuar el tema de género.

## Conclusiones

- Dentro de la muestra tomada participaron 13 personas mismas que fue de mucha importancia y el involucramiento de más personas para un análisis más profundo en cuanto a la realidad de la política de Género Institucional de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA).
- El tipo de metodología que se utilizó en pre test fue mixto ya que cuenta con preguntas cualitativas y cuantitativas esta actividad es parte de las actividades planteadas en el proyecto de intervención de la estudiante cursante de Practica Profesional Supervisada el cual se llama: “Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Genero De La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas socios”.
- Es de vital importancia ya que a nivel institucional el tema de género es un tema conocido esto permitirá hacer una reflexión sobre el avance que ha tenido la política dentro de la Asociación y programas socios a partir de su creación (2014).

## **Recomendaciones:**

- Es importante realizar un plan de capacitaciones a nivel institucional donde se involucren todo el personal de las diferentes regiones y programas socios para que así puedan manejar una misma información en cuanto al tema de género.
- Una manera estratégica que puede fortalecer a la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud la medición en la implementación de la política de género institucional a través de la sistematización de la experiencia entre regiones,
- Es vital que la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA tome en cuenta un sistema de monitoreo y evaluación sobre el sendero de género de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA).
- El Equipo Técnico de Apoyo a Dirección (ETAD) es importante que mantenga el involucramiento y la participación activa del personal institucional dentro de la toma de decisiones.
- Es importante mantener la estabilidad del personal institucional dentro de la comisión de Género para que los procesos gerenciales en algún momento donde se pueda suscitar un cambio de personal no se queden estancados los procesos.

**Anexo 7 Guía Metodológica**

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Departamento de Trabajo Social

Sede la Antigua Guatemala

Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo

**Diseño de propuesta metodológica para la socialización y seguimiento de la Política de Género De La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA), a nivel institucional y de programas socios.**

Asesora: Licenciada María Alejandra Del Busto

Linda Monzón Soto

Carne

25491-11

La Antigua Guatemala Mayo 2017.

### **Objetivo General**

Diseñar una propuesta metodológica para darle seguimiento a la política de Género Institucional De la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA a nivel institucional y de programas socios.

### **Objetivo Específico:**

Proporcionar un instrumento útil para la elaboración, desarrollo y seguimiento de la política de Género Institucional de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA) a nivel institucional y de programas socios.

Desarrollar un conjunto de acciones para el seguimiento y control y áreas de mejorar para la implementación de la política de género institucional.

Dentro de esta guía metodológica se toma de muestra los senderos o vías de acción de la Política de Género Institucional de ASECSA creada en el 2014, sin embargo es importante considerar los siguientes términos para poder llevar acabo las acciones plasmadas dentro de este plan metodológico para la socialización de la política de género institucional

Para garantizar que estas acciones sean efectivas deben tener los siguientes atributos:

- **Consensuadas:** Las acciones a ejecutar deben ser debatidas y consensuadas entre todos los involucrados.
- **Coherentes:** Las acciones a ejecutar deben ser coherentes con las mejoras identificadas en el proceso de evaluación y los objetivos que se pretenden lograr.
- **Realistas:** Las acciones deben ser viables para poder realizarlas.
- **Flexibles:** Las acciones deben ser susceptibles de ser modificadas por imprevistos internos y del entorno, sin que se pierda el objetivo original.
- **Sostenibilidad:** es importante considerar el poder de gestión de la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA y lo programas socios para que la implementación de esta guía metodológica no sea un gasto extra a la institución al contrario que sea auto sostenible con el apoyo y la buena relación que

mantiene ASECSA con las demás instituciones a nivel departamental regional y nacional y también con los programas socios.

- Incluyentes: es importante contar con el apoyo involucramiento y compromiso

## I. CAMINOS, SENDEROS Y VÍAS DE ACCIÓN

### Primer Camino: Institucionalización del Enfoque de Equidad de Género y Cosmovisión.

Senderos	Vías de acción	Responsables
La política de equidad de género y cosmovisión se expresa en todo el quehacer y estructuras de decisión institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estará integrada en los lineamientos que demanda la gestión institucional (PLE, PLO y Presupuestos.</li> </ul>	EDAR, ETAD Y CODI
Comisión de género es la instancia de análisis, reflexión, monitoreo y asesoría de la política de género y cosmovisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inducciones.</li> <li>• Diagnósticos, Planificaciones, Monitoreos y Evaluaciones.</li> <li>• Propuestas metodológicas y operativas eficaces e innovadoras</li> </ul>	Comisión de Género
Garantizar que en el reglamento interno y manuales de procedimientos contengan el enfoque de equidad de género y cosmovisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo tipo de violencia deben considerarse como falta grave y proceder según lo reglamentado.</li> <li>• Se facilita asesoría a las personas agraviadas para las denuncias hacia instancias jurídicas de mujeres y de derechos humanos.</li> <li>• Crean instrumentos de registro</li> <li>• Acompañamiento de casos.</li> <li>• Crear un directorio para la referencia de casos y alianzas que faciliten servicios jurídicos y psicológicos.</li> <li>• Que la política de contratación al personal incluya como requisito indispensable compromiso con la equidad de género e identidad étnica.</li> </ul>	DIRECCIONES

**Segundo Camino: ASECSA prioriza la formación y capacitación a todos los niveles sobre la equidad de género y cosmovisión**

Senderos	Vías de acción	Responsables
Programa permanente de información, capacitación y comunicación para fortalecer capacidades de recurso humano comunitario, programas socios y personal técnico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hacer una guía curricular que garanticen la formación sobre equidad de género y cosmovisión para Juntas Directivas de programas socios, promotores/as, comadronas, jóvenes, Junta Directiva de ASECSA y equipo técnico.</li> </ul>	CODI, EDAR y Comisión de Género
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar posibilidades para capacitar a mujeres para su empoderamiento</li> <li>Nueva masculinidad con hombres</li> <li>Facilitar posibilidades para capacitar a mujeres, hombres y de la diversidad sexual en temas de género y cosmovisión</li> </ul>	CODI y EDAR
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de material escrito y audiovisual popularizado con pertinencia cultural, equidad de género y cosmovisión.</li> </ul>	EDAR, ETAD y Comisión de género
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones, Capacitaciones mínimas 2 veces al año.</li> <li>Actualización permanente de contenidos, técnicas y metodología</li> <li>Erradicar el lenguaje sexista.</li> <li>Aprovechar planes de formación existentes.</li> </ul>	CODI y EDAR
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprovechar planes de formación existentes.</li> <li>Actualización permanente de contenidos, técnicas y metodología</li> </ul>	CODI y EDAR.

### Tercer Camino: Acción política en favor de la equidad de género y cosmovisión

Sendero	Vías de Acción	Responsables
Impulsar la articulación con los movimientos de mujeres, redes, organizaciones nacionales e internacionales por la equidad de género y cosmovisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en las actividades promovidas por los movimientos sociales relacionados al tema.</li> </ul>	CODI y EDAR
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intercambio y socialización de las acciones con las redes y alianzas.</li> </ul>	CODI y EDAR
Gestión continúa para promover la equidad de género y cosmovisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar un mapeo de organizaciones, redes, Agencias de cooperación que promuevan la equidad de género y aprovechar oportunidades para la gestión.</li> </ul>	CODI y EDAR

### Cuarto Camino: Fortalecimiento a programas socios sobre equidad de género y cosmovisión.

Sendero	Vías de Acción	Responsables
Recopilar información permanente de los programas socios sobre la situación de la equidad de género y cosmovisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar instrumentos para recopilar información.</li> <li>Aprovechar las visitas de Junta Directiva, Directores/as, EDARES a los programas socios para mantener información permanente.</li> </ul>	EDAR, ETAD y Junta directiva
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socializar los análisis de toda la información en espacios de evaluación institucional.</li> </ul>	CODI, EDAR y Junta directiva
Motivar y crear condiciones para que los programas socios integren a más mujeres en las Juntas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivar en espacios establecidos como: asambleas de programas socios, capacitaciones a Juntas Directivas y visitas.</li> </ul>	CODI, EDAR y Junta directiva



Directivas y otros puestos de decisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>En las capacitaciones a Juntas Directivas capacitar sobre: autoestima, empoderamiento, funciones en puestos de poder.</li> </ul>	EDAR
Desarrollar capacidades políticas, técnicas y metodológicas en los programas socios sobre equidad de género y cosmovisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuentros, capacitaciones sobre género, masculinidad y cosmovisión según plan operativo.</li> </ul>	EDAR
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación de facilitadores y facilitadoras sobre equidad de género y cosmovisión según plan operativo.</li> </ul>	EDAR
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprovechar los espacios de Asambleas, visitas a programas socios, encuentros para informar y/o capacitar sobre la equidad de género y cosmovisión.</li> </ul>	CODI, EDAR y Junta Directiva de ASECSA

#### Quinto Camino: Atención en Salud sensible al Género con pertinencia cultural

Sendero	Vías de Acción	Responsable
Impulsar acciones para la prevención, promoción, atención en salud con sensibilidad hacia las características y necesidades de salud de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulsar el modelo de salud comunitaria y medicina indígena de ASECSA con los/as prestadores/as de servicio de salud y programas socios.</li> <li>Intercambio de experiencia entre médicos, medicas mayas y médicos/as con conocimientos occidentales.</li> <li>Intercambios de conocimientos entre comadronas y personal de los servicios oficiales de salud.</li> <li>Realizar encuentros vivenciales, festivales comunitarios en fechas conmemorativas ejemplo: 8 de</li> </ul>	CODI y EDAR

	<p>marzo, 5 de septiembre y 25 de noviembre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar información y orientación para promover convivencia armónica entre géneros.</li> <li>• Elaborar material adecuado e innovador de información para trabajar en las comunidades.</li> </ul>	
--	---	--

**Sexto Camino: Investigación y sistema DPME con enfoque de equidad de género y cosmovisión.**

<b>Sendero</b>	<b>Vías de Acción</b>	<b>Responsables</b>
Realizar investigaciones que evidencien las relaciones de inequidad entre hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar investigaciones en la gestión de proyectos.</li> <li>• Compilar información existente sobre condiciones de inequidad entre hombres y mujeres.</li> <li>• Socializar investigaciones realizada en las regiones.</li> </ul>	CODI, EDAR y ETAD
Monitoreo y seguimiento del enfoque de género y cosmovisión en el quehacer institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar y actualizar instrumentos e indicadores cualitativos y cuantitativos</li> <li>• Se evaluarán avances en periodos ya establecidos institucionalmente.</li> <li>• Registrar los avances de la política de género y cosmovisión institucional según evaluaciones y monitoreo establecidos.</li> </ul>	CODI, EDAR y ETAD

## Pasos a seguir por sendero o vías de acción:

### 1.1 Primer Camino: Institucionalización del Enfoque de Equidad de Género y Cosmovisión.

Senderos	Pasos a Seguir
La política de equidad de género y cosmovisión se expresa en todo el quehacer y estructuras de decisión institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socializar la política de género institucional de Género a nivel institucional y de programas socios de manera semestral.</li> <li>• Evaluación de conocimiento del personal institucional y programas sobre los conocimientos que tienen de la política de género.</li> <li>• Sistematización de los resultados encontrados dentro de la evolución de personal institucional</li> </ul>
Comisión de género es la instancia de análisis, reflexión, monitoreo y asesoría de la política de género y cosmovisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reactivación de la comisión de género institucional.</li> <li>• Fortalecer las capacidades de la comisión de Género Institucional.</li> <li>• Realizar un plan anual de actividades en donde se evidencia el compromiso e involucramiento de la comisión de género.</li> <li>• Infeccionar el involucramiento de la comisión de género en la creación de proyectos.</li> </ul>
Garantizar que en el reglamento interno y manuales de procedimientos contengan el enfoque de equidad de género y cosmovisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de los reglamentos internos de la institución.</li> </ul>

## 2. Segundo Camino: ASECSA prioriza la formación y capacitación a todos los niveles sobre la equidad de género y cosmovisión

Senderos	Pasos a seguir
<p>Programa permanente de información, capacitación y comunicación para fortalecer capacidades de recurso humano comunitario, programas socios y personal técnico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hacer un plan de capacitaciones dirigido a personal institucional y de programas socios con enfoque de género donde la comisión de género vele por el cumplimiento.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar a hombre y mujeres beneficiarios de los proyectos que ejecuta la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud ASECSA en los temas relacionados con enfoque de género.</li> <li>Buscar actores interinstitucionales que puedan apoyar en la formación del personal en temas relacionados a género.</li> <li>Crear mini comisiones de género a nivel regional estas deberán velar por el cumplimiento del plan de socialización y a su vez deberán reportar la información de avance sobre la información capacitación y comunicación a personal institucional y de programas socios a la comisión de género central que esta se encargara de sistematizar la información de manera anual.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de material escrito y audiovisual popularizado con pertinencia cultural, equidad de género y cosmovisión.</li> <li>Buscar entidades que trabajen el enfoque de género y cosmovisión para que puedan facilitar material escrito y audiovisual sobre los temas de género a la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dentro de la planificación anual de la Asociación de Servicios Comunitarios En Salud tomar un día específico al mes donde todas las regiones intencionalizaran la capacitación sobre el enfoque de género y cosmovisión.</li> <li>Fomentar la capacitación a hombres y mujeres sobre la nueva musicalidad.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La comisión de género y el Equipo Técnico de apoyo a Dirección deberá realizar una reunión semestral donde puedan revisar y analizar el material didáctico relacionado con enfoque de género y cosmovisión dentro de la institución y así mismo realizar un análisis profundo sobre su aplicabilidad viable o si necesita ser modificado.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agregar dentro de los materiales ya establecidos dentro de la institución nuevos términos conceptuales para la mayor comprensión.</li> </ul>
--	---

### 3. Tercer Camino: Acción política en favor de la equidad de género y cosmovisión

Sendero	Pasos a seguir
Impulsar la articulación con los movimientos de mujeres, redes, organizaciones nacionales e internacionales por la equidad de género y cosmovisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación continúa en los movimientos de mujeres que buscan la reivindicación de derechos.</li> <li>• Realizar una mesa sectorial de enfoque de género interinstitucional dentro de las regiones para abordar los temas de enfoque de género y cosmovisión y así tener una participación activa y ordenada dentro de los movimientos que se dan a nivel nacional y así poder tener una incidencia más profunda y de impacto.</li> <li>• Realizar encuentros entre regiones para compartir experiencias en cuanto al enfoque de género y cosmovisión desde sus regiones ya que esto ayudara al aprendizaje y al distinto abordaje que el tema de género pueda tener en cada región.</li> </ul>
Gestión continúa para promover la equidad de género y cosmovisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un mapa de actores por región</li> <li>• Creación de mesa sectorial interinstitucional de género por región donde se fortalecerán las capacidades de cada institución con temas relacionados a género.</li> <li>• Lograr el compromiso de las instituciones para replicar los temas dentro de sus instituciones.</li> <li>• Realizar minuta de los temas tratados dentro de la mesa sectorial de género.</li> </ul>

#### 4. Cuarto Camino: Fortalecimiento a programas socios sobre equidad de género y cosmovisión.

Sendero	Pasos a seguir
Recopilar información permanente de los programas socios sobre la situación de la equidad de género y cosmovisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar instrumentos para recopilación de información.</li> <li>• Crear un formato de informe trimestral sobre las acciones de comunicación capacitación y promoción de la política de Género y cosmovisión.</li> <li>• Fomentar el aprovechamiento de las redes electrónicas para la socialización de los informes circunstanciados de avance trimestral.</li> <li>• Compromiso activo de la comisión de género en la sistematización de la información de manera semestral tanto en cobertura como en producción en capacitaciones impartidas dentro de las regiones.</li> </ul>
Motivar y crear condiciones para que los programas socios integren a más mujeres en las Juntas Directivas y otros puestos de decisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar el involucramiento de los programas socios dentro de las acciones realizadas dentro del sendero género.</li> <li>• Fomentar el involucramiento de la mujer de manera positiva desde los programas socios</li> <li>• En las capacitaciones a Juntas Directivas capacitar sobre: autoestima, empoderamiento, funciones en puestos de poder género en salud, género y soberanía alimentaria género y cosmovisión, género en el área laboral.</li> </ul>
Desarrollar capacidades políticas, técnicas y metodológicas en los programas socios sobre equidad de género y cosmovisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentros, capacitaciones sobre género, masculinidad y cosmovisión según plan operativo.</li> <li>• Aprovechar los espacios de Asambleas, visitas a programas socios, encuentros para informar y/o capacitar sobre la equidad de género y cosmovisión.</li> </ul>

#### 5. Quinto Camino: Atención en Salud sensible al Género con pertinencia cultural

Sendero	Pasos a seguir
Impulsar acciones para la prevención, promoción, atención en salud con sensibilidad hacia las características y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar el modelo de salud comunitaria y medicina indígena de ASECSA con los/as prestadores/as de servicio de salud y programas socios.</li> </ul>

necesidades de salud de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intercambio de experiencia entre médicos, medicas mayas y médicos/as con conocimientos occidentales.</li> <li>• Intercambios de conocimientos entre comadronas y personal de los servicios oficiales de salud.</li> <li>• Velar por el cumplimiento de la política de comadronas.</li> <li>• Realizar encuentros vivenciales, festivales comunitarios en fechas conmemorativas ejemplo: 8 de marzo, 5 de septiembre y 25 de noviembre.</li> <li>• Facilitar información y orientación para promover convivencia armónica entre géneros.</li> <li>• Elaborar material adecuado e innovador de información para trabajar en las comunidades.</li> </ul>
--------------------------------------	--

**6. Sexto Camino: Investigación y sistema DPME con enfoque de equidad de género y cosmovisión.**

Sendero	Pasos a Seguir
Realizar investigaciones que evidencien las relaciones de inequidad entre hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar investigaciones en la gestión de proyectos.</li> <li>• Compilar información existente sobre condiciones de inequidad entre hombres y mujeres.</li> <li>• Intencionalizar los indicadores de los proyectos con enfoque de género validados por la política de género institucional.</li> <li>• Socializar investigaciones realizada en las regiones en asamblea anual de programas socios</li> </ul>
Monitoreo y seguimiento del enfoque de género y cosmovisión en el quehacer institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar y actualizar instrumentos e indicadores cualitativos y cuantitativos</li> <li>• Se evaluarán avances en periodos ya establecidos institucionalmente.</li> <li>• Registrar los avances de la política de género y cosmovisión institucional según evaluaciones y monitoreo establecidos.</li> <li>• Análisis FODA relacionado al tema de género y la implementación de la política. a nivel institucional y de programas socios</li> </ul>



### FORMATO DE INFORME TRIMESTRAL CIRCUNSTANCIADO

REGION \_\_\_\_\_

MES REPORTADO \_\_\_\_\_

PERSONA ENCARGADA DE SOCILIZAR DE LA INFORMACION \_\_\_\_\_

Senderos	Acciones realizadas	Responsables de la actividad	Coordinaciones con otras instituciones	Medios de verificación (listados de asistencia, fotografías, actas, minutas adjuntar al archivo)	Total, de personas capacitadas nuevas por sexo	Total, de personas capacitadas N/NUEVOS R/ RECONSULTAS
La política de equidad de género y cosmovisión se expresa en todo el quehacer y estructuras de decisión institucional.						
Comisión de género es la instancia de análisis, reflexión, monitoreo y asesoría de la política de género y cosmovisión.						
Garantizar que en el reglamento interno y manuales de procedimientos contengan el enfoque de equidad de género y cosmovisión						





