

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

DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA GESTIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO
SOCIAL, EN FUNDACIÓN DÉBORA SECTOR EL MEZQUITAL, MUNICIPIO DE VILLA NUEVA,
GUATEMALA
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

ANABELLA OCHOA VIÉLMAN
CARNET 22162-09

LA ANTIGUA GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2014
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 UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA GESTIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO SOCIAL, EN FUNDACIÓN DÉBORA SECTOR EL MEZQUITAL, MUNICIPIO DE VILLA NUEVA, GUATEMALA

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR

ANABELLA OCHOA VIÉLMAN

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

LA ANTIGUA GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2014

SEDE REGIONAL DE LA ANTIGUA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR:	P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA:	DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN:	DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:	LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL:	LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO:	DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL
VICEDECANO:	MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX
SECRETARIA:	MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR
DIRECTORA DE CARRERA:	LIC. MIRIAM LUCRECIA COLINDRES W. DE SEGURA

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

DR. AMALIA GERALDINE GRAJEDA BRADNA

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. TOMAS PEDRO PABLO VELÁSQUEZ XÓN

Guatemala, 14 de junio de 2014

Lic. Hugo Higueros
Coordinador Académico
Carrera de Trabajo Social
Sede Antigua Guatemala
Universidad Rafael Landívar

Estimado Lic. Higueros:

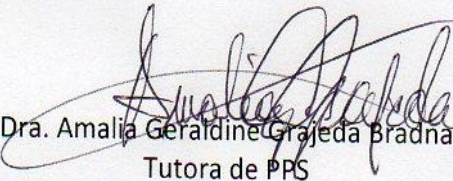
Por este medio le informo que fui tutora de la señorita Anabella Ochoa Vielman, quien se identifica con el número de carné: 22162-09.

La señorita Ochoa desarrolló el proyecto de Práctica Profesional Supervisada denominado: Diseño de un plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, en Fundación Débora Sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Guatemala.

El desarrollo del proceso de ejecución del proyecto fue adecuado, cumpliendo las 200 horas de práctica, así como con la elaboración y entrega oportuna del informe final de la Práctica Profesional Supervisada, según lo estipula los lineamientos de la Carrera de Trabajo Social, por lo que doy por aprobado el proceso y en consecuencia aprobado el curso de PPS II, para que pueda continuar con los aspectos que la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar tiene estipulado previo a la graduación de Trabajadora Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo.

Sin otro particular, agradeciendo la confianza, me suscribo de usted

Atentamente


Dra. Amalia Geraldine Grajeda Bradna
Tutora de PPS



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 04425-2014

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante ANABELLA OCHOA VIÉLMAN, Carnet 22162-09 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 04556-2014 de fecha 4 de octubre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado

DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA GESTIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO SOCIAL, EN FUNDACIÓN DÉBORA SECTOR EL MEZQUITAL, MUNICIPIO DE VILLA NUEVA, GUATEMALA

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 5 días del mes de diciembre del año 2014



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

DEDICATORIA:

A Dios

“Más a Dios gracias, El cual nos lleva siempre en triunfo en Cristo Jesús, y por medio de nosotros manifiesta en todo lugar el olor de su conocimiento”. (2da. Corintios 2:14)

Por la vida, su amor, sus cuidados, por los dones, talentos, habilidades, fortaleza y sabiduría proporcionada, porque me ha cuidado cada instante de mi existencia, por todas sus bondades, y por su caballerosidad en cumplir todas sus promesas. Gracias papá porque nunca me has dejado sola, a ti sea el honor, la gloria y la honra por los siglos de los siglos, Amén.

A mi hijo:

Por ser la fuente de mi inspiración, esperando ser ejemplo en su vida demostrando que todos los obstáculos se pueden vencer cuando se tiene buena voluntad de alcanzar las metas.

A mis padres:

Por su amor, apoyo y sentir complacencia de mis éxitos alcanzados, y por brindarme la oportunidad de honrarlos.

A mis hermanos y hermanas:

Por su cariño y apoyo

A mis sobrinos y sobrinas:

Por compartir mi felicidad, este triunfo también va para ustedes, como un ejemplo de superación evidenciando que los límites no existen, es necesario cambiar de mentalidad para eliminar las limitaciones.

Índice

Contenido	Página
Introducción	1
Capítulo I: Plan General de Práctica Profesional Supervisada	
1.1 Marco Organizacional.....	3
1.2 Análisis Situacional.....	15
1.3 Análisis Estratégico.....	32
1.4 Diseño del Proyecto de Intervención.....	47
Capítulo II: Presentación de resultados	
2.1 Fase I. Presentación, socialización y sensibilización del Proyecto.....	70
2.2 Fase II. Desarrollo de acciones estratégicas y talleres de formulación de proyectos de desarrollo.....	72
2.3 Fase III. Conformación del Equipo de seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.....	79
2.4 Fase IV. Sistematización de resultados del proyecto ejecutado.....	81
Capítulo III: Análisis de resultados	
3.1 El Pensamiento estratégico aplicado por grupos vulnerables para impulsar el desarrollo social.....	84
3.2 El desarrollo de capacidades produce estrategias tendientes a la búsqueda del desarrollo.....	92
3.3 La gestión participativa de los proyectos sociales contribuye al cambio de las instituciones educativas no formales.....	100
3.4 Conclusiones.....	106
3.5 Recomendaciones.....	108
3.6 Plan de Sostenibilidad.....	109
Capítulo IV Marco Teórico Conceptual	
4.1 Mapa conceptual.....	117

4.2	Trabajo Social.....	118
4.2.1	Naturaleza del Trabajo Social.....	119
4.3	Gerencia Social.....	126
4.4	Planificación Estratégica.....	131
4.4.1	Pensamiento Estratégico.....	133
4.5	Gestión.....	134
4.6	Desarrollo.....	136
4.6.1	Desarrollo Social.....	139
4.6.2	Desarrollo Local.....	142
4.6.3	Desarrollo Territorial.....	145
4.7	Derechos Humanos.....	147
4.7.1	Derechos de la Mujer.....	149
4.7.2	Derechos de la Niñez y Adolescencia.....	150
4.8	Organizaciones.....	152
4.8.1	Organizaciones Sociales.....	153
4.8.2	Organizaciones que aprenden.....	154
	Referencias Bibliográficas.....	155
	Anexos.....	162
	• Informe Ejecutivo del Diseño del Plan de Acción	
	• Informe Ejecutivo de la Conformación del Equipo de Seguimiento	
	• Manual de Funciones del Equipo de Seguimiento	
	• Cartera de Proyectos	
	• Glosario.	

Resumen Ejecutivo

El presente documento corresponde al informe final de la Práctica Profesional Supervisada, proceso que fue realizado en Fundación Débora, ubicada en el sector el Mezquital, municipio de Villa Nueva, departamento de Guatemala. Esta experiencia permitió la combinación de conocimientos teóricos, prácticos y el desarrollo de habilidades gerenciales adquiridas durante la preparación profesional.

La primera parte del proceso se realizó para identificar los principales problemas hallados dentro del área de desarrollo social de la institución, identificando, la carencia de un plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social. Para abordar el problema, se propuso **“Diseñar un plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”**; como estrategia para contribuir con el fortalecimiento institucional, a través de procesos de capacitación que amplíen los conocimientos de las trabajadoras de la institución.

En la segunda parte, se ejecutó el proyecto propuesto con el apoyo de personas individuales, otras instituciones y la población meta, para formular de manera participativa el plan de acción, quienes mostraron su interés por colaborar en el desarrollo del mismo, por lo que se reconoce su esfuerzo y participación para hacer posible la ejecución de todas las actividades planificadas. Asimismo se socializó el plan de acción el cual fue aprobado por las personas participantes y la Dirección Ejecutiva de la institución.

La Práctica Profesional Supervisada en conclusión, permitió alcanzar los objetivos planteados del proyecto y constituye una interesante e importante experiencia de aprendizaje.

INTRODUCCIÓN

La Práctica Profesional Supervisada, es un proceso que permite consolidar conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el estudiante durante su preparación académica, particularmente de la carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, proyectando el quehacer de la profesión hacia la reflexión de la realidad existente de una sociedad determinada.

Este proceso fue realizado en Fundación Débora ubicada en el Sector El Mezquital, Villa Nueva, Guatemala, a través del proyecto ejecutado que se denominó “Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”; el cual se considera como una propuesta factible para enfrentar una de las situaciones problemáticas dentro de la institución y consecuentemente de la sociedad guatemalteca.

El presente documento comprende cuatro capítulos, que constituyen el informe final correspondiente a La Práctica Profesional Supervisada, los cuales se detallan a continuación.

En el primer capítulo, denominado Plan de Práctica Profesional Supervisada, se describe el proceso realizado para la formulación del proyecto: “Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”: se presenta el marco organizacional, el análisis situacional, el análisis estratégico y el proyecto de intervención, el cual contiene una descripción general de la institución seleccionada para realizar la Práctica Profesional Supervisada y la información que fundamenta el proyecto ejecutado. El diseño del proyecto plantea que al concluir el proceso de ejecución se obtendrían como resultados, un Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social elaborado, desarrolladas las acciones estratégicas para la gestión de proyectos de desarrollo social, y conformado el equipo de seguimiento del Plan de acción para la gestión de proyectos sociales.

El segundo capítulo corresponde a la Presentación de Resultados, en el cual se presenta la forma en que se fueron desarrollando las actividades propuestas para la

ejecución del proyecto, los resultados previstos, los resultados no previstos, las actividades programadas, las coordinaciones institucionales e interinstitucionales que fueron necesarias para hacer posible la ejecución del mismo, y alcanzar los objetivos propuestos en cada una de las fases del proyecto.

En el tercer capítulo se presenta el Análisis de los Resultados alcanzados, apartado en el cual se describe por medio de tres ideas esenciales, las que a la vez manifiestan la experiencia durante el proceso de la Práctica Profesional realizada, el impacto provocado con el grupo destinatario a nivel institucional, social y a nivel de la comunidad, de la misma forma incluye las conclusiones, recomendaciones y el plan de seguimiento del proyecto ejecutado.

El cuarto capítulo presenta el desarrollo del Marco Teórico Conceptual que fundamenta el proceso de práctica realizado, con importantes elementos teóricos relacionados con los temas que sustentan el proyecto desarrollado.

En anexos se presenta como aporte a la institución, una cartera de proyectos en la que se encontrará una serie de fichas de proyectos para orientar procesos de cambio para resolver el problema identificado, los informes ejecutivos del Plan de Sostenibilidad, el diseño del Plan de Acción, conformación de Equipo de seguimiento, manual de funciones y carpeta de proyectos.

CAPÍTULO I. PLAN GENERAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA

1.1. MARCO ORGANIZACIONAL

1.1.1. Antecedentes

Según la historia de Fundación Débora, “inició como un proyecto del Listón Blanco de Guatemala y el Listón Blanco de Noruega en el año de 1997, fue constituida legalmente como Fundación el 11 de julio del año 2003 fuimos aliados de Fokus y Norad durante 14 años a través de –Det Hvide Band- quienes a partir del año 2012 sostienen nuestros proyectos”. (Fundación Débora, (s.f.)).

Se establece en Guatemala con el apoyo de una organización internacional llamada World Women Christian Temperance Union –WWCTU- afiliada a Noruega, se define como “una organización no partidista, aconfesional, sin ánimo de lucro”. (WWCTU, (s/f)); con la misión de promover los valores cristianos para el hogar, la comunidad y un estilo de vida libre de drogas.

Surge con el fin de extender sus fronteras teniendo presencia en la región de Centro América, específicamente en Guatemala, donde en el año de 1994 se estaba atravesando por problemas de invasión de tierras en el sector Mezquital de Villa Nueva. A raíz de las invasiones se fueron conformando diferentes asentamientos tales como El Éxodo, Monte de los Olivos, El Esfuerzo, La Esperanza, Tres Banderas, Lomas de Villalobos, entre otros.

El estilo de vida de las personas que vivían en las tierras invadidas del Mezquital era indigno, las condiciones de vida de la población eran de pobreza y en algunos casos de pobreza extrema, situando en riesgo la salud y seguridad de los niños, niñas, mujeres, ancianos, hombres trabajadores y los pocos bienes que poseían, esta fue la principal causa que impulsó a WWCTU a iniciar su labor de carácter social en las comunidades del sector, ya que lucha por combatir la pobreza, la violencia y la adicción.

Gracias al apoyo de World Women Christian Temperance Union –WWCTU- se ha contribuido al alcance de las metas del milenio brindado hasta el año 2012, educación formal a 350 mujeres, capacitación técnica a 1,913 mujeres, se ha atendido a 1,291 niños y niñas de 2 a 6 años de edad, brindado atención en salud a 6,112 personas, talleres de prevención de adicción y violencia a 8,442 jóvenes, adolescentes y brindado servicio social en escuelas de corte de cabello a 1,280 niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

Actualmente trabaja a favor de la mujer y la niñez en situación de vulnerabilidad haciendo extensivos sus servicios a la familia. Se desarrollan proyectos de educación formal, capacitación técnica, salud integral, desarrollo personal, atención a la primera infancia, prevención de adicción y violencia.

1.1.2. Naturaleza

Fundación Débora desde su creación tiene como objetivo mejorar el nivel de vida y ampliar las oportunidades de desarrollo personal de su población meta, a través de educación formal, capacitación técnica, atención en salud, atención a la primera infancia, prevención de adicción y violencia, promueve la dignidad y una vida mejor para las mujeres y niños en situación de vulnerabilidad, residentes en El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

1.1.3. Áreas de Proyección y programas

Fundación Débora actualmente desarrolla seis programas, los cuales se pueden clasificar en las áreas de proyección que se describen a continuación:

a) Desarrollo de Salud

Contribuye a prestar servicios de atención en salud primaria, preventiva y curativa, salud dental, salud sexual y reproductiva a las mujeres beneficiarias de los proyectos con extensión a sus familias, ya que la salud es un derecho humano fundamental de las personas. Las mujeres tienen derecho legal de ejercer su sexualidad, por lo que también ofrecen educación en salud sexual para promover como instrumento legal los

derechos sexuales y reproductivos de la mujer, asimismo atiende y acompaña a mujeres que han sido y son víctimas de violencia sexual o violencia intrafamiliar.

b) Educación Formal

Fundación Débora ofrece servicios de educación, en coordinación con el Ministerio de Educación de Guatemala. Ofrece educación por madurez en los niveles de primaria acelerada, básicos y bachillerato, dirigido a mujeres mayores de trece años que no han podido ejercer su derecho a la educación por falta de recursos económicos, compromisos familiares, expulsión del sistema educativo regular, problemas de conducta, problemas de aprendizaje, adicción, embarazo precoz y repitencia escolar. Agregado a esos elementos negativos, viven en situación de pobreza y vulnerabilidad a ser reclutadas en maras, vicios o prostitución.

c) Formación Técnica

Además brinda formación técnica por medio de una academia que funciona desde el año 1,995, la cual está dirigida a mujeres que viven en condiciones de pobreza y pobreza extrema, víctimas de adicción y violencia, con el fin de que aprendan oficios o manualidades que puedan desarrollar para que generen ingresos económicos que contribuyan a la economía familiar y mejoren su condición de vida junto a sus familias.

Los cursos impartidos son de belleza, cocina nacional e internacional, computación, inglés, confección de ropa y textiles, panadería y repostería, manualidades, floristería, bisutería, administración en finanzas y creación de pequeña empresa.

d) Centro de Atención y Desarrollo Infantil

Para complementar la atención brindada a las mujeres también cuenta con servicios de atención integral infantil para niños menores de siete años, hijos de mujeres que reciben educación o capacitación en la Fundación o de mujeres trabajadoras que residen en el área de cobertura. Este servicio es prestado y ejecutado con el apoyo interinstitucional del Programa Hogares Comunitarios adscrito a la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP- y el Ministerio de Educación.

e) Prevención de Adicción y Violencia

Dentro de esta área de proyección Fundación Débora tiene la conciencia social de reconocer la realidad del país donde existen niveles altos de violencia, por lo que considera importante promover, divulgar y defender los Derechos Humanos en general, los cuales deben ser garantizados con el apoyo de las leyes nacionales, convenios y tratados internacionales, planteándose iniciativas que tienen por objetivo causar un estilo de vida libre de adicción y una cultura de paz, desarrollando las capacidades de las personas a través de las capacitaciones sobre temas relacionados. Como ejemplos se pueden mencionar, el derecho a la vida, educación, no violencia, salud, trabajo, derechos sexuales y reproductivos, participación política en especial a la mujer que es el foco de atención de la Fundación.

Contribuye en la educación y capacitación de mujeres, con el fin de disminuir los índices de violencia contra la misma, promueve la equidad de género a través del pleno goce de los derechos humanos, educando sobre los mecanismos y leyes que defienden sus derechos e integridad física, así como informando sobre las diferentes redes que trabajan a favor de la mujer para que no sigan siendo víctimas de injusticias dentro de su hogar y fuera de él, en caso contrario se brinda orientación y acompañamiento en la presentación de denuncias por violación a los derechos humanos de las mujeres.

f) Participación Comunitaria

Por medio de esta área de proyección, Fundación Débora propicia espacio para que los padres de familia de los niños y niñas que asisten al Centro de Atención y Desarrollo Infantil y las madres beneficiarias de los servicios prestados por la Institución, se organicen por medio de comités para desarrollar funciones de interés de la comunidad, donde pueden desarrollar actividades de recreación, manejo de recursos financieros menores, eventos educativos, culturales, y cuidado de recursos materiales que utilizan para la satisfacción de algunas necesidades de la población beneficiaria.

1.1.4. Ubicación Geográfica

Fundación Débora está ubicada en el Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

1.1.5. Tamaño y cobertura

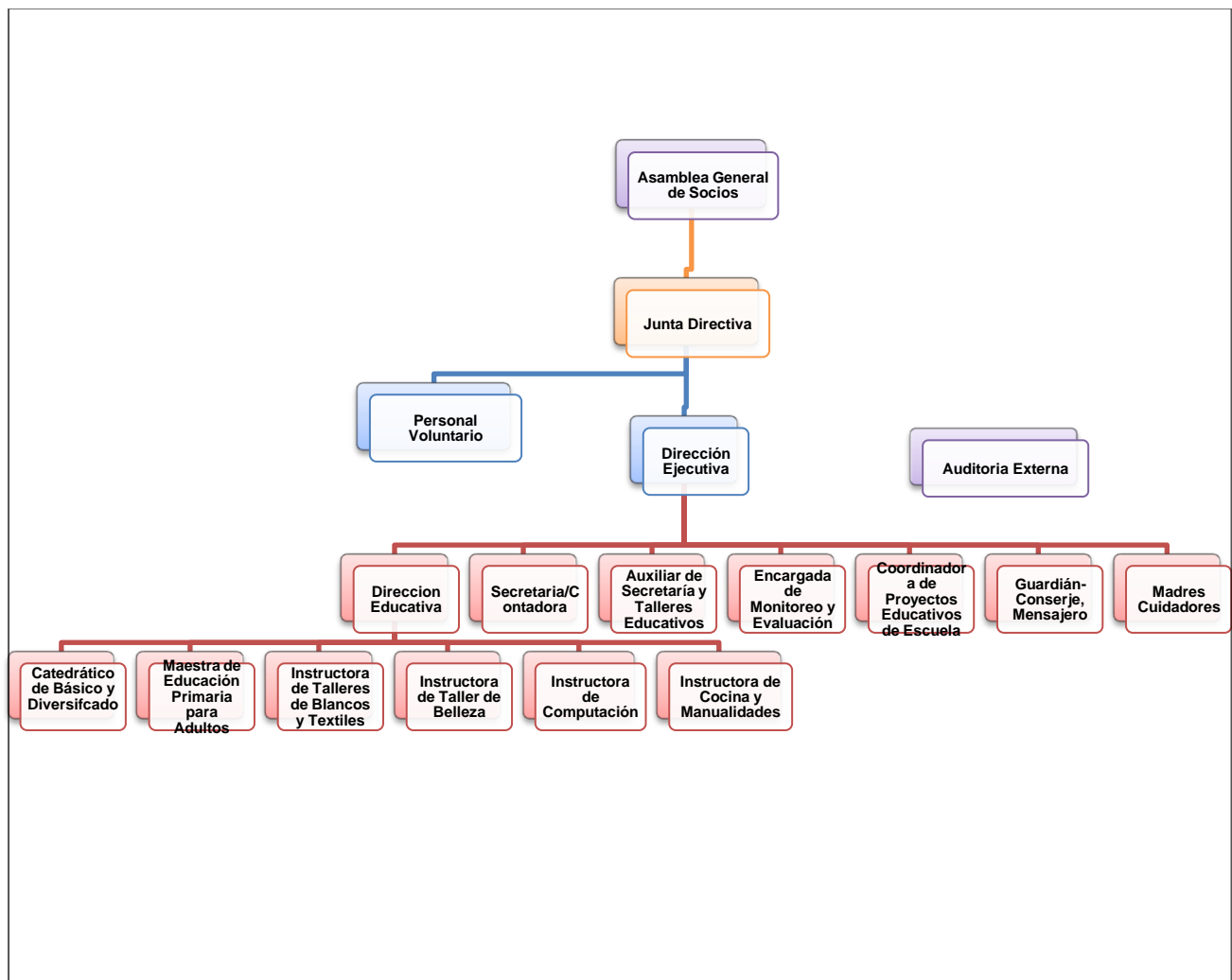
La cobertura de atención es para el Sector Mezquital conformado por 32 comunidades con 71,136 habitantes, ubicado en el municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala, lugar catalogado como uno de los más violentos y peligrosos, afectado por pobreza, analfabetismo, desempleo, desnutrición, maltrato infantil, extorsión, drogadicción, narcotráfico, asaltos, embarazo precoz, violencia intrafamiliar, altos índices de deserción y repitencia escolar.

Comunidades atendidas por Fundación Débora		
Colonias	Asentamientos	Caserío
1. Castañas	1. Anexo Sur Villa Lobos II	1. Villa Lobos
2. El Mezquital	2. Luz de Cristo	
3. La Esperanza	3. Villa Lobos III	
4. Villa Lobos I	4. Monte de los Olivos	
5. Villa Lobos II	5. El Éxodo	
6. Loma del Sur	6. Tres Banderas	
7. Las Margaritas / El Búcaro	7. El Esfuerzo	
8. Tierra Santa	8. Unidos por la Paz	
9. Anexo Villa Lobos II	9. 5 de Enero	
10. Nuevo Mezquital	10. La Isla	
11. Anexo Mezquital	11. Ocho de Marzo	
12. Guatel II	12. Eben Ezer	
13. Villa Lobos I	13. Patricia de Arzú	
	14. 30 de Enero	
	15. Joyas del Mezquital	
	16. 17 de Diciembre	
	17. Anexo El Esfuerzo	
	18. La Cuchilla	

Fuente: Archivo de Fundación Débora

1.1.6. Estructura Organizacional

La estructura organizativa de Fundación Débora es vertical, el primer nivel le corresponde a la Asamblea General de Socios, el segundo nivel a la Junta Directiva, el tercer nivel a la autoridad administrativa bajo la responsabilidad de la Directora Ejecutiva quien lidera la Fundación y rinde informes a la Junta Directiva, así como también dirige las funciones de los diferentes puestos de trabajo. La administración de Fundación Débora se define en el siguiente organigrama y describe las funciones generales de cada área de trabajo.



Fuente: Archivo de Fundación Débora

- **Funciones de Dirección Ejecutiva:**

Es la encargada de la Administración de los Proyectos de la Fundación.

- **Funciones de Dirección Educativa:**

Es la unidad encargada de dirigir el funcionamiento de las áreas de educación escolar y extraescolar y dirigir el equipo de trabajo conformado por:

- Maestras
- Profesores
- Instructoras de cada uno de los talleres.

- **Funciones de Secretaría/Contabilidad:**

Encargada de prestar asistencia a la Dirección Ejecutiva, Dirección educativa y atención al público, realizar pagos por gastos administrativos y de funcionamiento, atención de llamadas telefónicas, prestar apoyo a las demás unidades de trabajo de la Fundación.

Proporcionar documentación contable a la Oficina de Auditoría Externa para realizar los informes financieros para cumplir con las normas de rendición de cuentas en los órganos correspondientes, así como los informes de ejecución de recursos a las instituciones financiadoras de los diferentes programas ejecutados.

- **Funciones de Auxiliar de Secretaría y Talleres Educativos:**

Encargada de llevar registros de las beneficiarios en las áreas de educación escolar y extraescolar.

- **Funciones de Encargada de Monitoreo y Evaluación:**

Encargada del Monitoreo y Evaluación de la Fundación a nivel general.

- **Funciones de Coordinadora de Programa Educativo de Escuelas del Sector:**

Encargada de revisar y proporcionar talleres de capacitación en principios y valores que complementen el programa educativo proporcionado por el Ministerio de Educación.

- **Funciones del Guardián-Conserje y Mensajero**

Persona encargada de realizar las diligencias necesarias para el desarrollo de las actividades de la Fundación, así como dar el mantenimiento adecuado a las instalaciones del edificio y vigilar por la seguridad de la Institución.

- **Funciones de Madres cuidadoras**

Velan por el cuidado, higiene y alimentación de los niños y niñas beneficiarios.

1.1.7. Visión

“Las mujeres que habitan en áreas marginales deciden mejorar su condición de vida y promueven una vida libre de violencia, adicción y exclusión social”. (Fundación Débora, 2013).

1.1.8. Misión

“Ofrecer un mejor acceso y reforzar los conocimientos actualizados que necesitan las mujeres para encontrar igualdad de oportunidad para participar en el mundo empresarial y profesional”. (Fundación Débora, 2013).

1.1.9. Objetivo

“Nuestro objetivo es fortalecer familias, con especial atención a mujeres y niños que viven en situación de vulnerabilidad por medio de oportunidades de desarrollo personal a través de educación, una vida libre de violencia, enfermedad y adicción, ya que la mayor parte de esta población sobrevive a pesar de la existencia de extorsión, tráfico de drogas, secuestro, prostitución de menores y otros problemas sociales”. (Fundación Débora. 2013).

Simultáneamente, promover la dignidad y una vida mejor para las mujeres y niños que residen en El Sector Mezquital, el cual se caracteriza por ser una de las tres áreas que se consideran las peores zonas para vivir en Guatemala, por ser considerado como una zona roja, debido al nivel de pobreza y la presencia de organizaciones criminales.

1.1.10. Estrategias

Con el fin de alcanzar los objetivos planeados, Fundación Débora trabaja con diferentes estrategias, siendo las principales la Coordinación Interinstitucional y el Trabajo en redes sociales.

a) Coordinación Interinstitucional

Para el desarrollo de sus proyectos, Fundación Débora coordina esfuerzos con instituciones del sector oficial, privado y organizaciones que trabajan en pro de los Derechos de la Mujer, prevención de adicción y violencia, atención a la primera infancia y salud integral. A continuación se menciona el nombre de estas instituciones:

➤ Sector Gubernamental:

- Ministerio de Economía –MINECO-
- Ministerio de Educación Guatemala Sur.
- Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Ministerio de Salud.
- Centro de Salud del Sector Mezquital.
- Municipalidad de Villa Nueva/Centro Municipal de Capacitación y Formación - CEMUCAF-.
- Procuraduría de Derechos Humanos.
- Secretaría de la Comisión contra el tráfico ilícito de drogas –SECCATID-
- Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM-
- Sector de Mujeres/Comisión de acompañamiento político del Consejo de Desarrollo del departamento de Guatemala.
- Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente/ Programa Hogares Comunitarios.

➤ Sector no Gubernamental:

Organizaciones no Gubernamentales que trabajan a favor de la mujer.

- World Women Christian Temperance Union

La historia de WWCTU la describen de la siguiente manera:

En muchas ciudades de Ohio y Nueva York en el otoño de 1,873 las mujeres preocupadas por el poder destructivo del alcohol, se unieron en las iglesias para orar y luego marcharon hacia los salones para pedir a los propietarios a cerrar su establecimiento. Se reunieron con éxito, pero solo fue temporal, para el próximo verano las mujeres llegaron a la conclusión de que debían organizarse a nivel nacional. Esto llevó a la fundación de la WWCTU Templanza Cristiana Unión Nacional de la mujer, la organización más antigua de mujeres en contra del alcohol, el tabaco y otras adicciones. (Fundación Débora, (s.f.)).

- Wide Awake Org

Wide Awake Org (s.f.) define sus “proyectos grandes o pequeños, a hacer más con menos y satisfacer una necesidad específica en este mundo que está en desarrollo. Estos proyectos han sido presentados por una organización del Cooperante Wide Awake.org existente y representan una meta, necesidad, expansión o de destino”.

- Asociación PASMO

“Es una organización de mercadeo social, con sede regional en Guatemala, cuya misión es mejorar la disponibilidad, el acceso y el uso de la información, productos y servicios claves de salud, para ello utiliza las técnicas de mercadeo social. Con este trabajo PASMO contribuye significativamente al desarrollo de un ambiente favorable que facilite la buena salud y una mejor calidad de vida para las personas en contexto de vulnerabilidad en Centroamérica”. (PASMO, (s.f.)).

Forma parte de la red mundial de Población Services International (PSI), se une a los esfuerzos en materia de planificación familiar, proporcionando un programa destinado a mujeres en edad reproductiva de bajos recursos económicos en Guatemala.

- Iniciativa 58 (I58)

De acuerdo a Iniciativa58 (s.f.) es un centro de Información que “motiva a cada guatemalteco a utilizar sus recursos, su talento y su tiempo para ayudar a los sectores

vulnerables de la sociedad. Además, es un centro de información para que cada persona sepa dónde y cómo puede involucrarse”.

b) Trabajo en redes

Como parte de las estrategias de las organizaciones no gubernamentales que trabajan en el componente social, Fundación Débora es una institución que trabaja en redes sociales, presta servicios de calidad a la población meta, con el fin de no duplicar esfuerzos, realizar acciones adecuadas y pertinentes que beneficien a las personas, contribuyendo de esta manera a la reconstrucción del tejido social.

Las actividades de desarrollo personal se realizan con el apoyo de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, como parte de los programas que ejecutan y con conciencia social de que el tema de la violencia contra la mujer es un problema generalizado en Guatemala y su abordaje requiere la unificación de esfuerzos del sector gubernamental y privado, Fundación Débora es miembro activo de las redes que gozan de mayor reconocimiento en la Ciudad de Guatemala y el Municipio de Villanueva. A continuación se presenta información de la labor que realiza cada una de ellas.

- **Red de derivación de mujeres víctimas de violencia**

Su objetivo es conocer e investigar los hechos que constituyen violencia contra la mujer, violencia física, psicológica, económica y sexual, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado, a través del modelo de atención integral.

- **Red de paternidad y maternidad responsable**

El Ministerio de Salud Pública, a través del Programa de Salud Reproductiva, lidera la Red de Paternidad y Maternidad Responsable, la cual está integrada multidisciplinaria y multisectorialmente, permitiendo la unificación de criterios y esfuerzos, optimizando los recursos, en pro del desarrollo integral de la paternidad y maternidad responsable.

- **Red segura de planificación familiar**

El principal objetivo es ofrecer servicios ginecológicos y planificación familiar de alta calidad a precios accesibles, a través de una red de clínicas médicas, donde se busca ampliar la oferta de servicios a través de la certificación de capacitación cumpliendo normas de calidad con calidez.

- **Iniciativa i58**

Dentro del área intelectual su objetivo es procurar el incremento en el capital intelectual de las personas, asimismo romper paradigmas establecidos y generar nuevo paradigma que promueva una mejora en la calidad de vida basado en principios bíblicos.

Dentro del área física su objetivo es contribuir con la adecuada satisfacción de las necesidades físicas de las personas de la comunidad atendida, tales como alimentación, salud, vestido, mejoras en condiciones salubres y viviendas.

1.1.11. Selección del Área de Proyección

El área de proyección seleccionada para realizar el proceso de Práctica Profesional Supervisada es la de Prevención de Adicción y Violencia, se desarrollará en Fundación Débora, ubicada en el municipio de Villa Nueva, departamento de Guatemala, dicha elección responde a que ésta área de proyección tiene vínculos estrechos con los Derechos Humanos que es una de las áreas de intervención del Trabajo Social adecuada para poder desarrollar dicho proceso.

Esta elección es una oportunidad de llevar a la práctica un principio de la Gerencia Social que es el ganar-ganar, término de doble vía, donde la estudiante de la Práctica Profesional Supervisada se involucre en un espacio de la realidad social de Guatemala, llevando a la práctica sus conocimientos, habilidades y destrezas encaminadas a contribuir con el fortalecimiento de la institución, quien también se beneficiará con los aportes substanciales que la estudiante pueda proporcionar.

El área de proyección seleccionada para realizar la Práctica Profesional Supervisada es un espacio conveniente para consolidar acciones institucionales, interinstitucionales y

personales, lo que propicia una extensión para construir conjuntamente el desarrollo social de las comunidades atendidas por Fundación Débora.

1.2. ANÁLISIS SITUACIONAL

El análisis situacional parte del área de proyección seleccionada en Fundación Débora, la cual se denomina como Prevención de Adicción y Violencia, forma parte de las acciones que contribuyen a la búsqueda del desarrollo comunitario en el sector de El Mezquital, como un elemento fundamental que juntamente con la profesión de Trabajo Social pueda contribuir en la reconstrucción del tejido social de Guatemala y consecuentemente a la resolución de la problemática planteada a continuación.

1.2.1. Problemas Generales

Los problemas encontrados en el área de proyección identificada son los siguientes:

1. Altos índices de violencia contra la mujer.
2. Mujeres sufren secuelas de violencia física, sexual y emocional.
3. Ciclos de educación interrumpidos por problemas sociales.
4. Embarazos a temprana edad.
5. Niños y jóvenes vulnerables a caer en drogadicción y alcoholismo.
6. Baja incidencia de los programas ejecutados.
7. Limitado impulso de la igualdad de género.
8. Baja persuasión en la facilitación de las capacitaciones.
9. Los talleres que se imparten son de carácter asistencial.
10. Débil alianza con instituciones del sector privado, expertos en temas de violencia contra la mujer.
11. Bajo conocimiento sobre Derechos Humanos.
12. Carencia de Plan de Gestión de proyectos.

Descripción de los problemas

Las acciones institucionales contribuyen a la búsqueda del desarrollo comunitario, sin embargo se considera importante destacar que al hacer un análisis profundo sobre los elementos contenidos dentro del programa de Prevención de Adicciones y Violencia, en

enfoque al que más se aproxima es hacia el desarrollo humano, ya que los problemas encontrados tienen relación con el ser humano como punto central de atención, los cual se pueden ratificar en el siguiente análisis realizado por cada problema identificado en dicha área de proyección.

- Los altos índices de violencia contra la mujer, suceden porque el entorno en que viven se caracteriza por ser una zona roja, donde en muy fácil la proliferación de drogas, como resultado de estas prácticas no deseadas las personas son vulnerables a hundirse en el consumo de las mismas, lo que derivan diversas consecuencias que atentan contra las personas cercanas y ajenas a la familia, tales como problemas familiares que terminan en violencia contra la mujer y en otros casos hasta con los hijos o demás miembros de la familia que comparten el mismo techo.
- En la mayoría de casos son las mujeres las que más sufren de violencia intrafamiliar, pero no sufren únicamente los daños momentáneos causados por los agresores, sino que también sufren dolores posteriores porque han quedado secuelas de violencia física, sexual y emocional, estas son heridas difíciles de borrar, olvidar y superar.
- En el Sector del Mezquital, las personas atraviesan por situaciones difíciles al igual que el resto del país a nivel general, enfrentan problemas sociales de diferente índole, dentro de los cuales pueden mencionarse, el consumo de tabaco, drogas y alcohol los cuales tienen efectos negativos en su salud física y mental, trastornando su comportamiento normal por un comportamiento violento, estos problemas inducen muchas veces a las personas a interrumpir los ciclos de educación en los diferentes niveles en que se encuentran, y por diferentes razones, tales como la expulsión de los centros educativos por mal comportamiento, deserción escolar, o bien por razones económicas. Cuando los recursos no son suficientes para satisfacer las necesidades del hogar, se ven en la difícil situación de elegir entre estudiar o trabajar para poder contribuir a la economía familiar, en algunos casos las personas no han

llegado a cumplir la mayoría de edad y se ven obligados a abandonar los estudios por irse a trabajar.

- Las personas que viven en situación de pobreza están limitadas a vivir en territorios que puedan ofrecerles mejores condiciones, es por ello que no les queda otra opción que vivir en sectores populares donde pueden tener acceso a viviendas y que puedan calificar de acuerdo a su capacidad económica de pago. Las viviendas que pueden construir a través de los años y de sacrificios, no siempre cumplen con características de viviendas que proporcionen condiciones de vida digna o bienestar, ya que hay hogares donde los espacios se quedan pequeños para albergar a muchas personas, esto se resume en decir que viven en hacinamiento, el cual representa un problema social, ya que esto en algunas ocasiones provoca el abuso sexual de menores por parte de familiares, amigos o vecinos de la familia.

Es importante mencionar que los efectos de las familias numerosas perjudica las relaciones de padres a hijos, por lo que se da un fenómeno de indiferencia hacia el comportamiento de niños, niñas y jóvenes repercutiendo en embarazos a temprana edad donde las tasas de madres solteras se incrementa por no asumir la paternidad responsable en la mayoría de veces por parte de los varones, dejando a la mujer la responsabilidad completa de decidir lo que debe hacer para enfrentar las consecuencias de tomar decisiones incorrectas.

- Debido al entorno social del Sector El Mezquital, donde circula con mucha facilidad las drogas, tabaco y alcohol; las niñas, niños y jóvenes son vulnerables a introducirse con facilidad en la drogadicción y alcoholismo, para prevenir la dependencia de estas drogas es importante que los padres de familia cumplan conscientemente con su rol de formadores dentro del seno familiar. Por lo tanto es indispensable que trabajen de manera organizada en la comunidad, y en conjunto con las instituciones que tienen presencia dentro de la misma, siendo su interés, constancia y compromiso de participar en las diferentes actividades que tengan como fin primordial poner alto a

las malas prácticas realizadas por los jóvenes y niños, las cuales deben ser de carácter formativo y no aplicando o reproduciendo la violencia.

El involucramiento de multiactores es un elemento importante para impulsar el desarrollo territorial, pero no desde la perspectiva espacial, sino asumiendo el reto de impulsar un nuevo enfoque del desarrollo local, donde el elemento humano es el centro de atención para que una comunidad pueda desarrollarse, siendo los mismos miembros de la comunidad los actores de su propio desarrollo.

- Fundación Débora ha realizado una gran labor social en el Sector de El Mezquitil, sus programas han sido aceptados por la sociedad civil, lo cual demuestra que una de sus principales características es, que su labor y presencia en el lugar ha generado valor público, elemento importante que habla muy bien de las instituciones privadas que contribuyen al desarrollo de la sociedad guatemalteca.

Sin embargo la incidencia de los programas ejecutados ha sido baja en la población meta, en los esfuerzos por impulsar la igualdad de género se ha visto limitado, ya que solo se incluye en los programas, al género femenino como principal foco de atención de la institución y como las principales víctimas de la exclusión social, esto no contradice lo mencionado anteriormente, ya que la incidencia no ha sido invisible, pero el deseo es que los proyectos generen alto impacto en la población beneficiada.

- Para que los proyectos causen impacto social en la población meta, es imprescindible trabajar de manera antagónica, ya que el varón es considerado en altos porcentajes como el principal provocador de violencia intrafamiliar y contra la mujer, es por eso que debe incluirse al varón en los proyectos a realizar para que forma paralela ese círculo de violencia sea disminuido gradualmente.

No obstante es preciso reconocer que la sociedad es cambiante y las demandas poblacionales son variables de un periodo de tiempo a otro, esto significa que las instituciones deben poner en marcha la creatividad y su accionar, renovar esfuerzos, buscar nuevas alianzas, para estar a la vanguardia del quehacer en el campo social

para cubrir las demandas de la población meta. Otro elemento importante es el interés de trabajar para producir nuevos conocimientos, del mismo modo reconocer el trabajo de las demás instituciones que aplican otras gestiones de las cuales se puede aprender.

- Los recursos económicos muchas veces son limitantes en la ejecución o continuidad de proyectos y programas institucionales, esto induce en algunas ocasiones que las capacitaciones programadas sean facilitadas por personal que trabaja en la misma institución, lo cual provoca falta de persuasión a las beneficiarias del mismo, esto indica que, si las capacitaciones proporcionadas a través de talleres y otras metodologías alternas no convencen a las mujeres a cambiar su estilo de vida, a buscar otras alternativas que les ofrezca bienestar físico, mental, familiar y social; debe fortalecerse las acciones institucionales, buscar nuevas opciones que puedan influenciar en ellas, para que no se acomoden y que puedan transformar su rol social, dejar de ser objeto social para pasar a ser un sujeto social de cambio impulsado por su propia voluntad.
- Los talleres que se imparten son de carácter asistencial, esto no es una crítica negativa hacia la Fundación, el fin de hacer énfasis en este punto es constructivo, en la actualidad existen muchas instituciones de carácter social que se han especializado en diferentes temáticas, por lo tanto es un buen momento para hacer un alto en el quehacer de Fundación Débora, y dinamizar su trabajo social buscando nuevas alianzas del sector privado para que de esta forma pueda ingresar al nuevo universo de desarrollo territorial que se está impulsando, donde enfatiza sobre la importancia de triangular las acciones sociales entre el sector público, sector privado y sociedad civil para que la gestión sea exitosa.
- La fragilidad en el área de las alianzas con instituciones del sector privado tiene estrecha relación con el punto anterior, si bien es cierto que Fundación Débora forma parte de dicho sector, también es cierto que como institución ejecutora y responsable de otros programas y proyectos tiene una fuerte carga de trabajo como institución y

por ende sus trabajadores. Es importante diferenciar las atribuciones laborales, aunque no se duda de las capacidades intelectuales que puedan tener para ofrecer capacitaciones relacionadas con el programa a ejecutar, pero muchas veces no se cuenta con la experiencia o dominio del tema como para poder influenciar en las personas, es por ello que se enfatiza en la importancia de hacer alianzas interinstitucionales que contribuyan a fortalecer el trabajo de la fundación.

- Uno de los grandes dilemas que enfrenta la sociedad actual, es el poco interés de estar informado, otros por el contrario, no tienen acceso a estar informados, agregado a esto porque son personas que han sido excluidas de los sistemas públicos, lo cual los deja en una situación de vulnerabilidad, donde son atropellados sus derechos que como seres humanos tienen la libertad de exigir y defender. El desconocimiento sobre el tema de Derechos Humanos y las leyes que los rigen es una de las causas que provoca la desigualdad social, ya que viven en entornos donde prevalecen modelos de vida tradicional, donde las prácticas de convivencia son heredadas de generación en generación, aun siendo estas prácticas no apropiadas para las familias., convirtiéndose en un problema social que transfiere muchas consecuencias negativas.

1.2.2. Priorización del Problema

Para determinar la problemática que se desarrolla en torno a la ejecución del programa de Prevención de Adicciones y violencia en el sector de El Mezquital, se realizó un proceso cuidadoso iniciado desde el análisis de las acciones realizadas dentro del programa, los resultados alcanzados, así como las dificultades o limitaciones que ha tenido durante su ejecución, derivado de esto se hizo un listado sobre los problemas encontrados que no permiten transitar adecuadamente de vivir en medio de situaciones no deseadas hacia situaciones deseadas. Luego se procedió a realizar la priorización de problemas apoyándose en el método de Hanlon.

El Método de Hanlon, “es un método que evalúa la posibilidad de enfrentarse o no a un problema que puede surgir en una organización. Consiste en multiplicar por un factor de

ponderación las calificaciones obtenidas por diferentes criterios.” (Asociación Española para la Calidad, (s.f.))

Siguiendo las instrucciones y los pasos propuestos por dicho método para establecer el principal problema encontrado en el área de proyección seleccionada para realizar la Práctica Profesional Supervisada, se elabora una matriz de priorización de problemas con el fin de apoyar en el análisis comparativo entre los problemas, esta matriz incluye cuatro criterios a evaluar que son: magnitud, severidad, eficacia y factibilidad.

- Magnitud que se relaciona con el número de personas afectadas con relación a la población total del área de cobertura en este caso.
- Severidad o gravedad del problema.
- Eficacia que tiene que ver con la capacidad real de solucionar el problema.
- Factibilidad con la posibilidad de solucionar el problema.

Matriz de Priorización del problema:

PROBLEMAS IDENTIFICADOS	Magnitud	Severidad	Eficacia	Factibilidad	TOTAL
1. Altos índices de violencia contra la mujer.	8	7	0.5	1	16.5
2. Mujeres sufren secuelas de violencia física, sexual y emocional	8	6	1	1	16
3. Ciclos de educación interrumpidos por problemas sociales.	5	5	1	1	12
4. Embarazos a temprana edad.	5	5	1	1	12
5. Niños y jóvenes vulnerables a caer en drogadicción y alcoholismo	6	6	1	1	14
6. Baja incidencia de los programas ejecutados.	8	8	1	1	18
7. Limitado impulso de la igualdad de género.	8	9	1	1	19
8. Baja persuasión en la facilitación de las capacitaciones.	8	5	1	1	15
9. Los talleres que se imparten son de carácter asistencial.	8	5	1	0	14
10. Débil alianza con instituciones del sector privado, expertos en temas de violencia contra la mujer.	8	7	1	1	17
11. Bajo conocimiento sobre Derechos Humanos.	7	6	0.5	0	13.5
12. Carencia de Plan de Gestión de proyectos.	8	9	1	1	19

Fuente: Trabajadora Social en PPS 2013

Luego de haber realizado la priorización de problemas identificados en el área de proyección, el problema priorizado responde al nombre de “Carencia de un plan de gestión de proyectos”, por lo que procede hacer el análisis correspondiente utilizando una de las herramientas de la Gerencia Social que es el árbol de problemas.

El árbol de problemas consiste en la construcción del planteamiento de un problema central, las raíces representan las causas del problema o lo que produce, el tronco representa el problema central y las ramas representan los efectos o consecuencias del problema, en la siguiente hoja se puede ver el árbol de causas y efectos del problema priorizado.

1.2.4. Análisis de Problemas

Evidentemente la limitación de los recursos es una de las principales causas que no permiten que las instituciones puedan desempeñar una buena gestión, que consecuentemente limita el conocimiento y una adecuada intervención en los problemas que enfrenta la sociedad día con día.

Estas limitaciones provocan muchas veces que las instituciones contraten menos personal y que la carga de trabajo para los que son contratados, sea excesiva; realizando trabajos en grandes cantidades de cosas pero de menor calidad, por lo tanto los proyectos o programas que ejecutan no inciden de manera significativa con los destinatarios de los servicios que se prestan.

Estas son causas de un gran problema que enfrenta Fundación Débora que debilita su estructura organizacional, limitando de esta manera el impulso de la igualdad de género, ya que actualmente presta servicios de variedad poco innovadora y escasa visión de futuro, esto probablemente porque no existe un plan de acción orientado a acciones concretas y a alcanzar objetivos más favorables que satisfagan las demandas reales de las personas.

1.2.5. Demandas

Las demandas identificadas son las siguientes:

a) Demandas Institucionales

- Rejuvenecer la institución por medio de la creatividad en su accionar, para continuar brindando servicios aceptados por la comunidad atendida.
- Fortalecer las alianzas inter organizacionales que acompañan a las mujeres que no han tenido acceso a oportunidades de superación intelectual, escolar y laboral.
- Buscar nuevas alianzas inter-organizacionales que contribuyan a fortalecer la institución.

- Apoyo interinstitucional para fortalecer el capital humano y sus capacidades intelectuales, actualizando y ampliando sus conocimientos que permita estar a la vanguardia en los servicios que presta.
- Adoptar nuevas estrategias que tengan suficiente capacidad para empoderar a las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad social.
- Apoyo interinstitucional para impulsar la igualdad de género y superar las desigualdades.
- Apoyo interinstitucional para contribuir con la sociedad a superar las desigualdades sociales.
- Hacer nuevas alianzas con instituciones que impulsan y promueven los Derechos Humanos.
- Tener nuevas relaciones con instituciones que tengan experiencia en impulsar la convivencia en una cultura de paz.
- Apoyo de instituciones que Promueven y divulguen las leyes de protección de la mujer, de los niños, niñas y adolescentes.
- Valentía para enfrentar el reto de impulsar el nuevo enfoque de desarrollo territorial, que requiere unir fuerzas de múltiples actores pertenecientes al sector público, privado, organizaciones sociales y sociedad civil.
- Promover el desarrollo humano integral de las personas con libertad y participación para poder ser los actores de su propio desarrollo.
- Diseño de un plan de acción de gestión de proyectos en desarrollo social.

b) Demandas Poblacionales

- Mejorar condiciones de vida de las mujeres y sus familias.
- Superar las desigualdades sociales.
- Ser incluidas en los sistemas públicos de educación, sin ninguna discriminación.
- Empoderamiento de mujeres en relación al conocimiento de sus derechos, para que sean actrices de su propio desarrollo.
- Respeto de sus derechos humanos para dejar de ser víctimas de violencia.
- Respeto y protección a su dignidad como persona.

- Protección de mujeres, niñas, niños y adolescentes dentro del sistema legal contra cualquier tipo de violencia ejercida en su contra.
- Ser defendidos y obtener ayuda en casos de que sean violentados sus derechos humanos.
- Bienestar y justicia social.
- Desarrollo integral de manera individual y familiar.
- Ampliar la cobertura programática para incluir el género masculino.
- Fortalecer el dominio propio y su autonomía para tomar decisiones importantes que transformen y mejoren su estilo de vida.
- Incrementar sus capacidades para ordenar su propia vida.
- Fortalecer la confianza en sí mismas, concientizando a las mujeres que ellas pueden cambiar su situación de subordinación y exclusión.
- Formar parte de la sociedad como ciudadanas de pleno derecho, en igualdad real de condiciones.
- Orientar a niños, niñas y adolescentes de las escuelas del sector Mezquital, con programas que informen sobre sus derechos humanos.

1.2.6. Actores

Actualmente en el programa de Prevención de Adicciones y Violencia se encuentran involucrados diversos actores individuales y colectivos de diferentes sectores, los cuales trabajan de manera coordinada para no duplicar esfuerzos, siendo los siguientes:

Sociedad Civil

- Mujeres beneficiadas por el programa
- Niños, Niñas, jóvenes y adolescentes de las escuelas públicas.

Sector Privado

- Coordinadores del Programa (Fundación Débora)
- Directora Ejecutiva (Fundación Débora)
- World Women Christian Temperance Union

- Ministerios Unidos de Mujeres

Sector Público

- Ministerio de Salud Pública / Centro de Salud del Sector Mezquital/Red de Paternidad y Maternidad Responsable.
- Ministerio de Educación Supervisión Departamental Sur
- Procuraduría de Derechos Humanos
- Secretaria de la Comisión contra el Tráfico ilícito de drogas SECCATID
- 9 Escuelas del Sector El Mezquital.
- Municipalidad de Villa Nueva.

Organizaciones Sociales

- Sector de Mujeres/Comisión de acompañamiento político del Consejo de Desarrollo del departamento de Guatemala.
- Padres de familia de los estudiantes.
- Red de Derivación de Mujeres víctimas de Violencia.

Los motivos que los impulsa a trabajar en pro de la sociedad son diferentes, desde cumplimiento de mandatos, solidaridad, deseos de superación, ampliación de conocimientos y experiencia, pero al final tienen un objetivo en común que es el de contribuir en la búsqueda del desarrollo de las personas, buscando el bien común y elevar la calidad de vida de las personas. A continuación se presenta una matriz de actores involucrados.

1.2.7. Análisis de actores

Actores	Características	Intereses principales	Impacto de la situación	Intereses, miedos, expectativas.	Relaciones del proyecto	Impacto Potencial	Recomendaciones	Prioridades
Fundación Débora	Sector Privado	Promover la dignidad y una vida mejor para las mujeres y niños en situación de vulnerabilidad.	Empoderar a las mujeres para que conozcan sus Derechos y busquen su desarrollo.	Percibe satisfacción de ver que mujeres mejoran sus condiciones de vida.	Continuarán ejecutando	Alto	Mantenerse informados y convencer a la población meta de los beneficios de los programas.	Alto
Mujeres beneficiarias de proyectos de Fundación Débora	Sociedad Civil	Mejorar su estilo de vida.	Transformación de condiciones de vida.	Gustarían ser incluidas y tener igualdad de oportunidades dentro de la sociedad.	Participando más.	Alto	Ser constantes y conscientes del cambio social.	Alto
Red de Paternidad Responsable del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Ministerio de Educación	Sector Publico	Desarrollo integral de la paternidad y maternidad responsable.	Unificación de criterios y esfuerzos con otras instituciones.	Seguir liderando la Red de Paternidad y Maternidad Responsable y dirigir al personal involucrado.	Socios del proyecto	Alto	Estar actualizados en conocimientos para reproducirlos a los demás involucrados.	Alto
Escuela El Búcaro	Organización de Educación Pública	Mejorar su estilo de vida.	Apoyo a jóvenes y adolescentes en capacitaciones de prevención de violencia y adicción.	Gustaría que los jóvenes y adolescentes aprendan a vivir una cultura de paz verdadera.	Apoyarán	Alto	Tener disposición de aprender sobre temas de la realidad social del país	Alto

Centro educativo "Fe y Alegría	Organización de Educación Pública	Mejorar su estilo de vida.	Apoyo a jóvenes y adolescentes en capacitaciones de prevención de violencia y adicciones.	Gustaría que los jóvenes y adolescentes aprendan a vivir en una cultura de paz verdadera.	Apoyarán	Alto	Tener disposición de aprender sobre temas de la realidad social del país.	Alto
Escuela Villa Lobos II	Organización de Educación Pública	Mejorar su estilo de vida.	Apoyo a jóvenes y adolescentes en capacitaciones de prevención de violencia y adicciones.	Gustaría que los jóvenes y adolescentes aprendan a vivir en una cultura de paz verdadera.	Apoyarán	Alto	Tener disposición de aprender sobre temas de la realidad social del país.	Alto
Escuela Miriam Orozco	Organización de Educación Pública	Mejorar su estilo de vida.	Apoyo a jóvenes y adolescentes en capacitaciones de prevención de violencia y adicciones.	Gustaría que los jóvenes y adolescentes aprendan a vivir en una cultura de paz verdadera.	Apoyarán	Alto	Tener disposición de aprender sobre temas de la realidad social del país.	Alto
Escuela Villa Lobos III	Organización de Educación Pública	Mejorar su estilo de vida.	Apoyo a jóvenes y adolescentes en capacitaciones de prevención de violencia y adicciones.	Gustaría que los jóvenes y adolescentes aprendan a vivir en una cultura de paz verdadera.	Apoyarán	Alto	Tener disposición de aprender sobre temas de la realidad social del país.	Alto
Escuela Sol Naciente	Organización de Educación Pública	Mejorar su estilo de vida.	Apoyo a jóvenes y adolescentes en capacitaciones de prevención de violencia y adicciones.	Gustaría que los jóvenes y adolescentes aprendan a vivir en una cultura de paz verdadera.	Apoyarán	Alto	Tener disposición de aprender sobre temas de la realidad social del país.	Alto

Escuela Villa Lobos II Anexo	Organización de Educación Pública	Mejorar su estilo de vida.	Apoyo a jóvenes y adolescentes en capacitaciones de prevención de violencia y adicciones.	Gustaría que los jóvenes y adolescentes aprendan a vivir en una cultura de paz verdadera.	Apoyarán	Alto	Tener disposición de aprender sobre temas de la realidad social del país.	Alto
Escuela Unidos por la Paz	Organización de Educación Pública	Mejorar su estilo de vida.	Apoyo a jóvenes y adolescentes en capacitaciones de prevención de violencia y adicciones.	Gustaría que los jóvenes y adolescentes aprendan a vivir en una cultura de paz verdadera.	Apoyarán	Alto	Tener disposición de aprender sobre temas de la realidad social del país.	Alto
Escuela Lomas de Villa Lobos II	Organización de Educación Pública	Mejorar su estilo de vida.	Apoyo a jóvenes y adolescentes en capacitaciones de prevención de violencia y adicciones.	Gustaría que los jóvenes y adolescentes aprendan a vivir en una cultura de paz verdadera.	Apoyarán	Alto	Tener disposición de aprender sobre temas de la realidad social del país.	Alto

Se puede comprender que la red de actores que intervienen en el programa cumple con una de las condiciones del desarrollo local, de acuerdo a Enríquez, Rodríguez, (2003) el desarrollo local es, en consecuencia, multifactorial y que es posible desarrollarse a partir de la adecuada articulación de los diferentes sectores. Sin embargo es substancial que Fundación Débora posea una visión proyectiva que permita el incremento de otros actores que puedan involucrarse en el programa, para fortalecer el trabajo que se realiza. Dentro de los nuevos actores que podrían o deberían incorporarse, se encuentran:

Sector Privado

- Asociación Cristiana de Jóvenes, comprometida con desarrollar el potencial de niños y jóvenes, fomentar la responsabilidad social.
- Asesor voluntario independiente, en Trabajo Social.
- Empresa Motivación y Desarrollo Empresarial, S.A. –MODEM-

Organizaciones Sociales

- Grupo organizado padres de familias de estudiantes escuelas del Sector El Mezquital.

Sociedad Civil

- Profesionales independientes expertos en temáticas de Gestión del Desarrollo.

1.2.8. Selección del Problema a Trabajar en la Práctica Profesional

Supervisada

Del análisis de problemas realizado, se selecciona el problema “Carencia de un plan de gestión de proyectos”. Se ha identificado que este problema genera recursos económicos limitados para la institución, que es sinónimo de pobreza económica institucional; que a la vez causa incapacidad de gestión, lo cual debilita la estructura institucional. Los efectos varían desde la escasa coordinación institucional, ausencia de expertos en temáticas adecuadas, limitación de visión a futuro, ausencia de gestión; es

decir, contribuyen a la baja eficiencia y eficacia institucional en la promoción del desarrollo social de las personas y de la comunidad.

Los resultados de una débil estructura institucional afecta de alguna manera las relaciones entre alianzas inter-institucionales con las que actualmente se trabaja, ya que no existe ningún tipo de relación con otros entes sociales, así como sector privado que se interesen en la labor social que la institución realiza para beneficio de su población objetivo. Dicha limitante tiene como consecuencia la escasa ampliación de conocimientos y prestación de servicios de calidad con nuevas alianzas interinstitucionales que permitan contribuir a refrescar el quehacer institucional.

Todo esto conlleva de alguna manera, cierta incapacidad de gestión que también se ha visto influenciada por la restricción de recursos de tipo económico caracterizada por la difícil situación económica que se vive en el país.

1.3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO

El análisis estratégico parte del problema “carencia de un plan de gestión de proyectos” seleccionado en el área de intervención denominado “Prevención de Adicción y Violencia” dentro de la escasa coordinación interinstitucional que realiza Fundación Débora, en el sector de El Mezquital. Para poder realizarlo se necesitó del apoyo de una de las herramientas de la Gerencia Social que es el análisis FODA.

1.3.1. FODA

El análisis FODA es una herramienta que realiza una evaluación de las interacciones de los factores principales que se espera influyan en el cumplimiento de los objetivos de una Institución. (Gamarra, 2007:5). Este análisis proporciona información de la institución desde dos perspectivas diferentes, desde el factor interno de la institución que son sus fortalezas y debilidades, que determinan la situación institucional de cómo se encuentra ubicada para responder a las demandas de la población atendida, como también proporciona información a partir el factor externo que son las oportunidades y amenazas que son situaciones no controladas por la institución, pero que pueden de

alguna manera influenciar de manera positiva o negativa en la gestión de la institución.
A continuación se presenta la matriz del FODA del área de proyección seleccionada.

Matriz del FODA

Fortalezas	Oportunidades
<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución tiene una estructura organizacional. 2. La institución tiene Misión y Visión establecidas. 3. Cuenta con la aceptación de la población beneficiada. 4. Tiene alianzas con instituciones públicas. 5. Cuenta con infraestructura propia. 6. Experiencia de 16 años de trabajo en el Sector El Mezquital. 7. El personal que trabaja en el proyecto está comprometido con la institución. 8. El liderazgo de la institución cuenta con alto sentido humanitario. 9. Gestiona fondos para la ejecución de proyectos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rejuvenecimiento de instituciones similares. 2. Renovación de acciones en los proyectos que ejecutan. 3. Nuevas alianzas interinstitucionales para impulsar el nuevo enfoque de desarrollo territorial. 4. Desempeñarse con una visión de futuro. 5. Fortalecimiento de la coordinación con las instituciones públicas que actualmente apoyan el proyecto. 6. Nuevas alianzas interinstitucionales con el sector privado. 7. Ampliación de cobertura del proyecto, para prestar servicios de mejor calidad. 8. Apreciable posicionamiento Institucional. 9. Capacidad de Gestión de recursos.
Debilidades	Amenazas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pocas alianzas con otras instituciones del sector Privado. 2. Bajo impacto social de los proyectos. 3. Poca incidencia de los proyectos en las personas beneficiarias. 4. Poca persuasión de cambio en las personas beneficiadas de los proyectos. 5. Escasos recursos económicos hace que el trabajo que se realiza sea de tipo asistencialista. 6. Limitación de población beneficiaria en los servicios prestados. 7. Visión de futuro limitada. 8. Fuerte carga de trabajo para el personal de la Institución. 9. Carece de Planificación Estratégica. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento del paternalismo. 2. Escaso impulso del desarrollo social de las personas. 3. Quedarse estancada la Institución en conocimientos y estrategias. 4. No cumplir con la visión institucional. 5. No estar actualizados para cumplir con nuevas demandas que surjan de acuerdo a la dinámica de la sociedad actual. 6. No tener la capacidad de dar buen ejemplo al personal de la institución, socios y no socios sobre asumir nuevos retos. 7. No cumplir con las expectativas que las familias beneficiadas esperan. 8. No obtener el apoyo económico de donantes.

Fuente: Trabajadora Social en PPS 2013

1.3.2. Cruce estratégico

La importancia de realizar la narración del cruce entre los diferentes cuadrantes que conforman el FODA, radica en que permite definir las líneas de acción estratégica para resolver el problema en el área de intervención.

a) Análisis de vinculación estratégica entre fortalezas y debilidades

Si la institución posee como fortaleza que tiene una estructura organizacional, se tendría que resolver la debilidad de que tengan una visión de futuro limitada, para lograrlo se necesita que alcancen un pensamiento estratégico, mirando hacia adelante y razonando hacia atrás en relación a las acciones desarrolladas en la ejecución de sus proyectos.

Si la institución tiene como fortaleza que tiene Misión y Visión establecidas, se tendría que resolver la debilidad de poca incidencia de los proyectos en las beneficiarias, para lograrlo se necesita que los servicios prestados satisfagan sus demandas.

Si la institución tiene como fortaleza que cuenta con la aceptación de la población beneficiada., se tendría que resolver la debilidad de la limitación de población beneficiaria en los servicios prestados, para lograrlo se necesita que se amplíe la cobertura hacia los demás miembros de la familia de las mujeres que asisten a los programas y proyectos.

Si la institución posee como fortaleza que tiene alianzas con instituciones públicas se tendría que resolver la debilidad de la poca persuasión de cambio en las personas beneficiadas de los proyectos, para lograrlo se necesita que se coordine con las instituciones para reajustar las estrategias actuales con el fin de modernizarlas de acuerdo a la realidad actual.

Si la institución tiene como fortaleza que cuenta con infraestructura propia se tendría que resolver la debilidad de que los escasos recursos económicos hace que el trabajo que se realiza sea de tipo asistencialista, para lograrlo se necesita que los proyectos a

ejecutar sean contruidos a partir de un proceso de planificación, ejecución, gestión y evaluación, con el fin de que los recursos disponibles sean utilizados de manera eficiente.

Si la institución posee como fortaleza que tiene experiencia de 16 años de trabajo en el Sector El Mezquital, se tendría que resolver la debilidad del bajo impacto social de los proyectos, para lograrlo se necesita fortalecer los proyectos que ejecuta para que cumplan con el propósito asumido.

Si la institución tiene como fortaleza que el personal que trabaja en el proyecto está comprometido con la institución, se tendría que resolver la debilidad de fuerte carga de trabajo para el personal de la Institución, para lograrlo se necesita fortalecer el trabajo en redes sociales inter-organizacionales con el fin de obtener apoyo profesional de expertos que puedan compartir nuevos conocimientos.

Si la institución tiene como fortaleza que el liderazgo de la institución es positivo y cuenta con alto sentido humanitario, se tendría que resolver la debilidad de las pocas alianzas con otras instituciones del sector privado, para lograrlo se necesita el esfuerzo de que el líder asuma el rol de gerente estratégico para desarrollar una organización inteligente que es la que aprende de cada experiencia, que es capaz de replicar y generalizar los elementos favorables encontrados, como también superar los elementos que no han sido beneficiosos.

Si la institución tiene como fortaleza que gestiona fondos para la ejecución de proyectos, se tendría que resolver la debilidad de carecer de planificación estratégica; para lograrlo se necesita adquirir como estrategia institucional, realizar planificaciones a corto, mediano y largo plazo, con el fin de tener claridad en las acciones a realizar, para alcanzar objetivos determinados, y saber con certeza en que se van a utilizar los recursos gestionados. Para que la institución pueda alcanzar mucho éxito es importante que diseñe planes de acción, planes de gestión y su respectivo plan estratégico que le

dará la oportunidad de trazar un camino claro y poder cumplir con su misión y visión institucional.

b) Análisis de vinculación estratégica entre fortalezas y amenazas

Si la institución tiene como fortaleza que tiene una estructura organizacional, se tendría que disminuir la amenaza de quedarse estancada la Institución en conocimientos y estrategias, para lograrlo se necesita la coordinación de todos los recursos disponibles de la institución tanto el capital humano como el capital social de la misma para alcanzar los objetivos establecidos.

Si la institución tiene como fortaleza que tiene Misión y Visión establecidas, se tendría que disminuir la amenaza de no cumplir con las expectativas que las familias beneficiadas esperan, para lograrlo se necesita que se realicen nuevas estrategias que mejoren los servicios prestados por la institución que satisfagan las demandas de las beneficiarias reflejadas en la mejora de su calidad de vida.

Si la institución tiene como fortaleza que cuenta con la aceptación de la población beneficiada, se tendría que disminuir la amenaza de no cumplir con la visión institucional, para lograrlo se necesita incrementar el valor público que la institución ha creado, a través de la redefinición de actividades que puedan modificar condiciones de vida de las personas beneficiarias.

Si la institución posee como fortaleza que tiene alianzas con instituciones públicas se tendría que disminuir la amenaza de no estar actualizados para cumplir con nuevas demandas que surjan de acuerdo a la dinámica de la sociedad actual, para lograrlo se necesita que la institución se modernice a través de una nueva gestión y ejecución de los proyectos de acuerdo a la realidad actual, con el fin de ser una institución más eficiente.

Si la institución posee como fortaleza que tiene experiencia de 16 años de trabajo en el Sector El Mezquital, se tendría que disminuir la amenaza del escaso impulso del

desarrollo social de las personas, para lograrlo se necesita que la institución desarrolle la gestión del desarrollo social que tiene como propósito la coordinación del trabajo institucional, interinstitucional e intersectorial de movilización de recursos humanos, materiales, técnicos y financieros que contribuyan a transformar condiciones de vida no deseadas a condiciones de vida deseadas.

Si la institución tiene como fortaleza que el personal que trabaja en el proyecto está comprometido con la institución, se tendría que disminuir la amenaza del incremento del paternalismo, para lograrlo se necesita desarrollar las capacidades de los trabajadores para crear sinergia en la institución con el fin de integrar un equipo de trabajo que persiga metas en común encaminados a superar las acciones que ponen a las beneficiarias en la posición de objeto social para pasar a ser sujeto social capaz de buscar su desarrollo.

Si la institución tiene como fortaleza que el liderazgo de la institución es positivo y cuenta con alto sentido humanitario, se tendría que disminuir la amenaza de no tener la capacidad de dar buen ejemplo al personal de la asociación, socios y no socios sobre asumir nuevos retos, para lograrlo necesita apoyarse en la gerencia estratégica, aprovechando las oportunidades, minimizando las amenazas a las que esté expuesta la institución, utilizar sus fortalezas internas y vencer las debilidades que tiene.

Si la institución tiene como fortaleza que gestiona fondos para la ejecución de proyectos, se tendría que disminuir la amenaza de no obtener el apoyo económico de donantes, para lograrlo necesita realizar planificaciones claras y diseñar proyectos que puedan convencer a los donantes de seguir apoyando el trabajo de la institución, como también ganar nuevas alianzas y donantes que estén interesados en apoyar la gestión social de la institución.

c) Análisis de vinculación estratégica entre oportunidades y debilidades

Si la institución tiene como oportunidad el rejuvenecimiento de Instituciones similares, se tendría que superar la debilidad de pocas alianzas con otras instituciones del sector

privado, para lograrlo se necesita que la gerencia sea capaz de impulsar el cambio organizacional gestionando nuevas alianzas y coordinando con otras instituciones del sector privado para alcanzar resultados futuros.

Si la institución tiene como oportunidad la renovación de acciones en los proyectos que ejecutan, se tendría que superar la debilidad de poca persuasión de cambio en las personas beneficiadas de los proyectos, para lograrlo se necesita que el liderazgo corporativo este anuente al cambio como un elemento importante para sensibilizar y concientizar al equipo de trabajo sobre la importancia de que la institución debe ser flexible y estar abierta a hacer cosas nuevas.

Si la institución tiene como oportunidad de hacer nuevas alianzas interinstitucionales para impulsar el nuevo enfoque de desarrollo territorial, se tendría que superar la debilidad de bajo impacto social de los proyectos, para lograrlo se necesita gestionar con nuevas instituciones principalmente del sector privado para dinamizar la colaboración entre organizaciones a través del intercambio de recursos humanos, de información y de conocimientos, como también coordinación triangular entre el sector privado, público y la Institución para unir esfuerzos y promover el desarrollo territorial.

Si la institución tiene como oportunidad desempeñarse con una visión de futuro, se tendría que superar la debilidad de visión de futuro limitada, para lograrlo se necesita realizar el ejercicio de análisis del entorno gerencial que le permitirá realizar un examen del contexto donde se desarrollan los proyectos, caracterizar el comportamiento pasado y actual de la organización, evaluar la incertidumbre del contexto, apoyar la comprensión del contexto socioeconómico, político, social, cultural en que se desarrollan las acciones como también apoyar la comprensión de la realidad social, con el fin de definir nuevas estrategias que contengan acciones posibles que construyan bases sólidas y puedan dirigir esfuerzos, energía y recursos para alcanzar las metas o aspiraciones deseadas.

Si la institución tiene como oportunidad el fortalecimiento de la coordinación con las instituciones públicas que actualmente apoyan el proyecto, se tendría que superar la debilidad de fuerte carga de trabajo para el personal de la Institución, para lograrlo se necesita negociar con las instituciones públicas la posibilidad de reformar las acciones que se realizan actualmente, ajustándolas a nuevas formas de hacerlo, que contengan información actualizada que se pueda dar a conocer a los beneficiarios de los proyectos, y que el personal administrativo modere el cumplimiento de las funciones específicas de los cargos que ocupan de acuerdo a su profesión.

Si la institución tiene como oportunidad hacer nuevas alianzas interinstitucionales con el sector privado, se tendría que superar la debilidad de escasos recursos económicos que hace que el trabajo que se realiza sea de tipo asistencialista, para lograrlo se necesita negociar con nuevas instituciones del sector privado que otorguen apoyo voluntario que propicie el intercambio de conocimientos y que puedan preparar a las personas a transitar de una cultura asistencialista hacia una cultura de autonomía donde sepan emprender acciones por si solas y se atrevan a aprender constantemente.

Si la institución tiene como oportunidad la ampliación de cobertura del proyecto para prestar servicios de mejor calidad, se tendría que superar la debilidad de limitación de población beneficiaria en los servicios prestados, para lograrlo se necesita extender el paraguas institucional, superar la exclusión interna y la rigidez tradicional, ya que debe privilegiar la actuación gerencial caracterizada por desarrollar procesos participativos, prospectivos, humanizantes, motivadores y creativos que incluyan la participación de ambos géneros dentro de los programas que ejecuta.

Si la institución tiene como oportunidad el apreciable posicionamiento de la institución, se tendría que superar la debilidad de poca incidencia de los proyectos en las personas beneficiarias, para lograrlo se necesita que la institución tome una ruta de cambio partiendo de una visión de éxito, cambiando la orientación actual de los proyectos que consideran cambio en la vida de las personas, por nuevas orientaciones que permitan alcanzar situaciones deseadas de todos los miembros de las familias atendidas.

Si la institución tiene como oportunidad la capacidad de gestión de recursos, se tendría que superar la debilidad de carecer de planificación estratégica, para lograrlo tendría que establecer estrategias institucionales de planificación, realizando planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo que le permita plantearse objetivos y metas claras, que garanticen el buen uso de los recursos, tanto propios como los que puedan proporcionar otras instituciones que se interesen por los proyectos que ejecute la institución.

d) Análisis de vinculación estratégica entre oportunidades y amenazas

Si la institución aprovecha la oportunidad de rejuvenecimiento de instituciones similares, se tendría que bloquear la amenaza de quedarse estancada la Institución en conocimientos y estrategias, para lograrlo se necesita que la institución se actualice en conocimientos y adopte nuevas estrategias en su gestión de desarrollo local para modernizar la ejecución de proyectos y que puedan ser exitosos.

Si la institución aprovecha la oportunidad de renovación de acciones en los proyectos que ejecutan, se tendría que bloquear la amenaza de escaso impulso del desarrollo social de las personas, para lograrlo se necesita que la coordinación del trabajo institucional, interinstitucional e intersectorial contribuyan estrechamente en disminuir las desigualdades sociales e involucrar a las beneficiarias para participar activamente dentro de los proyectos ejecutados y aprendan a ser autónomas y constructoras de su propio desarrollo.

Si la institución aprovecha la oportunidad de hacer nuevas alianzas interinstitucionales para impulsar el nuevo enfoque de desarrollo territorial, se tendría que bloquear la amenaza de incremento del paternalismo, para lograrlo se necesita que la institución se apoye en una de las herramientas de la Gerencia Social que consiste en hacer el ejercicio de la construcción de escenarios, analizando la situación problemática que tiene la institución, identificando sus variables internas y externas que caracterizan el problema.

Asimismo, hacer el análisis retrospectivo y de la situación actual como también identificando los actores, objetivos, medios y estrategias en las cuales ha transitado el proyecto para poder promover el nuevo enfoque de desarrollo territorial y construir una visión de futuro que contribuya transitar hacia una situación futura.

Si la institución aprovecha la oportunidad de desempeñarse con una visión de futuro, se tendría que bloquear la amenaza de no cumplir con la visión institucional, para lograrlo se necesita que la institución proyecte su visión de manera proyectiva, no solo que pueda alcanzarla sino que pueda superarla a través de la transformación de las condiciones de vida de las personas beneficiarias, lo cual incrementará el valor público de la institución en la prestación de los servicios públicos.

Si la institución aprovecha la oportunidad de fortalecimiento de la coordinación con las instituciones públicas que actualmente apoyan el proyecto, se tendría que bloquear la amenaza de no cumplir con las expectativas que las familias beneficiadas esperan, para lograrlo se necesita que la institución haga negociaciones con las instituciones públicas que le apoyan, con el fin de reformar las acciones que actualmente realizan por acciones prominentes que satisfagan las demandas de las familias beneficiarias y poder prosperar.

Si la institución aprovecha la oportunidad de hacer nuevas alianzas interinstitucionales con el sector privado, se tendría que bloquear la amenaza de no estar actualizados para cumplir con nuevas demandas que surjan de acuerdo a la dinámica de la sociedad actual, para lograrlo se necesita que la institución esté dispuesta a trascender en su gestión de desarrollo social, a través del fortalecimiento de capacidades y habilidades del personal administrativo para poder asumir los nuevos cambios en el quehacer institucional, el cual se podrá adquirir por medio de las negociaciones que se hagan con las nuevas alianzas con otras instituciones del sector privado, con el fin de brindar mejores servicios públicos que atiendan las demandas de la realidad social en que se vive en la actualidad.

Si la institución aprovecha la oportunidad de ampliación de cobertura del proyecto para prestar servicios de mejor calidad que en consecuencia mejorará el posicionamiento de la institución, se tendría que bloquear la amenaza de no tener la capacidad de dar buen ejemplo al personal de la asociación, socios y no socios sobre asumir nuevos retos, para lograrlo se necesita que la institución amplíe la cobertura de sus beneficiarios, enfrentando nuevos retos en su gestión social con el fin de contribuir al desarrollo integral de las familias atendidas en sus proyectos y programas.

Si la institución aprovecha la oportunidad de tener la capacidad de gestión de recursos, se tendría que bloquear la amenaza de no obtener el apoyo económico de donantes, para lograrlo se necesita que la institución diseñe proyectos que vendan una buena imagen institucional para que tengan la capacidad de hacer negociaciones con las instituciones públicas que le apoyan, como también con instituciones privadas que tengan interés en apoyar acciones que contribuyan a satisfacer las necesidades de las familias atendidas que puedan alcanzar un mejor nivel de desarrollo a nivel familiar, social y comunitario.

1.3.3. Identificación de Líneas de Acción Estratégica y posibles proyectos

De las acciones estratégicas planteadas anteriormente permiten visualizar posibles soluciones a los problemas identificados en el área de proyección, para cada línea estratégica se proyectan cinco alternativas de proyectos que pueden contribuir a resolver los problemas que tiene la institución, aprovechando las fortalezas y oportunidades que posee.

A continuación se detallan los proyectos de acuerdo a la línea de acción estratégica correspondiente:

a) Negociación y gestión para lograr nuevas alianzas con instituciones privadas que contribuyan a impulsar el nuevo enfoque de desarrollo territorial.

Posibles proyectos:

- Elaboración de una agenda de negociación con nuevos proveedores de servicios públicos como ONG's e instituciones privadas, para hacer nuevas Alianzas de trabajo en el proceso de impulsar el desarrollo territorial.
- Preparación de agenda para solicitar cooperación del desarrollo a instituciones del sector privado.
- Elaboración de un plan de entrenamiento a miembros de la institución sobre el beneficio de trabajar con alianzas interinstitucionales enfocadas a impulsar el desarrollo.
- Construcción de agenda de coordinación con las nuevas instituciones privadas sobre la calidad en la entrega de los servicios públicos que pretende proporcionar.
- Elaboración de un plan de entrenamiento para el personal, sobre estrategia del desarrollo territorial como nuevo modelo orientador del desarrollo.

b) Fortalecimiento institucional para desarrollar una organización con capacidad de gestión que impulse el cambio social para obtener mejores resultados.

Posibles proyectos:

- Elaboración de un plan de entrenamiento al personal sobre la estrategia de comunicación como una ventaja competitiva para el fortalecimiento institucional.
- Elaboración de un manual de funciones, para redefinir responsabilidades y funciones del personal de la Fundación de acuerdo a su organigrama.
- Diseño de un plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.
- Elaboración de un plan de entrenamiento al personal de la institución sobre los beneficios de las alianzas interinstitucionales para brindar servicios de calidad al menor costo.

- Elaboración de un plan de entrenamiento al personal de la institución sobre implementación de nuevas estrategias enfocadas a hacer que los beneficiarios de los proyectos se involucren y sean protagonistas de su propio desarrollo.

c) Fortalecimiento de la coordinación institucional.

Posibles proyectos:

- Elaboración de un plan de acción para establecer el enfoque de desarrollo territorial en los proyectos que se ejecutan.
- Elaboración de agenda de concertación para reafirmar alianzas con entidades gubernamentales y favorecer la implementación de proyectos de desarrollo social.
- Diseño de un plan de gestión de recursos técnicos para fortalecer las capacidades del capital humano.
- Elaboración de un manual de funciones institucionales para redefinir responsabilidades y funciones de cada institución involucrada y hacer uso eficiente de todos los recursos.
- Planificación de Mesas de diálogo con instituciones públicas aliadas para articular procesos de gestión, competencias y capacidades en los programas dirigidos a la población meta.

d) Aprovechamiento de las experiencias de gestión y alianzas realizadas por la institución para asumir nuevos retos, alianzas y formas de gestionar.

Posibles proyectos:

- Planificación de Mesas de diálogo con instituciones públicas aliadas para reorientar las acciones que realizan en los proyectos actuales, hacia nuevas formas de trabajar que permitan la innovación de proyectos de desarrollo social.
- Elaboración de un plan de monitoreo como instrumento de gestión para revisar si los proyectos están alcanzando los objetivos y resultados esperados.
- Preparación de un plan para realizar un diagnóstico participativo que permita identificar las potencialidades de la comunidad con el propósito de planificar proyectos que responda a los desafíos desarrollo territorial.

- Elaboración de un plan de sistematización de las experiencias obtenidas durante los 16 años de labor en el campo social.
- Planificación de Mesas de diálogo entre alianzas interinstitucionales para formular proyectos con enfoque de desarrollo social que permitan disminuir la desigualdad social.

e) Fortalecimiento de la participación ciudadana para impulsar el desarrollo con igualdad de oportunidades.

Posibles proyectos:

- Diseño de un plan de gestión para hacer alianzas con nuevos actores sociales como ONG`s para fortalecer el proceso de participación ciudadana como ejercicio de derecho y deber ciudadano.
- Elaboración de un plan de capacitaciones dirigidas a beneficiarios de la institución, sobre convivencia en una cultura de paz que les permita vivir una vida libre de violencia y de drogas.
- Elaboración de un plan de capacitaciones con alianzas interinstitucionales dirigidas a la población meta, para promover campañas de sensibilización sobre la igualdad de género en el goce de sus derechos humanos.
- Elaboración de materiales para la difusión de información y comunicación sobre el impulso del desarrollo territorial con igualdad de género.
- Elaboración de un plan de capacitaciones para la población beneficiaria, sobre participación ciudadana para fortalecer capacidades personales que influyan en el libre ejercicio de la toma de decisiones.

1.3.4. Selección del proyecto de intervención

Luego de haber identificado las líneas estratégicas de acción y los proyectos viables de ejecutar, se procede a seleccionar el proyecto de intervención en la Práctica Profesional Supervisada, el cual se identifica con el nombre de “Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

1.3.5. Resultados esperados

Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social elaborado.

Desarrolladas las acciones estratégicas para la elaboración del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.

Conformado el equipo de seguimiento del Plan de acción para la gestión de proyectos sociales.

1.3.6. Alcances y límites

❖ Alcances:

- Participación activa del liderazgo institucional y personal administrativo.
- Estrechar relaciones interinstitucionales para promover un programa de capacitación continua dirigido al personal de la institución.
- Participación activa de los beneficiarios del proyecto.
- Elevar el interés de las personas involucradas para participar en las acciones del proyecto.
- Fortalecer las capacidades de la población atendida.

❖ Límites:

- El proyecto está dirigido al personal que trabaja en Fundación Débora, quienes a su vez reproducen sus conocimientos a la población atendida y conformada por 1916 jóvenes, 1155 mujeres beneficiarias y sus familias.
- Los jóvenes y las mujeres son alfabetos con escolaridad de nivel primario y básico.
- La población atendida se aloja en asentamientos precarios ubicados en zonas periferias, en el Sector El Mezquitil, Villa Nueva, Guatemala.

1.4. DISEÑO DEL PROYECTO

1.4.1. Ficha técnica del proyecto

Nombre del proyecto: “Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Contribuir con Fundación Débora en el fortalecimiento del capital humano para la gestión de proyectos de desarrollo social.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la gestión institucional, lo que pretende es fortalecer las capacidades del personal que labora en la institución, para que puedan actualizar y enriquecer sus conocimientos, aprovechar las capacidades, experiencias y los recursos disponibles para ejecutar proyectos sociales que impacten en la población meta y que puedan transformar y mejorar sus condiciones de vida.

Período de ejecución: 17 semanas del mes de enero al mes junio 2014

Resultados previstos:

- Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social elaborado.
- Desarrolladas las acciones estratégicas para la elaboración del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.
- Conformado el equipo de seguimiento del Plan de acción para la gestión de proyectos sociales.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Persona Responsable del proyecto: AnaBella Ochoa Vielman, Trabajadora Social en PPS

Persona enlace Dra. Dora Barrientos de Coloma. Directora Ejecutiva de Fundación Débora.

Beneficiarios: 1916 jóvenes, 1155 mujeres y sus respectivas familias.

Costos estimados: Q,108,826.50

Fuente: Trabajadora Social en PPS 2013

1.4.2. Descripción general del proyecto

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

▪ Ámbito institucional

Fundación Débora es una institución reconocida en su labor social por contribuir con el desarrollo comunitario, es integrante de algunas redes sociales que trabajan de manera coordinada, cuenta con valor público por parte de la población del sector, construido a través de sus años de existencia y experiencia, como también es reconocida por otras instituciones públicas que tienen presencia en el sector del Mezquital. Pero es importante mencionar que una de las principales áreas de trabajo es la de prevención de la violencia dirigido a mujeres que han sido víctimas o están en situación de vulnerabilidad de sufrir los efectos de ese mal social, así como también trabaja con niños, niñas y jóvenes estudiantes de nueve escuelas oficiales de educación primaria del sector.

La elaboración del proyecto “Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala, contribuirá con la institución para fortalecer el trabajo que realiza en conjunto con las instituciones públicas y privadas involucradas, en sus áreas de proyección de Prevención de Adicción y Violencia y Desarrollo Personal, así como también fortalecer las capacidades del equipo de trabajo que pueda apoyar el liderazgo proactivo, en consecuencia las capacidades de los jóvenes, las mujeres y familias atendidas por la institución incluyendo a niñas y niños, para que puedan ser actores de su propio desarrollo, todo con el fin de hacer posible la operatividad del trabajo que realizan de manera eficaz y eficiente, para lograr un cambio innovador en la gestión institucional.

▪ Ámbito social

Para Fundación Débora es un gran desafío enfrentarse con diversos problemas sociales que padece la población atendida principalmente con la mujer que es el foco de atención en su gestión institucional, quienes padecen diversos problemas sociales tales como, violencia contra la mujer, secuelas de violencia física, sexual y emocional,

ciclos de educación interrumpidos, embarazos tempranos, vulnerabilidad de caer en drogadicción y alcoholismo, desigualdad social, pobreza, pobreza extrema entre otros, debido en muchas ocasiones a la falta de oportunidades de educación, el limitado acceso a trabajos dignos y sobre todo por las desigualdades sociales existentes en la sociedad.

La mujer constituye el sector más vulnerable en la sociedad, ya que por su condición femenina es marginada en muchos espacios, no se le permite superar su condición de desventaja, aunado a esto los modelos tradicionales que les ha sido impuesto durante mucho tiempo, como por ejemplo el hecho de quedarse en casa para cuidar a los hijos y hacer las tareas domésticas que es lo que la sociedad dice que les corresponde. La población femenina que atiende la Fundación se identifica en gran medida con este estereotipo, ya que la mayoría de mujeres que asisten a los diferentes programas, son mujeres que no han completado su ciclo de educación primaria, por lo que se ven forzadas a realizar trabajos que no son bien remunerados, y cuando adquieren compromisos familiares se quedan en casa haciendo labores domésticas.

Además la Fundación enfoca su trabajo con adolescentes, niños y niñas de las escuelas oficiales del sector, como también familiares de las mujeres que asisten a la Fundación, apostando por la idea que la juventud es un pilar fundamental en la prevención de la violencia, preparando su intelecto en la promoción del respeto y la igualdad de género, ya que en las primeras etapas de la vida y por medio de la educación, el trabajo con jóvenes es la mejor opción para formar mejores generaciones a través de su participación activa y compromiso de defender la igualdad de género.

▪ **Ámbito político**

Fundación Débora es una organización no partidista que trabaja con mujeres, jóvenes, niños y niñas que enfrentan diversos problemas sociales como la desigualdad social, violencia, drogadicción, prostitución entre otros, se sostiene con fondos de cooperación internacional, pero cuenta también con el apoyo de diversas instituciones públicas con quienes ha suscrito convenios o cartas de entendimiento tales como: el Ministerio

Público, el Ministerio de Educación, Municipalidad de Villa Nueva, Secretaría de la Comisión contra el tráfico ilícito de drogas –SECCATID- y la Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM-.

La Fundación es una aliada clave y miembro de la red donde de manera activa y propositiva ha participado en los procesos que ha coordinado la SEPREM, principalmente en el tema de participación en la Comisión de Acompañamiento Político a las representantes de Organizaciones de Mujeres ante el CODEDE de Guatemala, integrada por representantes de diferentes organizaciones de mujeres como parte de la población civil del país, donde se han tratado temas como la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y su Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023 aprobada bajo el Acuerdo Gubernativo 302-2009 el 11 de noviembre de 2009.

Como integrante de la Comisión de la Mujer, la Fundación Débora ha asumido la responsabilidad no solo de ser miembro de esta comisión, sino que también ha coordinado un proceso de formación socio-política a beneficiarias directas de la Fundación para apoyar el fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres, trabajando conjuntamente con las instituciones públicas antes mencionadas.

Fundación Débora también trabaja programas preventivos del uso de drogas con la SECCATID, ya que este órgano del Estado tiene la responsabilidad de coordinar las acciones de la Política Nacional Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas y llevar la prevención a todo nivel, el problema de la drogadicción es otro de los componentes que viene a afectar la situación de la mujer, pues no solo se vuelve víctima de los hombres que la consumen sino que también están expuestas a hundirse en el mismo vicio .

El proyecto que se propone contribuirá a fortalecer la gestión social de la Fundación, aunque se considera que cualquier aporte que sea de beneficio para la institución o bien que significa obtener beneficios sustanciales que enriquecerán el quehacer social

de la institución, constituyen elementos importantes que serán utilizados de una u otra manera en la ejecución de los diferentes proyectos que consideran necesarios. Se pretende involucrar a más actores interesados en colaborar con el trabajo social que se realiza con personas que tienen diferentes oportunidades o dificultades de alcanzar un mejor nivel de vida. Del hecho de fortalecer el capital humano de la institución deriva también el fortaleciendo de las capacidades y habilidades de las mujeres beneficiarias de los proyectos que pueden ser de ayuda para que ellas como actoras de su propio desarrollo puedan abrirse los espacios de participación, de reconocimiento y respeto hacia su dignidad, rebasando las barreras mentales o sociales que pueden tener y que han sido obstáculo para no avanzar un poco más allá de lo que son capaces de hacer.

▪ **Ámbito cultural**

Fundación Débora es una organización que desde sus orígenes ha tenido influencia de la filosofía de World Woman's Christian Temperance Union WWCTU cuyos valores son cristianos, no lucrativa, aconfesional, promueve un estilo de vida libre de drogas, y que percibe que el alcoholismo es una causa y consecuencia a la vez de los problemas sociales más grandes. Inicia como una organización tradicionalmente femenina y apropiada para las mujeres, preocupada por tratar de eliminar la pobreza a través de la abstinencia del alcohol y tabaco para no derivar otros problemas como la prostitución, la violencia intrafamiliar, enfermedades físicas, psicológicas y de transmisión sexual, lo cual en la actualidad sigue expresando su buena voluntad de mejorar las condiciones de vida de las mujeres y sus familias.

Las 32 comunidades que atiende Fundación Débora se comunican a través del idioma castellano, se encuentran asentadas en áreas marginales, espacio geográfico catalogado como uno de los lugares más violentos y peligrosos, afectado por la pobreza, analfabetismo, desempleo, desnutrición, maltrato infantil, extorsión, drogadicción, narcotráfico, asaltos, embarazo precoz, violencia intrafamiliar, altos índices de deserción y repitencia escolar, dando como resultado la prevalencia del machismo, el dominio del hombre hacia la mujer, patrón que se da en diferentes tipos de relaciones como de esposo a esposa, de padre a hija, de hermano a hermana y en

casos extremos de hijo a madre y desde el entorno escolar de compañero a compañera de clase.

El poder que ejerce el hombre hacia la mujer es muy fuerte, ya que el paradigma de que la mujer es el sexo débil ha sido muy influyente al grado que la mujer cree que es cierto o es una norma que debe respetarse, por lo que ha alimentado la cultura del silencio de no defenderse ante el abuso de los demás por miedo a ser agredida, como también existe la cultura de vergüenza de no querer denunciar por temor a ser criticada o señalada por los demás, o bien por temor a ser blanco de represalias.

En relación a los jóvenes, están en condición de vulnerabilidad ya que en el mismo ambiente peligroso, violento, donde existen maras y tráfico de drogas, el peligro es inminente, los cabecillas de estos grupos marginados, buscan reclutar jóvenes para utilizarlos en la comercialización de sus productos y para cometer actos ilícitos. Cuando los jóvenes caen en la trampa de servir a los delincuentes, el rumbo de su vida cambia abruptamente, porque consumen drogas, alcohol y se vuelven personas agresivas, con comportamiento violento que desarrollan dentro de su hogar, razones por las cuales el círculo vicioso de la violencia sigue reproduciéndose.

b) Plan o programa en el que se inserta

El proyecto propuesto se sitúa en el Programa de Prevención de Adicción y Violencia en el marco institucional, a través de la educación y capacitación para disminuir los índices de violencia contra la mujer, prevenir las adicciones en jóvenes y mujeres, promover la equidad de género a través del goce y defensa de los derechos humanos. Se plantea desde la misión donde Fundación Débora trabaja para ofrecer un mejor acceso y reforzar los conocimientos actualizados que necesitan las mujeres para encontrar igualdad de oportunidad para participar, lo cual contribuye para alcanzar el desarrollo humano, social, comunitario y territorial en la comunidad, como también al desarrollo institucional.

c) Justificación del proyecto

El proyecto seleccionado se fundamenta en la información suministrada por Fundación Débora y se complementa con el análisis realizado de todos los documentos proporcionados.

El “Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala, es una gestión de carácter estratégico, porque es importante reconocer que una ruta para alcanzar el desarrollo de la comunidad es haciéndolo a través de enriquecer el conocimiento de las personas y de fortalecer sus capacidades y habilidades.

Es fundamental que en el proceso de construir el desarrollo de una mejor sociedad se necesita el involucramiento de los tres actores indispensables para alcanzarlo, siendo estos la sociedad civil o sea las personas beneficiarias de los proyectos, las instituciones públicas involucradas y Fundación Débora como parte del sector privado, como también otras Organizaciones No Gubernamentales interesadas en la reconstrucción del tejido social del país.

Este proyecto se enfoca al personal administrativo de Fundación Débora, lo cual permitirá incrementar conocimientos teóricos del capital humano juntamente con su praxis en la realización de su trabajo, para que por medio de este proceso se logre trabajar en equipo y de esta manera la gestión institucional sea eficaz y eficiente.

Este proyecto es una oportunidad para apoyar a Fundación Débora para que alcance su visión de mejorar las condiciones de vida de las mujeres promoviendo una vida libre de violencia, adicción y exclusión social, como también su misión de ofrecer un mejor acceso y reforzar los conocimientos actualizados que necesitan las mujeres para encontrar igualdad de oportunidades, por medio de una mejor gestión de proyectos de desarrollo social y coordinación interinstitucional, se pueden desarrollar otras estrategias que contribuyan a disminuir los índices de violencia intrafamiliar de manera

indirecta, ya que el involucramiento de otras instituciones expertas en los temas pueden influenciar positivamente en las personas para poder frenar los males sociales.

Una propuesta de acción complementaria que puede incidir en la comunidad atendida es el conocimiento sobre formulación de proyectos, ya que es una herramienta importante para gestionar recursos financieros o materiales con otras instituciones con quienes se pudiera hacer alianzas para ejecutar otros proyectos que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de la población, que en consecuencia pueda contribuir al fortalecimiento de la gestión de la Fundación. Ya que mediante las experiencias y conocimientos de otras instituciones se puede incidir en la población meta y motivar a las mujeres a organizarse, actuar y ser gestoras de las demandas que se presentan en su entorno, pueden surgir lideresas que promuevan la solidaridad entre semejantes, promover una vida libre de violencia y drogadicción y velar por la defensa de sus derechos humanos.

El proyecto permitirá a Fundación Débora trascender desde diferentes dimensiones, como institución incrementando la aceptación de la población atendida y ampliando su cobertura para alcanzar a más familias, desde lo social porque sus proyectos están dirigidos a transformar condiciones de vida no deseadas a condiciones deseadas, desde lo político porque asume el rol de orientadora en derechos humanos basada en Políticas legalmente aprobadas y reconocidas, y desde lo cultural porque puede incidir en cambiar comportamientos de mujeres y jóvenes para que se respeten las leyes y más importante aún, que se respete a las personas en general, para convivir en una verdadera cultura de paz y libre de violencia.

d) Objetivos específicos del proyecto

- Elaborar el plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.
- Desarrollar acciones estratégicas para la elaboración del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.
- Conformar un equipo que dé seguimiento al Plan de acción para la gestión de proyectos sociales.

e) Población destinataria y resultados previstos

❖ Población destinataria

Personal directivo y administrativo de la Fundación (6 personas), Coordinaciones de Programas Educativos y técnicos (2 personas), equipo técnico (9 personas); representantes de instituciones públicas aliadas (6 personas) padres de familia de estudiantes que reciben educación y están involucradas en los proyectos de Fundación Débora (9 personas), haciendo un total de 32 personas.

❖ Resultados previstos

- Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social elaborado.
- Desarrolladas las acciones estratégicas para la elaboración del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.
- Conformado el equipo de seguimiento del Plan de acción para la gestión de proyectos sociales.

f) Fases del proyecto

Para la ejecución del proyecto, se establecen cuatro fases y diversas actividades que contribuirán al cumplimiento de los objetivos establecidos.

Fase I: Presentación, socialización y sensibilización del proyecto propuesto

- Coordinación con la persona enlace las actividades que se desarrollarán en las cuatro fases del proyecto y la presentación del mismo.
- Reunión con persona enlace para negociar y consensuar las actividades a realizar en el proceso de ejecución del proyecto propuesto.
- Elaboración y envío de convocatorias al personal administrativo, coordinaciones y personal técnico, para la socialización del proyecto. Envío de invitaciones a las instituciones públicas aliadas y directores de escuelas para participar en las diferentes jornadas de capacitaciones.
- Realización del taller de socialización y sensibilización del Proyecto propuesto.
- Comunicación con otras entidades para confirmar apoyo en la realización de los diferentes talleres y el material de apoyo a utilizar.

- Elaboración de memoria de la reunión, convocatorias e invitaciones.
- Evaluación de la fase I.

Fase II Desarrollo de acciones estratégicas y capacitaciones en la formulación de proyectos de desarrollo

- Reunión con persona enlace y facilitador, para elaborar agenda de actividades a realizar en el desarrollo de los diferentes talleres.
- Desarrollo de taller # 1 sobre el tema de “Trabajo en Equipo”, dirigido al equipo de trabajo de Fundación Débora.
- Desarrollo de taller # 2 sobre el tema de “Pensamiento Estratégico” dirigido a equipo de trabajo, para que planifiquen sus acciones con visión de futuro.
- Desarrollo de taller # 3 sobre el tema de “Como formular un buen proyecto y su importancia en la institución.
- Desarrollo del taller # 4 sobre el tema “Fases para el diseño de un proyecto”.
- Evaluación de los talleres realizados.
- Elaboración documento preliminar del Plan de acción de manera participativa con la población destinataria del proyecto.
- Evaluación de la fase II.

Fase III: Conformación del Equipo de seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social

- Definir las actividades y responsabilidades que a cada integrante del equipo de seguimiento le corresponde cumplir.
- Nombrar a las personas que conformarán el equipo de seguimiento del Plan de Acción.
- Evaluación de la fase III

Fase IV: Sistematización y socialización de resultados del proyecto ejecutado

- Sistematización de los resultados alcanzados en los talleres desarrollados.
- Sistematización de la experiencia en el diseño del Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.

- Elaborar informe con los resultados y la información obtenida durante las actividades realizadas.
- Elaboración documento final del Plan de Acción
- Reunión con persona enlace para coordinar la presentación de resultados.
- Reunión con equipo de trabajo participante en desarrollo del proyecto, para socializar los resultados alcanzados y validar la propuesta.
- Evaluación de la fase IV
- Entrega de documento final que contiene el Plan de Acción para la Gestión de Proyectos de Desarrollo Social.
- Entrega de informe a Fundación Débora de los resultados alcanzados.
- Elaboración y entrega de informe de Práctica Profesional Supervisada.

g) Cronograma de Práctica Profesional Supervisada II

Nombre del proyecto: "Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social", en Fundación Débora.

Programado 
Ejecutado 

No	Actividades:	ENERO DE 2014			FEBRERO DE 2014				MARZO DE 2014					ABRIL DE 2014				MAYO DE 2014					JUNIO 2014		
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	
Fase I: Presentación, socialización y sensibilización del Proyecto																									
1	Reunión con persona enlace para coordinación actividades que se desarrollarán en el proyecto.																								
2	Reunión con la Directora Ejecutiva para negociar y consensuar las actividades a realizar en el proceso de ejecución del proyecto propuesto.																								
3	Elaboración y envío de convocatorias al equipo de trabajo Fundación Débora.																								
4	Realización taller de Socialización del Proyecto propuesto.																								
5	Comunicación con otras entidades para confirmar apoyo en la realización de los diferentes talleres y material de apoyo a utilizar.																								
6	Elaboración de memoria de reunión, convocatorias e invitaciones.																								
7	Evaluación de la fase I																								
8	Elaboración y entrega del primer informe mensual de PPS a la Universidad.																								
Fase II: Desarrollo de acciones estratégicas y capacitaciones en la formulación de proyectos de desarrollo																									
1	Reunión con persona enlace de F.D. y facilitadores, para elaborar agenda																								

No	Actividades:	ENERO DE 2014			FEBRERO DE 2014				MARZO DE 2014					ABRIL DE 2014				MAYO DE 2014					JUNIO DE 2014		
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	
	de actividades a realizar en los diferentes talleres.																								
2	Desarrollo taller # 1 sobre el tema de "Trabajo en Equipo".																								
3	Desarrollo taller # 2 sobre el tema de "Pensamiento Estratégico".																								
4	Desarrollo taller # 3 sobre el tema de "Cómo formular un buen proyecto" y su importancia en la institución".																								
5	Desarrollo taller # 4 tema de "Fases para el diseño de un proyecto".																								
6	Elaboración y entrega del segundo informe mensual de PPS a la URL.																								
7	Evaluación de los talleres realizados.																								
8	Elaboración documento preliminar del Plan de acción de manera participativa con la población destinataria del proyecto.																								
9	Evaluación de la fase II.																								
Fase III: Conformación del Equipo de seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.																									
1	Elaboración y entrega del tercer informe mensual de PPS a la URL.																								
2	Definir las actividades y responsabilidades de los integrantes del equipo de seguimiento que les corresponde cumplir.																								
3	Nombramiento de las personas que conformarán el equipo de seguimiento del Plan de Acción																								
4	Evaluación de la fase III																								

1.4.3. Entorno externo e interno

a) Posición del proyecto en organización interna

El Proyecto “Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, en Fundación Débora, se incluirá dentro del plan estratégico de la institución, por lo que se considera ser un proyecto consistente que forma parte de la línea de trabajo que sigue la Fundación.

b) Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados

❖ Funciones de la Trabajadora Social.

- Realizar reuniones con la Dirección Ejecutiva, Coordinaciones, personal técnico y administrativo de Fundación Débora.
- Realizar reuniones con las instituciones que apoyarán en la ejecución del proyecto.
- Gestionar el apoyo de instituciones del sector privado que puedan apoyar en la ejecución del proyecto.
- Incorporar el proyecto dentro de los planes a futuro de Fundación Débora.
- Tomar decisiones sobre las acciones a realizar en la ejecución del proyecto.
- Identificar las tareas necesarias para la ejecución del proyecto.
- Seleccionar los grupos que participaran en las actividades a realizar.
- Definir las responsabilidades que le corresponden a cada involucrado.
- Realizar reuniones con las instituciones patrocinadoras de las actividades programadas.
- Apoyar a los expertos que facilitaran los diferentes talleres.
- Evaluar los talleres realizados junto con la Dirección Ejecutiva.

❖ Funciones de Fundación Débora:

- Autorizar la ejecución del proyecto propuesto en la institución y dar instrucciones al personal administrativo de participar activamente en el proceso de ejecución.
- Autorización y firma de las convocatorias enviadas.
- Aportar y negociar en el contenido de los talleres a realizar.
- Participar en las diferentes reuniones programadas con las instituciones públicas, privadas, instituciones educativas, jóvenes y mujeres beneficiarios de los proyectos.

- Evaluar los talleres programados.

❖ **Funciones de los expertos en las diferentes temáticas:**

- Facilitar los talleres según lo correspondiente.
- Transmitir conocimientos al público hacia donde se dirige.
- Llevar a la práctica su capacidad de influir positivamente en los receptores de la información.

❖ **Funciones de la población destinataria:**

- Participar activamente en las actividades programadas dentro del proyecto.
- Interactuar en los diferentes talleres, con el fin de aprender y aclarar dudas.
- Cooperar en el diseño del Plan de Acción, para que su contenido sea substancial para la Institución.
- Transmitir conocimientos a los demás, a través de su participación para aprender de la experiencia de cada persona.
- Llevar a la práctica lo aprendido en las diferentes capacitaciones para poder mejorar la prestación de los servicios de la institución.
- La población destinataria la conformaban 32 personas, de las cuales 17 pertenecen al personal directivo, administrativo y operativo de la institución, quienes son las personas que participarán directamente en el diseño del Plan de Acción.

c) Coordinación interna

Para garantizar que la ejecución del proyecto alcance la meta esperada se realizará diferentes acciones como:

- Reuniones semanales con la Dirección Ejecutiva, para coordinar todas las actividades a realizar en cada una de las fases del proyecto diseñado.
- Se enviarán correos electrónicos al personal que labora en la Fundación, y también se harán llamadas telefónicas para hacer recordatorios sobre los talleres programados para que participen en los que corresponden.

d) Coordinación con red externa

- Se coordinara con los facilitadores de los talleres expertos en los temas a capacitar. Todos ellos con el fin de obtener el apoyo para desarrollar las capacitaciones y compartir el conocimiento y experiencias sobre los mismos.
- Se coordinará con la Municipalidad de Villa Nueva y otras organizaciones socias para que provean de recursos que contribuyan a la realización de las diferentes fases del proyecto a ejecutar.

e) Incidencia del proyecto en la región

El proyecto tendrá incidencia en las mujeres y jóvenes ya que sugiere fortalecer el trabajo que realiza Fundación Débora, para que pueda adoptar nuevas estrategias que le permitan prestar servicios de mejor calidad a la población atendida, quienes tendrán oportunidad de mejorar su calidad de vida, el proyecto también propone que las capacitaciones sean facilitadas por personas expertas en los temas que permitirán transferir los conocimientos y experiencias de los profesionales, que en consecuencia, pueda ser un prodigio para persuadir a la población a transformar sus estilos de vida inmersos en ciclos de violencia hacia una convivencia en paz, empoderarse de los elementos sustentados en bases legales les ayudara a hacer que sus derechos sean respetados, para que de esa manera las personas se eduquen, rompan los ciclos de violencia que no sean actores y reproductores del mismo comportamiento.

f) Implicaciones éticas a considerar

El proyecto implica que las nuevas estrategias institucionales impulsarán el desarrollo local, permitirá que la Fundación no quede suspendida en un quehacer cotidiano, como tampoco que el personal administrativo y técnico se agobie por mucha carga de trabajo en su dedicación de prestar servicios de calidad a su población atendida, por el contrario, la propuesta está enfocada en formar parte de las instituciones inteligentes que enriquecen sus conocimientos y aprenden de la experiencia y conocimientos de las demás instituciones para trabajar coordinadamente.

El hecho de fortalecer los proyectos utilizando nuevas estrategias o reformar las estrategias utilizadas, es una buena oportunidad para que las personas atendidas puedan recibir orientación actualizada, sin embargo, es importante mencionar que la participación activa e interesada de las personas para fortalecer sus capacidades intelectuales, es un elemento clave para que el proyecto sea exitoso, pero este se realizará con el pleno entendimiento de que las personas son completamente autónomas y se debe respetar sus decisiones, sus valores culturales, morales, creencias o costumbres de cada uno.

g) Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y la propuesta de manejo de los mismos

Posibles conflictos:

- Un conflicto latente relacionado con aspectos estructurales del aparato del Estado, es que las instituciones públicas aliadas no quieran asumir compromisos con el cambio propuesto en la ejecución de los proyectos, esto debido a que la normativa del Estado es tradicional y de carácter autoritaria, por lo tanto puede ser un obstáculo para impulsar un desarrollo local efectivo.

- Un posible conflicto es el factor tiempo, que en el medio de hacer las tareas cotidianas en la Fundación, de actividades que se realizan tradicionalmente, hayan momentos en que algún miembro del equipo de trabajo no pueda participar en el desarrollo de actividades del proyecto propuesto.

Acciones concretas:

- Realizar procesos de diálogo, negociación y consenso desde el entorno inmediato comprendiendo que la participación activa es una buena oportunidad para adquirir nuevos conocimientos que les permitan construir un mejor camino a nivel personal y familiar, buscando el desarrollo con armonía y autonomía.

- Que el equipo de trabajo que participará en las capacitaciones y el diseño del plan de acción, reserve el tiempo que se dedicará para realizar estas actividades importantes para el futuro de la Fundación.

1.4.4. Recursos y presupuesto

a) Recursos técnicos y humanos

Profesionales invitados o facilitadores de los talleres.

Personal Directivo, administrativo y operativo de Fundación Débora.

b) Recursos materiales y monetarios

Infraestructura:

- Salones para realizar los talleres propuestos y las reuniones planificadas.
- Mobiliario equipo de oficina: computadora, impresora, teléfono, mesas, sillas.
- Equipo audiovisual: proyector, equipo de sonido.

Monetario:

- Gastos de logística, honorarios, viáticos, transporte y alimentación.
- Suministros de oficina: hojas de papel bond, bolígrafos, cuadernos, marcadores, papelógrafo, maskintape, tinta para impresora, material didáctico, engrapadora, perforador, grapas, folders con fastener.

c) Presupuesto: ingresos, gastos, inversiones y otros

Como todo proyecto que se ejecuta, es imprescindible realizar un cálculo de los diferentes gastos a efectuar para cumplir con todas las tareas y actividades programadas, este proyecto no es la excepción, por lo que, a continuación se presenta un presupuesto detallado de los diferentes rubros que serán utilizados para la ejecución del mismo. El presupuesto expresa contempla recursos humanos técnicos y profesionales, recursos materiales, recursos tecnológicos, recursos de infraestructura y servicios varios.

A continuación se presenta el presupuesto detallado.

Presupuesto

Rubro	Unidad de medida	Canti- dad	Costo Unitario	Costo Total	Fuente de Financiamiento
a. Recurso Humano					
Honorarios Trabajadora Social	Horas	200	Q250.00	Q50,000.00	Aporte de la Trabajadora Social
Honorarios facilitadores	Taller 4 horas	1	Q250.00	Q1,000.00	Trabajadora Social
Honorarios facilitadores	Talleres de 4 horas c/u	1	Q500.00	Q2,000.00	Motivación y Desarrollo Empresarial, S.A.
Honorarios facilitadores	Talleres de 4 horas c/u	2	Q500.00	Q4,000.00	Profesional Independiente.
Honorarios facilitador	Talleres de 4 horas c/u	1	Q500.00	Q2,000.00	Profesional Independiente.
Sub Total				Q59,000.00	
b. Recurso material					
Papel bond	Resma	10	Q40.00	Q400.00	Organizaciones socias
Bolígrafos	Docena	4	Q12.00	Q48.00	Organizaciones socias.
Cuadernos	Unidad	50	Q5.00	Q250.00	Organizaciones socias.
Marcadores	Unidad	36	Q7.00	Q252.00	Organizaciones socias
Papelógrafo	Unidad	50	Q1.25	Q62.50	Organizaciones socias
Maskintape	Unidad	4	Q12.00	Q48.00	Organizaciones socias
Tinta para impresora	Botellas tinta sistema continuo	8	Q25.00	Q200.00	Organizaciones socias
Engrapadora	Unidad	3	Q40.00	Q120.00	Organizaciones socias
Perforador	Unidad	3	Q20.00	Q60.00	Organizaciones socias
Grapas	Cajas	3	Q12.00	Q36.00	Organizaciones socias
Folders con fastener	Unidad	300	Q1.00	Q300.00	Organizaciones socias
Sub-total				Q1,776.50	
c. Equipamiento tecnológico y servicios varios					
Alquiler de computadora	Día	15	Q230.00	Q3,450.00	Fundación Débora
Alquiler de proyector	Día	15	Q300.00	Q4,500.00	Fundación Débora
Alquiler equipo de sonido	día	10	Q150.00	Q1,500.00	Fundación Débora
Internet	Hora	100	Q6.00	Q600.00	Fundación Débora
Servicio de Teléfono	Hora	20	Q60.00	Q1,200.00	Fundación Débora
Servicio energía eléctrica y agua potable	Día	25	Q40.00	Q1,000.00	Fundación Débora
Sub Total				Q12,250.00	
d. Mobiliario y equipo de oficina					
Alquiler mesas	unidad	90	Q12.00	Q1080.00	Fundación Débora
Alquiler sillas	unidad	400	Q1.50	Q600.00	Fundación Débora
Sub Total				Q1,680.00	

e. Material Didáctico					
Trifoliales	Unidad	200	Q5.00	Q1,000.00	Organizaciones Socias
Fotocopias	Hojas	2000	Q0.25	Q500.00	Organizaciones Socias
Impresiones	Hojas	2000	Q1.00	Q2,000.00	Organizaciones Socias
Sub Total				Q3,500.00	
f. Infraestructura					
Salones para realizar los talleres y reuniones planificadas.	Día	10	Q1,000.00	Q10,000.00	Fundación Débora
Sala de reuniones	Día	17	Q500.00	Q8,500.00	Fundación Débora
Sub Total				Q18,500.00	
g. Viáticos					
Refacciones talleres y reuniones	unidad	350	Q20.00	Q7,000.00	Organizaciones socias
Viáticos	unidad	12	Q150.00	Q1,800.00	Organizaciones socias
Sub Total				Q8,800.00	
Imprevistos				Q5,000.00	Fundación Débora
Sub Total				Q5,000.00	
TOTAL EJECUCION DEL PROYECTO				Q108,826.50	

Fuente: Trabajadora Social en PPS 2014

1.4.5. Monitoreo y Evaluación del proyecto

a) Indicadores de éxito específicos

ACTIVIDADES	INDICADORES DE ÉXITO ESPECÍFICOS
Fase I: Presentación, socialización y sensibilización del proyecto	
Reunión con persona enlace para coordinar las actividades que se desarrollarán en el proyecto	Memoria de la reunión firmada. Agenda preparada y firmada de autorizado.
Reunión con persona enlace para negociar y consensuar actividades a realizar en el proceso diseño del plan de acción.	Memoria de la reunión firmada. Agenda preparada y firmada de autorizado.
Elaboración y envío de convocatorias al equipo de trabajo F.D.	Convocatorias e invitaciones firmadas de recibido.
Realización del taller de Socialización del Proyecto propuesto.	Lista de asistencia. Cuestionario de evaluación. Calendario de talleres a realizar. Presentación en Power Point.
Comunicación con otras entidades para confirmar apoyo en la realización de los talleres y material de apoyo a utilizar.	Correos electrónicos enviados. Material de apoyo realizado.
Elaboración de memoria de la reunión, convocatorias e invitaciones.	Archivo de documentos elaborados.
Evaluación de la fase I	Registro anecdótico de las actividades

	realizadas.
Elaboración y entrega del primer informe mensual de PPS a la Universidad.	Informe impreso.
Fase II Desarrollo de acciones estratégicas y capacitaciones en la formulación de proyectos de desarrollo	
Reunión con persona enlace y facilitadores, para elaborar agenda de actividades.	Memoria de reunión realizada.
Desarrollo de taller # 1 sobre el tema de “Trabajo en Equipo”	Registro anecdótico del taller. Memoria del taller realizado para elaborar Plan de Acción. Listado de participantes
Desarrollo del taller # 2 sobre el tema “Pensamiento Estratégico”	Cuestionario evaluación pre-post Memoria del taller realizado para elaborar Plan de Acción. Listado de participantes
Desarrollo de taller # 3 sobre el tema de “¿Cómo formular un buen proyecto y su importancia en la institución”.	Cuestionario evaluación pre-post Memoria del taller realizado para elaborar Plan de Acción. Listado de participantes
Desarrollo de taller # 4 sobre el tema de “Fases para el diseño de un proyecto”.	Cuestionario evaluación pre-post Memoria del taller realizado para elaborar Plan de Acción. Listado de participantes
Elaboración y entrega del segundo informe mensual de PPS a la Universidad.	Informe impreso.
Evaluación de los talleres realizados	Fichas de evaluación llenas por participantes.
Elaboración del documento preliminar del Plan de acción de manera participativa con la población destinataria del proyecto.	Archivo de memorias de talleres realizados para elaborar Plan de Acción. Documento preliminar del Plan de Acción redactado.
Evaluación de la fase II.	Fichas de evaluación llenas por participantes.
Fase III Conformación del Equipo de Seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social	
Elaboración y entrega del tercer informe mensual de PPS a la Universidad.	Informe impreso.
Definir las actividades y responsabilidades que a cada integrante del Equipo de Seguimiento le corresponde cumplir.	Roles definidos.
Nombrar a las personas que conformarán el Equipo de Seguimiento del Plan de Acción.	Documento de nombramiento.
Evaluación de la fase III	Verificación del Equipo de Seguimiento formado.

Fase IV: Sistematización y socialización de resultados del proyecto ejecutado	
Sistematización de los resultados alcanzados en los talleres desarrollados.	Archivo de memorias de talleres realizados.
Sistematización de la experiencia en el diseño del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.	Archivo de memorias de talleres realizados.
Elaborar informe con los resultados e información obtenida durante las actividades realizadas.	Documentos de información consolidada.
Elaborar documento final del Plan de Acción	Documento final del Plan de Acción elaborado.
Elaboración y entrega del cuarto informe mensual de PPS a la Universidad.	Informe impreso.
Reunión con persona enlace para coordinar la presentación de resultados.	Autorización de presentación de resultados.
Reunión con equipo de trabajo participante en el diseño del Plan de Acción, para socializar los resultados alcanzados.	Presentación de resultados en Prezi.
Evaluación de la fase IV.	Registro anecdótico de las actividades realizadas.
Entrega de documento que contiene el Plan de Acción para la Gestión de Proyectos de Desarrollo Social.	Plan de Acción impreso entregado.
Entrega de informe a Fundación Débora, de resultados alcanzados.	Informe escrito de los resultados alcanzados.
Elaboración y entrega de informe de Práctica Profesional Supervisada.	Informe final de PPS elaborado, impreso y entregado.

Fuente: Trabajadora Social en PPS 2014

b) Indicadores de éxito generales.

Resultados Generales	Indicadores de Éxito generales
Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social elaborado.	Documento original del Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.
Desarrolladas las acciones estratégicas para la elaboración del Plan de Acción para la Gestión de proyectos de desarrollo social.	Acciones estratégicas y talleres de capacitación realizadas.
Conformado el equipo de seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos sociales.	Acta de nombramiento del Equipo de Seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.

Fuente: Trabajadora Social en PPS 2014

CAPÍTULO II. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Este capítulo contiene los resultados obtenidos en cada una de las fases planificadas para la ejecución del proyecto propuesto “Diseño de un Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, realizado durante el proceso de la Práctica Profesional Supervisada, de igual manera, la descripción de actividades que se fueron realizando durante el proceso. Lo antes descrito originó que se alcanzaran resultados, tanto los previstos como los no previstos, los cuales se describen a continuación.

2.1. Fase I: Presentación, socialización y sensibilización del proyecto

2.1.1. Objetivo de la fase

Socializar el proyecto propuesto al personal directivo, administrativo, de campo y padres de familia beneficiados con los servicios prestados por Fundación Débora, para que conozcan la importancia de las estrategias de gestión de proyectos sociales que fortalecerán las capacidades del personal para la prestación de servicios sociales eficientes.

2.1.2. Resultados previstos

Para esta fase el resultado general previsto del proyecto era el diseño del “Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social elaborado”, con el indicador de éxito general previsto como “documento original del Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, este resultado fue alcanzado parcialmente porque es necesario ejecutar las fases II y III para que el resultado pueda ser alcanzado satisfactoriamente.

Otro resultado general previsto para esta fase era “desarrolladas las acciones estratégicas para la elaboración del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, con el indicador de éxito general “acciones estratégicas y talleres de capacitación realizados”, este resultado fue alcanzado parcialmente porque es necesario ejecutar las fases II y III para que el resultado pueda ser de manera satisfactoria.

2.1.3. Resultados no previstos

- El cambio de actitud de la persona enlace hacia la valorización de la profesión de Trabajo Social, producto del involucramiento de la Trabajadora Social en PPS en las gestiones de la Fundación y su apoyo en las actividades requeridas, ha beneficiado al proyecto de Práctica Profesional Supervisada, de tal manera que ha tomado con más seriedad el desarrollo de los talleres programados, solicitando la participación de todas las personas convocadas, siendo esto una oportunidad para recibir el apoyo correspondiente, avanzar en la práctica y llegar al final de manera satisfactoria.

2.1.4. Descripción de actividades

- El martes 11 de febrero de 2014 se realizó reunión con la persona enlace para revisar las actividades a realizar durante las 4 fases del proyecto de PPS, se negociaron y consensuaron las actividades a realizar y la participación de las personas en el proyecto, proponiendo fechas para realizar talleres programados.
- El día jueves 20 de febrero de 2014 se desarrolló el taller de Socialización, sensibilización y presentación del proyecto, iniciando a las 9:30 a.m.; siendo la Trabajadora Social en PPS la encargada de facilitarlo. Se esperaba la asistencia de 30 personas de las cuales solo asistieron 16 personas tanto del personal técnico y administrativo de Fundación Débora, como madres de familia que se benefician con los proyectos de la institución. Por cuestiones de actividades laborales que no se interrumpieron, el taller finalizó con la presencia de 12 personas, la agenda prevista se cumplió logrando la presentación del proyecto propuesto por la Trabajadora Social en PPS.
- Se realizó la evaluación del primer taller realizado así como de la primera fase del proyecto de PPS programada y concluida, elaborando un registro anecdótico de las actividades realizadas en el taller y con el respectivo documento firmado de autorizado por la persona enlace.

2.1.5. Observaciones

Hubo poca afluencia en el taller de socialización, ya que el personal ausente no cambió sus actividades cotidianas o programadas y no pudieron participar en el mismo, el taller se programó para el día y hora indicada por la Directora, quien consideró conveniente para que las personas convocadas asistieran, sin embargo no fueron giradas instrucciones por parte de la Directora para cambiar actividades y atender a la invitación realizada.

Se pudo observar que las madres de familia que asistieron al taller de socialización, son personas con muy baja escolaridad, y una persona es analfabeta que solo puede escribir su nombre lo cual se evidencia en la lista de asistencia. Las señoras dicen tener interés en aprender y participar en las actividades a las que se les invita, sin embargo se pudo escuchar varias opiniones que harán lo posible por estar presentes en las actividades posteriores, siempre y cuando consigan a otra persona que les cuiden a los niños o les ayuden en el quehacer de la casa.

Se observó que los espacios físicos de la Fundación son muy reducidos y se escucha el bullicio de los niños que atienden, lo cual distrae con facilidad a las personas y se pierde la atención, por lo que se solicitó a las personas presentes que ocuparan los espacios de adelante para lograr escuchar, y se corrió la telón que divide los salones de clases para reducir el ruido.

2.2. Fase II: Desarrollo de acciones estratégicas y capacitaciones en la formulación de proyectos de desarrollo

2.2.1. Objetivo de la fase

Desarrollar los diferentes talleres de capacitación con el personal de Fundación Débora y padres de familia beneficiarios de los proyectos que ejecutan, para que conozcan la importancia de las estrategias de gestión de proyectos sociales que fortalecerán las capacidades del personal, que beneficiará la prestación de los servicios sociales.

2.2.2. Resultados previstos

Para ésta fase el resultado general previsto del proyecto era el diseño del “Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social elaborado”, con el indicador de éxito general previsto como “documento original del Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, este resultado fue alcanzado parcialmente porque es necesario ejecutar la fase III para que el resultado pueda ser alcanzado satisfactoriamente.

Otro resultado general previsto para ésta fase era “desarrolladas las acciones estratégicas para la elaboración del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, con el indicador general de éxito “acciones estratégicas y talleres de capacitación realizados”, este resultado fue alcanzado totalmente de manera satisfactoria, porque los talleres programados fueron desarrollados en las fechas previstas con la población destinataria.

2.2.3. Resultados no previstos

- Un resultado no previsto es, que se logró el apoyo de un Consultor externo que prestará sus servicios profesionales a la institución de manera voluntaria para apoyar a la Fundación.
- Que la Dirección Ejecutiva continúa proporcionando los espacios y el tiempo para capacitar al personal, lo cual institucionalizarán y es una oportunidad para afianzar la continuidad del plan de acción y el funcionamiento del equipo encargado de dar seguimiento al mismo.

2.2.4. Descripción de actividades

El viernes 28 de febrero de 2014 se realizó el taller # 1 dirigido al personal de Fundación Débora sobre el tema de “Trabajo en Equipo”, iniciando a las 13:30 siendo la facilitadora del mismo una Trabajadora Social en PPS miembro del equipo de personas que desarrollan actualmente la Práctica Profesional Supervisada, con el apoyo de la también Trabajadora Social en PPS responsable del proyecto en Fundación

Débora. Se hizo uso de varias dinámicas como “Construyamos una máquina”; “La telaraña” y “Estoy de acuerdo y estoy en desacuerdo”. Se contó con la asistencia de todo el personal de la institución, lo cual fue una gran satisfacción y se evidenció la buena voluntad por parte de la Directora Ejecutiva de girar las instrucciones correspondientes para garantizar que todo el personal convocado estuviera presente y participara de las actividades programadas.

El día jueves 6/3/14 se desarrolló el taller # 1 con los padres de familia, sobre el tema de “Trabajo en Equipo”, iniciando a las 15:00 con la asistencia de 11 padres de familia; éste fue uno de los talleres que fue re-programado por cuestiones de horarios de las personas convocadas, siendo la facilitadora del mismo, la Trabajadora Social en PPS responsable del proyecto. Se apoyó en la utilización de una dinámica rompe-hielo llamada “Me caes bien porque” cuyo resultado de la dinámica fue positivo porque las personas entraron en confianza con mucha facilidad y participaron activamente preguntando y aportando. Por la premura del tiempo no se hizo ninguna evaluación.

El día jueves 13/3/14 se desarrolló el taller # 2 dirigido a padres de familia, sobre el tema de “Pensamiento Estratégico”; iniciando a las 14:00 con la asistencia de 9 personas de 15 convocadas. Este es otro de los talleres que se re-programó y que no fue posible que lo facilitara el profesional experto en el tema, por lo que la facilitadora del mismo fue la Trabajadora Social en PPS responsable del proyecto, apoyándose en el material y la presentación preparada por la Trabajadora Social independiente que utilizará con el personal de la institución, pero se adaptó a un lenguaje más sencillo por el nivel académico de las personas. Se hizo un ejercicio práctico, diseñando un material llamado “6 pasos para construir un plan de vida”; se hizo con el fin de que las personas ejercitaran su pensamiento estratégico para que se vean a futuro de por lo menos 3 años, a donde quieren llegar y en qué condiciones de vida quieren estar.

El día viernes 14/3/14 se desarrolló el taller # 2 dirigido al personal de Fundación Débora, sobre el tema de “Pensamiento Estratégico”, iniciando a las 13:00 con la asistencia de 18 personas de 19 convocadas. Este taller fue facilitado por una

profesional en Trabajo Social independiente. Durante el desarrollo del taller se apoyó en dos dinámicas “Lago de lava” y “Halar la cuerda”. El taller se culminó con el éxito esperado, las personas manifestaron su satisfacción en lo que aprendieron y lo llevarán a la práctica en sus actividades laborales.

El día jueves 27/3/14 se desarrolló el taller # 3 dirigido a padres de familia sobre el tema de “Cómo formular un buen proyecto”, iniciando a las 14:00 horas con la asistencia de 10 personas de 15 convocadas. Este taller también fue re-programado, por lo que no fue posible que lo facilitara el profesional experto en el tema, sino que la facilitadora del mismo fue la Trabajadora Social en PPS responsable del proyecto, apoyándose en el material y la presentación preparada por las Trabajadoras Sociales en PPS que utilizarán con el personal de la institución, pero se adaptó a un lenguaje más sencillo por el nivel académico de las personas ya que es una de las limitantes para que logren comprender el tema.

El día viernes 28/3/14 se desarrolló el taller # 3 dirigido a personal de Fundación Débora, sobre el tema de “Cómo formular un buen proyecto”; iniciando a las 13:00 horas con la asistencia de 18 personas de 19 convocadas. Este taller fue facilitado por dos Trabajadoras Sociales en PPS con el apoyo de la también Trabajadora Social en PPS responsable del proyecto en Fundación Débora, ya que fue re-programado y no fue posible que lo facilitara el profesional experto en la temática. El taller finalizó con el éxito esperado, las personas manifestaron su satisfacción de lo que aprendieron y lo llevarán a la práctica en sus actividades laborales.

El día miércoles 9/4/14 se desarrolló el taller # 4 dirigido a madres de familia, sobre el tema de “Fases para el diseño de un proyecto” iniciando a las 10:00 de la mañana, con la asistencia de 20 personas a quienes se les hizo la convocatoria de manera personal por parte de la Trabajadora Social en PPS. Este es otro de los talleres que se re-programó y que no fue posible que lo facilitara el profesional experto en el tema, como tampoco por la Facilitadora del taller a realizar con el personal de Fundación Débora; por lo que la facilitadora del mismo, fue la Trabajadora Social en PPS responsable del

proyecto, apoyándose en el material y la presentación preparada por la Trabajadora Social en PPS que se utilizará con el personal de la institución, pero se adaptó a un lenguaje más sencillo por el nivel académico de las personas ya que es una de las limitantes para que logren comprender el tema.

El día viernes 11/4/14 se desarrolló el taller # 4 dirigido al personal de Fundación Débora, sobre el tema de “Fases para el diseño de un proyecto”; iniciando a las 13:00 horas, al cual asistieron 16 personas de 19 convocadas. Al inicio de éste taller se realizó una evaluación pre-test para conocer lo que las personas responden al inicio sobre el tema a abordar. El taller fue facilitado por una Trabajadora Social en PPS miembro del equipo de personas que desarrollan actualmente la Práctica Profesional Supervisada, con el apoyo de la también Trabajadora Social en PPS responsable del proyecto en Fundación Débora y una persona Técnico en Trabajo Social como parte del apoyo logístico para que el taller se culminara con éxito, ya que también fue re-programado y no fue posible que lo facilitara el profesional experto en la temática. Al final del desarrollo del taller se realizó una evaluación post-test con el fin de evidenciar los conocimientos adquiridos por las personas participantes.

Durante los días del 11 al 14/4/14 se trabajó en la elaboración del documento preliminar del Plan de Acción, con el apoyo de los registros anecdóticos y memorias de los diferentes talleres realizados, donde se recopiló información y los aportes hechos de manera participativa como también las opiniones y sugerencias expresadas de manera verbal por las personas participantes en las actividades del proyecto.

El día lunes 14/4/14 se realizó una reunión con la persona enlace para hacer entrega de un informe sobre el desarrollo de los 8 talleres planificados dentro del proyecto propuesto para la Práctica Profesional Supervisada, con el fin de realizar la evaluación de los mismos, llegando a una conclusión compartida de que los padres y madres de familia deben participar voluntariamente en las actividades que desarrolla la Fundación, como también es necesario buscar estrategias adecuadas para involucrar a los mismos

para que tengan conciencia de que son actores importantes en la construcción de su propio desarrollo como en el desarrollo de la sociedad guatemalteca.

El día lunes 14/4/14 se realizó la evaluación de la segunda fase del proyecto de PPS programada y concluida, elaborando un informe de los 8 talleres realizados en ésta fase con el respectivo documento firmado de autorizado por la persona enlace.

2.2.5. Observaciones

Se observó que las personas a veces son movidas por emociones momentáneas, ya que en el desarrollo del primer taller con padres de familia, ellos se comprometieron en seguir participando en los demás talleres de capacitación programados dentro del proyecto de Práctica Profesional Supervisada, sin embargo, fue una expresión sólo por salvar el compromiso, ya que a la hora de los siguientes talleres no se presentaron, sino que vinieron personas distintas.

Se observó que el desarrollo del segundo taller hubo una señora que sólo asistió por compromiso con la institución, pero estaba poco interesada con el contenido del taller, no quiso participar activamente dentro del mismo, desde el inicio expresó su malestar ubicándose en la última silla de atrás donde empezó a acomodarse para dormir, se le pidió que se cambiara de lugar pero no quiso moverse de allí, tampoco respondió a las evaluaciones proporcionadas diciendo que no sabía que poner y que no iba a responder nada.

Sin embargo, esto no fue motivo para no realizar el taller programado, si bien es cierto que la señora no mostraba interés, fue un momento oportuno para ejercitar las habilidades gerenciales de una Trabajadora Social, por lo que se utilizó una dinámica diferente para pasar de una energía positiva a una negativa, haciendo que la señora opinara y se sintiera parte importante en la reunión.

Se pudo observar que en los primeros dos talleres con padres de familia, no asistieron las mismas personas sino que hubo rotación de personas, lo cual justificaron que se les

pidió asistir en representación de las personas anteriores y con el fin de dar oportunidad a que más personas participaran dentro de los talleres desarrollados, esto fue un punto importante, ya que no es una limitación el movimiento de personas, sino una oportunidad de estimular la participación de otras personas para que se incremente involucre e incremente el número de participantes.

Se observó que no llegó toda la gente que se convocó del grupo de padres de familia, ya que hubo poca afluencia en el taller de pensamiento estratégico realizado, sin embargo se reconoce que muchas veces hay dificultades para coincidir en tiempos, esto debido a los diferentes compromisos o responsabilidades de las personas, lo importante es saber aprovechar las oportunidades que se presentan, no importando si hay mucha o poca gente, que al final siempre hay labores que se deben realizar porque han sido planificados, y parte de la responsabilidad es cumplir con lo planeado.

Se pudo observar que los padres y las madres de familia que asistieron a los talleres programados, tienen algunas características en común, como la baja escolaridad, y su indiferencia o poco interés por adquirir nuevos conocimientos, ya que son personas que están atravesando o han pasado muchas situaciones problemáticas difíciles que han perjudicado su autoestima y se conforman con su actual estilo de vida. A pesar de las dificultades, es importante reconocer que muchas veces se hacen juicios subjetivos, pero siempre sobresale el talento de las personas, quienes pueden carecer de escolaridad, pero están equipadas con otras habilidades y talentos que pueden ser de mucho beneficio, y por qué no decirlo, también pueden adquirir nuevos conocimientos que posteriormente les puede ser de mucha utilidad.

Respecto al personal que labora en la Fundación, se pudo prestar atención en una persona que no logra identificarse dentro del equipo de trabajo, en todos los talleres mostró disgusto por participar en los talleres, recurriendo a distractores como maquillarse, enviar mensajes por celular, pasar papelitos a sus demás compañeras y hacer gestos desagradables, para disminuir sus actitudes negativas, se utilizaron diferentes formas de hacer que participara constructivamente, y lo hizo pero su carácter

es grotesco y eso es una condición difícil de cambiar en un corto tiempo. Si bien es cierto que estas actitudes molestan o incomodan, también es cierto que fue una buena oportunidad para que la institución pudiera conocer un poco mejor a las personas que han contratado, para que de esta manera puedan monitorear el trabajo que realizan y exigir un mejor rendimiento en la prestación de sus servicios en las distintas áreas de trabajo donde se desempeñan.

2.3. Fase III: Conformación del Equipo de Seguimiento del plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social

2.3.1. Objetivo de la fase

Nombrar el equipo de seguimiento del plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, definir los roles y actividades respectivas que asumirá cada miembro del equipo, logrando elaborar el acta de nombramiento y obtener la autorización de la persona enlace.

2.3.2. Resultados previstos

Para ésta fase el resultado general previsto en proyecto era el diseño del “Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social elaborado”, con el indicador general de éxito previsto “documento original del Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, éste resultado fue alcanzado parcialmente porque es necesario ejecutar algunas actividades incluidas dentro de la fase IV para que el resultado pueda ser alcanzado satisfactoriamente.

Otro resultado previsto para ésta fase era “Conformado el equipo de seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, con el indicador general de éxito “Acta de nombramiento del Equipo de Seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, éste resultado fue alcanzado totalmente de manera satisfactoria, porque las actividades programadas fueron desarrolladas en las fechas previstas y se cuenta con los respectivos documentos autorizados.

2.3.3. Resultados no previstos

- Un resultado no previsto es, que el personal de la institución señaló que era la primera vez que elegían un equipo de seguimiento para la ejecución de un proyecto, como también se sorprendieron que fuera una elección democrática y no autocrática, ya que todas las estrategias que realiza la Fundación, son elegidas por la Dirección.
- Las personas elegidas para conformar el equipo de seguimiento al principio vacilaron en aceptar el cargo, porque sienten un poco de inseguridad de que no son capaces de cumplir con la responsabilidad, pero con mucho entusiasmo asumieron el reto conscientes que es una buena oportunidad para desarrollar sus habilidades y capacidades.
- La Trabajadora Social preparó un Manual de Funciones que no estaba planificado dentro de las actividades del proyecto propuesto, se hizo con el propósito de definir las atribuciones que le corresponden a cada persona integrante del Equipo de Seguimiento del Plan de Acción para la Gestión de Proyectos de Desarrollo Social, el cual fue revisado y aprobado por la Directora de la Fundación.

2.3.4. Descripción de actividades

El viernes 2 de mayo de 2014 se realizó el taller/reunión no programado dentro del proyecto de PPS, pero que proporcionó el espacio necesario para realizar el nombramiento del Equipo de Seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social el cual inició a la 1 de la tarde.

Se inició con una pequeña introducción informativa sobre la importancia que tiene darle seguimiento al proyecto de PPS ejecutado, ya que éste trabajo representa la inversión de tiempo, de recursos económicos, técnicos y profesionales, y que no puede quedar en el olvido, porque adicional a los recursos invertidos también contiene un significado valioso para la institución, ya que éste vino a provocar algunos cambios que pueden mejorar el quehacer de la institución. Se continuó con la elección de las personas que conformarán el equipo de seguimiento, siendo necesario apoyarse en la metodología

participativa, ya que fueron las trabajadoras de la institución quienes ejercieron democráticamente su derecho al voto para elegir a las personas habilitadas para conformar dicho equipo.

Posteriormente a la elección de las integrantes del equipo de seguimiento se dio lectura a las actividades que según el manual de funciones le corresponde realizar a cada miembro del equipo de acuerdo al cargo para el que fueron nombradas, procediendo a elaborar el Acta de Nombramiento, la cual fue leída ante las personas presentes quienes estuvieron de acuerdo y se procedió a la firma de aprobado del documento correspondiente.

2.4. Fase IV: Sistematización y socialización de resultados del proyecto ejecutado

2.4.1. Objetivo de la fase

Procesar los datos e información obtenida durante la ejecución del proyecto propuesto para la Práctica Profesional Supervisada, logrando elaborar el documento original del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.

2.4.2. Resultados previstos

Para ésta fase el resultado general previsto en el proyecto era el diseño de un “Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social elaborado”, con el indicador general de éxito previsto “documento original del Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, éste resultado fue alcanzado satisfactoriamente en su totalidad.

2.4.3. Resultados no previstos

- Un resultado no previsto es, que las personas que conforman el equipo de seguimiento, están muy entusiasmadas con el nuevo reto que asumieron y se sienten comprometidas de cumplir con sus funciones, por lo que han solicitado la

orientación de la Trabajadora Social en PPS para tener claridad de lo que deben hacer, y de lo que tienen que planificar y ejecutar.

- Otro resultado no previsto fue, la redacción de un manual de funciones del equipo de seguimiento, el cual se realizó con el fin de que las personas tengan claridad en las atribuciones que le corresponde a cada una, y poder cumplir con el compromiso de dar seguimiento al plan de acción propuesto en el proceso de la Práctica Profesional realizada.
- Un resultado no previsto fue el hecho de que la Dirección Ejecutiva de la institución confirmó públicamente su compromiso de integrar el Plan de Acción dentro de sus actividades de trabajo.
- La persona enlace y las integrantes del Equipo de Seguimiento, han solicitado que la Trabajadora Social les pueda apoyar para revisar en conjunto el contenido del Plan de Acción y se les guíe en la Planificación de actividades mientras se apropian del mismo e inician su ejecución de manera independiente.

2.4.4. Descripción de actividades

Los días jueves 8 y viernes 9 de mayo de 2014 se inició la sistematización de los resultados alcanzados en los talleres desarrollados, y la sistematización de la experiencia en el diseño del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.

El día martes 13 de mayo de 2014 se continuó la sistematización de los resultados alcanzados en los talleres desarrollados, y la sistematización de la experiencia en el diseño del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.

El miércoles 14 de mayo de 2014 se redactó el documento de sistematización de la experiencia, como también se concluyó la redacción del documento del Plan de Acción.

Viernes 16 de mayo de 2014 se elaboraron partes que conformarán el informe final de Práctica Profesional Supervisada, como anexos que no estaban descritos en el cronograma de actividades.

El día lunes 19 de mayo de 2014 se realizó reunión con persona enlace para coordinar la presentación de los resultados con las personas participantes en las actividades programadas durante la ejecución del proyecto de intervención. Se concluyó la redacción del documento original del Plan de Acción a entregar el día 22/5/14 en la presentación de los resultados.

El día jueves 22 de mayo de 2014 se realizó la reunión con las personas participantes en las actividades programadas durante la ejecución del proyecto, con el objeto de socializar y presentar los resultados alcanzados. La convocatoria se hizo para 30 personas, de las cuales solo asistieron 18 personas, 2 del grupo de padres de familia y 16 del personal que labora en la institución.

Durante esta reunión la Trabajadora Social en PPS se apoyó en el uso de una presentación en Prezi para socializar los resultados. Se hizo entrega a la persona enlace, el documento original del “Plan de Acción para la Gestión de proyectos de desarrollo social”, y los resultados alcanzados durante la ejecución del proyecto de Práctica Profesional.

2.4.5. Observaciones

Se observó que la persona enlace estaba muy complacida con el documento recibido y de manera espontánea solicitó a su asistente que publicara en las redes sociales sobre el acontecimiento. Dirigió sus palabras de agradecimiento a la Trabajadora Social en PPS, expresando el reconocimiento del compromiso profesional que se mostró durante el proceso y el aporte que está haciendo a la institución el cual calificó de mucho valor para la misma y ratificó su compromiso verbalmente, de dar seguimiento al plan de acción ya que su contenido es de mucha ayuda para apoyar la gestión de la institución.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se encuentra el análisis de resultados alcanzados durante el proceso de implementación del proyecto de Práctica Profesional Supervisada –PPS- llamado, “Diseño de un Plan de Acción en la gestión de proyectos de desarrollo social”, en Fundación Débora, en el Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

La ejecución del proyecto logró alcanzar los resultados esperados, por lo que es necesario analizar los datos importantes que fueron la clave del éxito del proceso, así como también reflexionar sobre la importancia de realizar gestiones adecuadas para alcanzar los resultados e identificar los procesos innovadores que permitieron la implementación del proyecto con éxito.

El análisis de resultados se elaboró partiendo de tres ideas que se identificaron a partir del proceso de revisión de todas las acciones realizadas durante la PPS. Estas ideas permiten explicar y dar detalles que facilitan la comprensión del proceso realizado, de la misma forma los resultados obtenidos durante la implementación del proyecto de intervención propuesto. Las ideas se describen a continuación:

- El pensamiento estratégico aplicado por grupos vulnerables para impulsar el desarrollo social.
- El desarrollo de capacidades produce estrategias tendientes a la búsqueda del desarrollo.
- La gestión participativa de los proyectos sociales contribuye al cambio de las instituciones educativas no formales.

3.1. El pensamiento estratégico aplicado por grupos vulnerables para impulsar el desarrollo social

El pensamiento es un proceso mental o la capacidad que tienen las personas de crear ideas y formas de una realidad, es parte inherente de todo ser humano, es la actividad y creación de la mente, que se trae a la existencia por medio de la actividad intelectual, en términos comunes.

El pensamiento humano, desde la teoría conductista de Mead (citado en Ritzer, 1993:344) expresa que “solo es posible a través de los símbolos significantes, especialmente el lenguaje, el pensamiento simplemente es una conversación implícita o interna del individuo consigo mismo por medio de gestos, pensar es lo mismo que hablar con otras personas”. Este pensamiento filosófico es de mucha preeminencia, considerando la importancia de enfatizar que una estrategia sumamente importante para promover el desarrollo social es el pensamiento estratégico, preciso para generar una estrategia organizacional que permita alcanzar la visión de futuro.

El pensamiento estratégico como concepto interrelacionado con la estrategia, es una competencia que se puede desarrollar a nivel personal o profesional, desde el punto de vista individual consiste en saber dónde se encuentra y visualizarse hacia una dirección futura donde se quiere llegar. Desde la perspectiva de las organizaciones, Mintzberg, Ahlstrand y Lampel (citados por López, 2013:219), consideran que pensar estratégicamente significa la forma como los gerentes, directivos y demás miembros de una organización usan las ideas y conceptos para entender e interpretar los objetivos y circunstancias en torno a la organización.

En la actualidad el pensamiento estratégico es de mucha utilidad para las organizaciones, porque la sociedad ha evolucionado, y no pueden continuar pensando de manera tradicional, puesto que deben encarar nuevas situaciones diferentes y en algunos casos hasta graves que se desarrollan dentro del ámbito social, cultural y económico. Pensar estratégicamente no es exclusivo para líderes o gerentes ya que puede ser utilizado por personas que desempeñan diferentes cargos en cualquier organización, como directores, coordinadores técnicos, facilitadores, personal administrativo, juntas directivas y personas emprendedoras que se proponen conseguir diferentes objetivos o metas en el futuro, diseñando planes de trabajo a largo plazo y haciendo uso efectivo de todos los recursos que tiene disponibles, para solucionar problemas.

La exigencia del pensamiento estratégico es el desarrollo de una actitud gerencial estratégica para actuar en forma pre-activa, adelantándose a los acontecimientos, pensar en las necesidades futuras para prestar mejores servicios y la manera de cómo se relacionan las actividades que se realizan actualmente. Desde el punto de vista de la CEPAL, “el pensamiento estratégico es el punto de vista del estratega de los negocios que ve el mundo de modo diferente” (Gerstein y CEPAL 1996:1). Los estrategas en su mayoría hacen uso del pensamiento estratégico porque les permite hacer juicios basados en las experiencias y conocimientos para tener la certeza de determinar la dirección futura que les permita conseguir los objetivos trazados de la mejor manera venciendo cualquier dificultad que se pueda presentar.

El término estrategia implica fundamentalmente la definición de un futuro deseable, tomando como punto de partida un diagnóstico situacional y las posibilidades de evolucionar, en el caso de las organizaciones la estrategia permite establecer la trayectoria institucional con acciones concretas en tiempo y espacio que deberán realizarse conforme a la dirección y velocidad consideradas, es la forma real en que se moverá la organización en dirección a las metas que se fijen.

En términos empresariales se define la estrategia como “la movilización de todos los recursos de la empresa en el ámbito global con el propósito de alcanzar los objetivos en el largo plazo” (Chiavenato, 2007:202); la estrategia se refiere a la organización como un todo, su esencia está en el pensamiento, la creatividad, la acción, los recursos, el tiempo, el espacio y sus efectos determinados con un fin. Se refiere también a un proceso, seleccionado de acuerdo a las características y necesidades de la organización, a través del cual se espera alcanzar un cierto estado futuro.

Si la esencia de la estrategia está en el pensamiento, las organizaciones de desarrollo social también deberían de cambiar sus estrategias y su orientación, esto cumpliría con la naturaleza de la organización social planteada por Blumer (citado en Miranda, 1994:134), “la organización social es una entidad en constante cambio”. Todas las organizaciones sociales deberían asumir esos cambios de manera atrayente y enfrentar

el desafío de ser dirigidas con pensamiento estratégico, sería una buena elección porque, innovarían en su forma de trabajar y de prestar sus servicios, garantizando el éxito de los proyectos o programas que ejecutan, lo cual implica el desempeño con mejor competencia.

Pensar estratégicamente es hacer uso de la mente que desde la perspectiva de Mead (citado en Ritzer, 1993:348), sugiere que “la mente está implicada en los procesos orientados hacia la resolución de problemas, el mundo real plantea problemas y la función de la mente es intentar solucionarlos, y permitir a las personas que se comporten con eficacia en el mundo”.

Respecto de las organizaciones que prestan sus servicios en una población específica, utilizar el pensamiento estratégico significa que deben comenzar a pensar acerca de las necesidades futuras de las personas a quienes atienden, deben pensar la forma en que pueden mejorar los servicios, la manera de cómo se relacionan las actividades que realizan en la actualidad y que es lo que necesitan hacer en el futuro. Esto les permitirá tener un mapa que guíe el camino que deben seguir, como también elegir la mejor ruta que los llevará al lugar que desean llegar y que pueda mostrarles hacia donde quieren dirigir los proyectos de desarrollo social que tienen la capacidad de ejecutar.

El pensamiento estratégico de la misma manera puede ser aplicado por grupos vulnerables, que son los grupos que encuentran mayor obstáculo en el ejercicio de sus derechos como ciudadanos debido a sus condiciones de desventaja en que viven. La Procuraduría General de Justicia del Estado de Chiapas, define grupos vulnerables así:

Son aquellos grupos o comunidades que por circunstancias de pobreza, origen étnico, estado de salud, edad, género o discapacidad, se encuentran en una situación de mayor indefensión, para hacer frente a los problemas que plantea la vida y no cuentan con los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas. (s.f.).

Adicional a las condiciones mencionadas, se agrava si se suman problemas con el uso, abuso o dependencia de drogas. Hablar de grupos vulnerables tiene mucha semejanza con los tipos sociales enunciados por Simmel, en una de sus obras, donde ilustra el tipo pobre. Para Simmel (citado en Ritzer, 1993:312) “el pobre se definía en términos de sus relaciones sociales, pues es ayudado por otras personas o al menos tiene derecho a esa ayuda”. El pobre está ligado a los grupos vulnerables, ya que tiene características similares.

Un segmento de los grupos vulnerables está conformado por las mujeres, quienes viven discriminación múltiple, en primera instancia por su condición natural de ser mujer la situación de desventaja de los roles que la sociedad le ha asignado, en algunas ocasiones porque es la cabeza de la familia, como también por su condición de pertenencia a un grupo étnico, entre otras, sin embargo no se limita en estas situaciones porque hay otras formas.

La discriminación hacia las mujeres no es un tema de actualidad, es una consecuencia de herencias generacionales o relaciones familiares donde prevalece el espíritu patriarcal, idea con la que se identifica a Comte como seguidor decidido en contra de la igualdad entre el hombre y la mujer, y subraya por todos los medios la necesidad de afianzar la autoridad y el poder del hombre, padre y marido. Según Comte (citado en Volkov, 1989:31), “la mujer está por debajo del hombre en el plano intelectual y le cede también en cuanto a la fuerza de voluntad”. Este paradigma viene de muchos años atrás y sin duda alguna, ha sido un pensamiento difícil de cambiar, pero no imposible porque se ha percibido algunos cambios o avances en reconocer el esfuerzo de las mujeres por superarse.

Pese a que Comte es un gran pensador que ha dejado un legado teórico importante para las Ciencias Sociales y de reconocido prestigio en el campo de la Sociología, su postulado decidido en contra de la igualdad entre el hombre y la mujer, es una ponencia divergente al Trabajo Social, algo con lo que no se puede compartir, ya que el Trabajo

Social apuesta fuertemente por eliminar la desigualdad social, principalmente la desigualdad entre hombre y mujer.

La desigualdad que existe entre hombre y mujer en gran manera se debe, al poder que el primero ejerce sobre la mujer, y es un principio que existe desde el inicio del Estado en épocas pasadas, desde una reflexión de Foucault, (citado por Ávila-Fuenmayor, 2007:7), expresa que “el poder es esencialmente lo que reprime a la naturaleza, a los instintos, a una clase, a los individuos”.

El Trabajo Social asume grandes retos, como el de combatir la desigualdad social, desde sus inicios surgió para ayudar al necesitado y transformar juntamente con las personas implicadas los hechos sociales con los que se enfrentan. Ante su compromiso con la sociedad de mejorar su praxis, se ha apoyado en la Gerencia Social, Pérez, Martínez y Rodríguez afirman que “el sujeto al cual se dirige la Gerencia Social es el centro del desarrollo, en tanto que el desarrollo es el de la gente”. (2003:116).

El Trabajo Social enfocado en la Gerencia Social es un nuevo campo por medio del cual se puede hacer factible el desarrollo social, hace referencia al conocimiento, cualidades y habilidades para orientar y gestionar el logro de los objetivos, la gerencia se considera como la dirección, administración y gestión de las organizaciones ante la complejidad y la incertidumbre. El planteamiento de Isabel Licha (citada en Pérez, 2003:21), se afirma en la:

Irrupción de un nuevo paradigma. Las mejoras no podrán ser alcanzadas si no se promueven cambios radicales en cuanto a la incorporación del conocimiento, la innovación tecnológica y la productividad, así como agresivos programas para la formación del capital humano y social.

Hay diferentes formas para afrontar las dificultades y mejorar las condiciones de vida de los grupos vulnerables, una de ellas es la necesidad que las organizaciones se ocupen de la formación del capital humano, ya que es en el seno de éstas que se clasifica al ser humano como parte del capital humano. Las organizaciones son las que deben

tomar la iniciativa de fortalecer las capacidades de las personas, sin embargo esto no es suficiente, ya que de acuerdo a la teoría de la elección racional orientada por Coleman (citado en Ritzer, 2002:369), hace evidente en su idea básica de que “las personas actúan intencionalmente en persecución de una meta, meta que, como las acciones, viene determinada por valores o preferencias”.

Las personas tienen preferencia en las metas que quieren alcanzar, y tienen la libertad para tomar sus decisiones y buscar las mejores alternativas de desarrollarse y cambiar su estilo de vida. Desde la PPS de Trabajo Social como acción educativa se plantearon varias actividades para capacitar al capital humano de la institución, tanto las que trabajan en ella como las que de ella se benefician. Dichas acciones coinciden con lo que plantea Kisnerman “al considerar la educación como factor primordial para el cambio, desarrollamos actitudes de superación, cooperación, ayuda mutua, de convivencia democrática, de desarrollo personal y social”. (1997:110).

En otras palabras significa que educando al capital humano, enseñar o entrenar a la gente contribuye a cambiar su forma de pensar y de actuar, rescatando su protagonismo dentro del contexto social en el que viven. Estas acciones se hicieron con el fin de progresar a nivel personal, institucional y comunitario, ésta utopía establece una relación con lo que Spencer (citado en Volkov, 1989:50), plantea desde el evolucionismo, “el progreso no es un accidente, sino una necesidad” y pronosticaba con seguridad la completa desaparición del mal en el futuro.

Cualquier acción tomada desde el Trabajo Social, apuntala al progreso e impulsar el desarrollo social, es por ésta razón que fue importante y necesario que los grupos vulnerables conocieran la importancia del pensamiento estratégico para que pudieran aplicarlo e impulsar el desarrollo social.

El modelo de desarrollo social se enfoca a la persona, se refiere al bienestar del ser humano, implica un cambio positivo en las relaciones de los individuos, grupos e instituciones dentro de una sociedad, está vinculado principalmente con la idea de

crecimiento económico y de progreso, pero no se limita únicamente al factor económico. Se va construyendo como un proceso dinámico que transforma condiciones de vida, debe ser un modelo de desarrollo que incluye diferentes ámbitos como la salud, educación, vivienda, seguridad, nutrición, empleo, autorrealización.

Las principales características del modelo de desarrollo social es que apuntala a la reducción de los niveles de pobreza, eliminar la desigualdad social, conduce al ejercicio y goce de los derechos humanos de las personas en igualdad de condiciones y oportunidades.

Es importante mencionar que el desarrollo social no es un momento estático o una meta alcanzada, es un proceso progresivo que se va construyendo de acuerdo a las necesidades de las personas, el sociólogo Fernando Cardoso y el historiador Enzo Faletto (citados en Valcárcel, 2006:13), definen el desarrollo así: “es resultado de la interacción de grupos y clases sociales que tienen un modo de relación que les es propio y por lo tanto intereses y valores distintos, cuya oposición, conciliación o superación da vida al sistema socio-económico”.

La interacción de personas es la característica que le da movimiento al desarrollo social, siendo uno de los objetivos de la PPS promoverlo por medio de la participación de las personas dentro de las actividades programadas, Pérez, Martínez y Rodríguez opinan “sin duda, uno de los mayores retos de la Gerencia Social es la promoción, el impulso de la participación en todos los niveles”. (2003:104).

La experiencia del Trabajo Social demuestra la aplicación de la participación real y activa es la que le da sentido de sostenibilidad a los proyectos sociales, entre mayor compromiso de participación tengan los actores en la búsqueda de su desarrollo, así será el sentido de apropiación que tengan hacia los proyectos, garantizando la duración de los mismos y los beneficios que estos proyectos ofrecen a sus destinatarios. Las acciones realizadas se hicieron con el fin de que las personas destinatarias del proyecto, comprendieran que a través de su participación activa e integrada pueden

lograr transformar sus vidas, progresando en conocimiento y en otros aspectos de su vida que les pueda proporcionar bienestar personal y familiar.

3.2. El desarrollo de capacidades produce estrategias tendientes a la búsqueda del desarrollo

Actualmente se vive en un mundo que ha evolucionado de manera significativa, especialmente en un contexto globalizado, donde se viven crisis económicas, políticas, sociales, culturales, familiares, religiosas entre otras, pero también donde socioculturalmente se basa en la ciencia y la tecnología, componentes que exigen que dentro del mundo laboral se requiera de personas con conocimientos actualizados y avanzados, con actitudes y valores que sean de acuerdo a las exigencias de las organizaciones que solicitan los servicios de las personas, que a su vez prestan servicios a terceras personas.

Particularmente las organizaciones no gubernamentales que se dedican a prestar servicios públicos, donde el equipo humano es su principal activo, tanto las personas que trabajan para realizar acciones y alcanzar determinados fines, como las personas destinatarias de los servicios que prestan. Algunas organizaciones emplean a personas que tienen una formación de grado medio o superior, sin embargo hay variedad de conocimientos y en otros casos se carece de algunos conocimientos específicos convenientes para la organización que no son adquiridos en los centros educativos tradicionales, como la atención a los usuarios, el trabajo animado con grupos de estudiantes, o bien la formulación de proyectos y la gestión de financiamiento entre otros.

Por ello es necesario que los integrantes del equipo de trabajo vayan adquiriendo en función de sus responsabilidades y tareas correspondientes, nuevos conocimientos y habilidades. A partir de las ideas de la teoría crítica Jurgen Habermas (citado en Ritzer, 1997:171), distingue tres sistemas de conocimiento, donde asocia el tercer tipo de conocimiento crítico “el interés asociado a este tipo de conocimiento es la emancipación humana, pues se espera que el conocimiento critico generado por Habermas y otros

aumente la autoconciencia de las masas e impulse un movimiento social que dará como fruto la ansiada emancipación”.

En relación al punto de vista del autor respecto del conocimiento crítico asociado a la emancipación humana, el proyecto de PPS se apoyó en éste sistema de conocimientos crítico por medio de la estrategia de desarrollo de capacidades. El desarrollo de capacidades contribuye a elevar el nivel de desempeño de la organización, y también a incrementar las habilidades de las personas. Aunque hablar de desarrollo de capacidades no es una cuestión mágica porque depende de gran manera de la motivación interna de las instituciones y de sus condiciones externas.

El desarrollo de capacidades es definido según el PNUD como “el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las aptitudes necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo”. (2009:3). Para acercarse más al contexto de la realidad y la institución seleccionada para realizar la PPS, se puede considerar como una ventaja competitiva que se refleja en el incremento de las formas de capacitar y empoderar a las beneficiarias, a través de la adquisición de nuevos conocimientos para prestar servicios de calidad.

El proceso de desarrollo de capacidades realizado con las personas participantes genera logros en la productividad de la institución en cuanto a los servicios que brinda, provoca beneficios para la sociedad y para los empleados en términos de seguridad, salud y desarrollo profesional. A través de éste proceso, que también implica un proceso de enseñanza aprendizaje, se desarrollaron diversos talleres de capacitación con el fin de fortalecer los conocimientos, competencias, talentos, capacidades, habilidades, destrezas y actitudes de las personas como elemento esencial y dinámico que provee la fuerza de trabajo a la organización. Freire (citado en UNICEF, 2006:35) considera al conocimiento como un proceso de investigación, en el cual el que aprende es un agente activo de su creación.

De acuerdo a lo planteado por el autor en relación a, que el que aprende es un agente activo de su creación, es una opinión asertiva e interesante que no se puede pasar por alto, puesto que la persona que se dispone a aprender se crea a si mismo ya que elige lo que quiere ser y hacer.

El logro de estos procesos en PPS se debió principalmente al uso de las habilidades relacionales del gerente social, como también apoyándose en la idea de Dilthey (citado en Volkov, 1989:160), “el elemento primario de las ciencias del espíritu es la emoción interna directa, en la cual el hombre se da cuenta directamente de su existencia en el mundo”, se menciona esta idea porque para motivar a las personas a participar, se tuvo un acercamiento directo y agradable, acompañado de amabilidad y respeto, haciéndoles sentir que son parte importante en la institución.

Desde la perspectiva de la motivación de las personas para formar parte del grupo y participar activamente, también se apoyó en las ideas de Herzberg (citado en Ritzer, 1997:527), “los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización”. Esto tiene doble connotación, ya que involucra la parte que transmite la información y la que recibe.

Durante todo el ciclo de vida, la persona transita a través de su actuación, entendiendo la actuación como la interacción que establece la persona a través de su actividad y su comunicación con los demás sujetos en un determinado contexto. En la teoría del interaccionismo simbólico, Mead (citado en Ritzer, 1997:220); plantea que “el individuo consciente y pensante es lógicamente imposible sin un grupo social que le precede”.

Por lo tanto, dentro de una organización conformada por un grupo de personas, siempre existirán una interacción y comunicación, componentes necesarios e importantes para poner en marcha tareas comunes que los llevarán a alcanzar resultados comunes.

Desde la perspectiva de la teoría del intercambio los autores Cook, O'Brien y Kollock (citados en Ritzer, 1997:561); plantean que “el interaccionismo simbólico nos proporciona conocimiento sobre el modo en que los actores comunican mutuamente sus intenciones, algo importante para el desarrollo de la confianza y el compromiso en las relaciones de intercambio”.

Las relaciones de intercambio se desarrollan dentro de una organización, y cuando estas son agradables se puede disfrutar de un clima de confianza apropiado, lo cual permite que cualquier organización funcione convenientemente, las probabilidades de desempeñarse son mejores, en consecuencia se tiene la capacidad de producir acciones estratégicas que estimulen la transformación de estilos de vida en las personas a quienes les prestan sus servicios.

Existen diferentes estrategias que a nivel institucional no se están realizando, pero que están dispuestos a crear nuevas formas de dirigir, administrar y organizar la institución, de modo que se pueda originar una ventaja competitiva que obtenga mejor posicionamiento de la institución.

Un tipo de estrategias es promover la participación activa de los padres de familia, concientizando sobre la importancia de la participación para que de manera organizada puedan integrarse como actores directos e importantes en la construcción del desarrollo del país, y que asuman su papel como ciudadanos comprometidos a ser parte en la construcción del tejido social.

Otro tipo de estrategia en los servicios que presta la institución es el resultado de los nuevos conocimientos obtenidos por el personal durante las capacitaciones realizadas en la PPS, que puedan compartir o reproducir con los grupos de personas con quienes trabajan en el campo comunitario o dentro de sus actividades cotidianas, se enfatiza el significativo hecho de que educar a las personas es de suma importancia ya que se le delega la responsabilidad de educar a más personas. Esto con el propósito de poder influir en las personas de buscar otras alternativas que puedan mejorar o transformar

sus condiciones de vida, estratégicamente genera valor a los procesos y contribuye efectivamente al logro de los objetivos de la organización.

La transformación es un ingrediente esencial del enfoque del PNUD acerca del desarrollo de capacidades, una transformación que se genere y sustente desde adentro a lo largo del tiempo, que trascienda la realización de tareas y se refiere a una modificación de las mentalidades y las actitudes. (PNUD, 2009:3). Cuando se habla de transformar vidas expresa, hacer que una persona cambie su forma de vivir, pero sin alterar totalmente todas sus características esenciales. La acción estratégica de entrenar al ser humano para que de manera natural pueda generar bienestar físico, emocional y espiritual a través del despertar de su poder creativo y su sabiduría inherente en su nivel más profundo, permite progresar en su crecimiento espiritual y desarrollo personal.

Sin embargo, es preciso acentuar que la transformación de vidas es un proceso que no puede ser impuesto por ningún ente ya que requiere de voluntad propia, para decidir pasar de una situación no deseada a una situación anhelada, esto implica que el individuo construya su vida exactamente como le gustaría que fuera. Esto se concibe como una utopía, pero todas las personas tienen la capacidad de usar su mente con todo su potencial creativo encontrando también su sabiduría interna, eliminando la inseguridad en sí mismos, evitando las emociones negativas como el miedo y el sentirse marginados ante los demás.

Si bien es cierto que la transformación de vidas no se puede imponer ni tampoco proporcionar por alguna institución, lo que se puede afirmar es que a través de las instituciones se puede utilizar acciones estratégicas como la de educar o expandir el conocimiento de las personas, empoderándolas para que puedan comprender que todos los seres humanos son iguales y que puedan definir su propósito en la vida, alcanzar metas más ambiciosas, vencer cualquier obstáculo negativo que se les presente en la vida, eliminar hábitos negativos como adicciones y el sufrimiento

emocional del pasado y buscar por cualquier medio posible alcanzar la felicidad que es el fin último que todo individuo pretende alcanzar.

La PPS desarrolló otras acciones estratégicas seleccionadas por mutuo acuerdo para diseñar acciones adecuadas en la gestión de desarrollo con inclusión social, ejemplo de esto son las invitaciones que se hicieron extensas a todos los madres y padres de familia sin ninguna excepción, pese que en su mayoría son mujeres las beneficiadas con los proyectos de la institución, se reconoce la importancia de invitar a los varones a participar e involucrarse en dichos proyectos. También se convocó a todo el personal directivo, administrativo y de campo con el fin de que se alcanzaron con éxito los resultados esperados.

Estas estrategias fueron las de capacitación sobre el trabajo en equipo y en formulación de proyectos de desarrollo social, con el fin de fortalecer la gestión de la institución, la cual ha asumido la responsabilidad con la sociedad en dar respuesta integral como organización a las expectativas que se generan dentro del sector con el cual tiene relación y con quienes le permiten su existencia y permanencia en el tiempo, contribuyendo de manera institucional a la recuperación del tejido social.

Para producir respuestas estratégicas que permitan la productividad de los servicios sociales, es necesario que las organizaciones produzcan nuevas alternativas de servicios, integrar modelos de gestión diferentes. A nivel interno como el esfuerzo de trabajar en colectivo o sea el trabajo en equipo porque los problemas que se presentan en la cotidianidad son complejos y multifacéticos, y para la resolución de estos se requiere de la colaboración eficaz de muchas personas quienes aportan diferentes puntos de vista e ideas para resolver problemas y mejorar los procesos.

En la ejecución del proyecto de PPS se propuso facilitar talleres sobre la temática del trabajo en equipo con dos grupos de personas diferentes, el personal de la institución y grupo de padres de familia beneficiarios de los proyectos que ejecuta la institución. Se pudo observar que en el caso del grupo de trabajadores, la institución ha hecho

diferentes esfuerzos por integrar un equipo de trabajo sólido y efectivo, sin embargo, como en la mayoría de instituciones siempre hay personas que no se esfuerzan por integrarse al equipo de trabajo, enfatizando que no es precisamente porque no tengan las capacidades intelectuales y profesionales necesarias, sino que tienen actitudes negativas que no permiten integrarse al equipo.

La expresión de éstas actitudes negativas pueden vincularse con la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (citado en Chiavenato, 2007:286); plantea “la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas”-

Estos factores son, primero los factores extrínsecos que se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo, dentro de los cuales se encuentran el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el clima de relaciones interpersonales que se desarrollan dentro de la institución; y segundo los factores motivacionales o intrínsecos que tienen relación con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, dentro de los cuales pueden mencionarse los sentimientos personales relacionados con su crecimiento individual, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización dentro de otros.

Para mejorar las relaciones interpersonales es fundamental reconocer el comportamiento negativo y tener buena voluntad para transformar las malas actitudes por actitudes efectivas, esto con la finalidad de mejorar las relaciones laborales que dará como resultado influir positivamente en la población beneficiaria para lograr la transformación de condiciones de vida.

Es importante mencionar que la transformación de condiciones de vida es un proceso que se va construyendo constantemente, donde cada persona es el actor principal en la construcción de su propio desarrollo, el cual será posible en la medida que las personas comprendan que son actores clave dentro del proceso del desarrollo de la sociedad en

que viven. Sin embargo en la realización de las diferentes actividades se observó que hubo mucha rotación de personas en los talleres realizados.

Hoy por hoy, los tiempos y las circunstancias son diferentes en comparación con los años de opresión que vivió Guatemala, tiempos donde indudablemente las personas deseaban agruparse, participar, tomar decisiones y adquirir nuevos conocimientos sin necesidad de ofrecerles ningún incentivo, contradictorio a la actualidad, en el que las personas tienen mayor oportunidad de participar con libertad, de hacer valer sus derechos de expresión y de educarse lo mejor posible., y aún no muestran interés por participar incondicionalmente para participar en actividades relacionadas con el aprendizaje de nuevos conocimientos que puedan ser de utilidad en la gestión de sus propios proyectos comunitarios.

No obstante, se considera que el fenómeno de poco interés por parte de los padres de familia, juzgando desde lo que Kurt Lewin (citado en Chiavenato, 2007:100); plantea que “el comportamiento humano no depende del pasado, ni del futuro sino del campo dinámico actual, que es el espacio de vida de la persona y su ambiente psicológico”, desde la teoría de campo, definitivamente el ambiente psicológico en que viven estas personas es un campo de batalla, donde su presente y su realidad es el tener que coexistir con la violencia, la inseguridad, el peligro, la coexistencia con grupos de maras, extorsionistas, traficantes de drogas y de personas, por mencionar algunos de los tantos males sociales que caracterizan a las comunidades asentadas en áreas marginales catalogadas como zona roja.

En este caso del grupo de padres de familia, por las razones antes expuestas se torna complicado el hecho de poder consolidar un equipo de trabajo que tenga la buena voluntad de trabajar en equipo como parte complementaria e importante para el trabajo que realiza la institución, esto debido a la inconstancia de las personas y el desinterés de conformarse como una organización social reconocida legalmente, sin embargo se continuará concientizando a los padres de familia para que se comprometan a trabajar en pro del desarrollo de su comunidad y familias.

El trabajo en equipo integrado por el personal directivo, administrativo y los padres de familia es un ideal que se desea alcanzar en un corto periodo de tiempo, porque es por medio del trabajo en equipo que se pueden mejorar las capacidades y las habilidades de las personas, la comunicación, el rendimiento administrativo de las organizaciones y proyectar estrategias que promuevan el desarrollo social en el área local.

Las estrategias de desarrollo de capacidades, promoción de la participación ciudadana con los padres de familia, el trabajo en equipo y la formulación de proyectos de desarrollo social, son estrategias que no desarrolla la institución, esto se debe a que no utilizan el método adecuado para priorización de los problemas, se trabaja con eficiencia pero no con efectividad, por ende son las estrategias que la institución aspira y se compromete desarrollar, para poder dirigir, organizar y administrar la institución originando una ventaja competitiva tendiente a la búsqueda del desarrollo.

3.3. La gestión participativa de los proyectos sociales contribuye al cambio de las instituciones educativas no formales

La gestión participativa es un tipo de guía que contribuye en las organizaciones a mejorar el trabajo que desarrollan, su base fundamental es aprovechar los recursos que se tienen, tanto recursos humanos como materiales y tecnológicos, pretende hacer que los recursos rindan al máximo o de manera eficiente.

La gestión participativa es un modelo de mejora organizativa basado en el aprovechamiento de los canales de comunicación ascendente desde los trabajadores a la dirección, pretende aprovechar la creatividad presente en todos los niveles de la organización y concretarle en innovación, es decir, en una mejora de los procesos o del rendimiento de los recursos que signifique una ventaja competitiva, se fundamenta en una buena política de comunicación interna y en el principio de proximidad a los procesos, tiene una especial importancia en un marco laboral fuertemente caracterizado por la gestión del conocimiento. (Pérez, 2006:1).

Gestionar una organización sin ánimo de lucro, según De Asís (s.f.) en el manual de gestión publicado por la Fundación Luis Vives, “exige responsabilidad: hay que emplear debidamente los recursos disponibles, para garantizar el logro del fin social que nos hayamos propuesto” (Fundación Luis Vives, (s.f.)). Las organizaciones no lucrativas son gestores sociales que deben asumir responsabilidades ante los socios o fundadores, ante organismos diversos que pudieran financiar sus proyectos pero más importante aún, ante las personas que atienden o que se benefician con los servicios que prestan.

Gestionar de manera participativa dentro de una organización exige desarrollar actitudes responsables, siendo indispensable que se tenga claridad en las funciones que le corresponde cumplir a cada actor involucrado, y como una propuesta es substancial que de manera permanente se puedan oxigenar las relaciones entre las personas que dirigen la organización y el personal operativo para que todos estén incluidos dentro de la gestión participativa y la relación sea fluida.

La gestión participativa es la mentalidad de colectividad, como un valor dentro de las entidades responsables de los servicios sociales. Esto significa que el trabajo sustantivo que se requiere para llevar a cabo el servicio se deriva de un esfuerzo colectivo del trabajo en equipo.

Uno de los objetivos primordiales de la gestión participativa dentro de una organización es la mejora continua y permanente, donde muchas veces es necesario hacer cambios de manera progresiva para mejorar la gestión de la organización y mantener un equipo de trabajo comprometido, que se desenvuelvan con excelencia en el contexto laboral caracterizada principalmente por la gestión del conocimiento, la cual hará realidad que el personal esté calificado para involucrarse en la gestión de proyectos sociales.

Un proyecto social implica la decisión y la voluntad de querer cambiar una situación de la realidad que no es deseada, es un medio para concretar una idea, es el trayecto que se recorre desde un punto de partida de una idea que se quiere llevar a la práctica hasta ver esa idea realizada, o bien hasta llegar a una situación deseada. Cohen y

Rodríguez definen “un proyecto social es la unidad mínima de asignación de recursos, que a través de un conjunto integrado de procesos y actividades pretende transformar una parcela de la realidad, disminuyendo o eliminando un déficit, o solucionando un problema”. (CEPAL, (s.f.)).

Los proyectos sociales son importantes porque son una herramienta para conseguir cosas importantes y necesarias para una comunidad o una organización, permiten lograr definir claramente lo que se quiere hacer, cuanto se va a tardar en hacerlo, que cantidad de trabajo y recursos se necesitan, y por supuesto pedir el apoyo financiero y técnico a otras organizaciones ya sean de carácter público, privado u organismos internacionales.

Los proyectos sociales, tomando el criterio de Ander-Egg y Aguilar (citados en SCEAM, 2009:5); los definen técnicamente como:

Un conjunto de acciones desarrolladas en un tiempo y espacio determinado, y emprendidas en modo articulado combinando la utilización de diferentes recursos, en función del logro de determinado objetivo previamente estipulado, el cual se justifica por la existencia de una determinada situación-problema que se quiere transformar.

Las actividades realizadas del proyecto de PPS, contenían el desarrollo de talleres sobre formulación de proyectos, esto con fines de fortalecer la gestión participativa, que el personal de la institución pudiera adquirir conocimientos sobre el tema, y posteriormente proyectar y desarrollar estrategias para formular proyectos sociales que definan claramente una ruta a seguir. En consecuencia, brindar servicios de calidad a las beneficiarias de los mismos, y que a través de una presentación más técnica y profesional puedan obtener financiamientos de otras instituciones con quienes posteriormente pueden hacer algún tipo de alianza interinstitucional.

La formulación de proyectos, es la etapa centrada en el diseño de las alternativas del proyecto, es decir, las opciones técnicamente viables para alcanzar los

objetivos de impacto perseguidos o, complementariamente, para solucionar el problema que le dio origen. Las alternativas surgen de la teoría disponible, de la experiencia de los especialistas en el área y de las evaluaciones ex-post llevadas a cabo en proyectos análogos. (CEPAL, (s.f.)).

La formulación de los proyectos debe permitir la flexibilidad en la toma de decisiones, la institución debe reconocer la importancia y necesidad de apoyarse en esta estrategia ya que tiene que aprovechar la capacidad de su equipo de trabajo, asumiendo el compromiso y la oportunidad de brindar todas las facilidades para potenciar a la organización, probablemente debilitando aspectos formales de la formulación inicial del proyecto, pero sin duda logrando mayor impacto en la comunidad.

Formulados los proyectos sociales, la institución puede realizar las gestiones correspondientes con otros organismos que quieran participar en su quehacer o bien hacer alianzas para trabajar en coordinación, lo que se requiere es que tengan la voluntad política de aportar al desarrollo social de las personas atendidas en el área de cobertura. En consecuencia mejorará su gestión social contribuyendo al cambio, lo cual manifiesta que como una institución educativa no formal, también puede mejorar los servicios prestados en esta área específica.

Es indiscutible que una buena gestión participativa en los proyectos sociales contribuye a cambiar las instituciones educativas no formales, las cuales se describen como las instituciones que prestan servicios educativos con la modalidad de educación no formal, que incluye dentro de su contexto toda actividad educativa organizada y sistemática realizada fuera de la estructura del sistema de educación formal, para impartir cierto tipo de aprendizaje a ciertos subgrupos de la población, ya sea adultos o niños.

El término de educación no formal se originó en el año 1967 en la Conferencia Internacional Sobre la Crisis Mundial de la Educación, la cual se celebró en Williamsburg, Virginia, Estados Unidos. La educación no formal es definida por la UNESCO como “toda actividad organizada y duradera que no se sitúa exactamente en el marco de los

sistemas educativos formales integrados por las escuelas primarias, los centros de enseñanza secundaria, las universidades y otras instituciones educativas formalmente establecidas”. (UNESCO, (s.f.)).

La educación no formal es una de las actividades en el ámbito de la educación y el desarrollo de las personas que realiza la institución seleccionada para realizar la PPS, pues, una particularidad de las comunidades asentadas en zonas peligrosas, es que las personas son vulnerables a ser víctimas de violencia en todas sus dimensiones, el hecho de vivir en una ubicación geográfica determinada también es una desventaja que estas personas tienen, porque son marginados por la sociedad.

Desde el estructuralismo según Foucault (citado en Miranda, (s.f.)), plantea que “el sujeto se objetiviza mediante las prácticas divisorias que generalmente se aplican a las personas marginadas, convirtiéndolas en sujetos pasivos que ocupan un lugar determinado y que están confinados a un espacio social delimitado”.

La idea de Foucault da sentido o justifica en gran medida el trabajo que muchas instituciones de desarrollo social realizan, específicamente los servicios de educación no formal. La mayoría de instituciones sueñan con participar en la labor de reconstruir el tejido social a través de sus aportaciones voluntarias cumpliendo con su responsabilidad social y adoptan diversos mecanismos o formas que consideran adecuadas para influenciar en las personas para que puedan desarrollarse.

Sin embargo, muchas veces en el intenso deseo de ejecutar proyectos de desarrollo social, se pierde la dirección a seguir. Esto no es cuestión de una mala gestión de las instituciones, sino que tiene relación a lo que Foucault planteó sobre la objetivación de las personas mediante las prácticas divisorias. Si los individuos son obligados inconscientemente a ser sujetos pasivos porque han sido marginados, estas personas también necesitan atención desde el Trabajo Social.

Desde el enfoque del Trabajo Social, Ander-Egg (citado en Díaz, 2006:221); enfatiza “en su amplia producción teórica, el Trabajo Social surge para ayudar al necesitado y no para transformar condiciones macro estructurales”. La marginación es un problema estructural vinculado estrechamente con la pobreza, por lo tanto, son elementos que conforman las condiciones macro-estructurales.

Las instituciones que trabajan el tema de desarrollo social se han encontrado en situaciones difíciles para impulsar acciones más novedosas que no incrementen el asistencialismo, sin embargo el esfuerzo que realizan debe ser estimado y valorado ya que las acciones que realizan se consideran importantes para suplir las necesidades de las personas, una de estas acciones es la educación no formal cuyo propósito principal es el cambio social a través de acciones educativas creadas para satisfacer determinados objetivos, que requieren de requisitos mínimos y que puedan ser accesibles a los grupos de interés que optan por esta modalidad.

Indudablemente Marx (citado en Corcuff, 2005:19); tuvo razón al decir que “el mundo social se construye a partir de pre construcciones pasadas, en este punto, los hombres hacen su propia historia, pero no la hacen arbitrariamente, en las condiciones elegidas por ellos, sino en las condiciones directamente dadas y heredadas del pasado”.

3.4. Conclusiones

- El pensamiento estratégico es una competencia gerencial que permite a los directivos y gerentes de organizaciones dirigirlos con visión de futuro, diseñando planes a mediano y largo plazo para alcanzar sus objetivos, pero también puede ser aplicado por grupos vulnerables en la búsqueda del desarrollo social.
- El desarrollo de capacidades es un proceso mediante el cual las personas y las organizaciones pueden obtener, fortalecer o mantener las aptitudes necesarias para alcanzar sus propios objetivos de desarrollo, ya que se incrementan los conocimientos de las personas a través de diferentes alternativas.
- La gestión participativa de los proyectos sociales contribuye al cambio de las instituciones educativas no formales, porque mejora el trabajo que realiza, aprovecha los recursos que tienen y rinden eficientemente.
- El proceso de la Práctica Profesional Supervisada implica la realización de diversas acciones importantes donde se fusionan los conocimientos teóricos con el ejercicio práctico, contiene tareas de investigación, recopilación, sistematización y análisis de información desde la realidad social de una institución determinada, con el fin de apoyar en la gestión institucional.
- La realización de la práctica profesional es una buena oportunidad que permite dar una mirada real al trabajo que hace la institución, algunas veces en esferas donde no se ha hecho y otras veces donde no se puede ver a simple vista, la implementación de un proyecto permite contribuir con el fortalecimiento de la institución, abre espacios para que realicen cambios cualitativos, seleccionar las estrategias adecuadas y tomar las mejores decisiones.
- Todas las instituciones tienen una misión que cumplir, no importa el tipo que esta sea, siempre y cuando tenga recursos que ofrecer para contribuir al desarrollo de la sociedad, su labor se considera importante porque siempre hay personas que

necesitan de mucho o poco, pero es admitido y visto con buenos ojos la transformación de las condiciones de vida de las personas.

3.5. Recomendaciones

- Se recomienda darle seguimiento al plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, con el fin de fortalecer y mejorar la gestión institucional.
- Se recomienda que la Fundación continúe el programa de capacitación para el personal que trabaja en la institución y los padres de familia, motivándolos a involucrarse y participar activamente en los proyectos que se ejecutan.
- Se recomienda fortalecer la gestión participativa en los proyectos sociales, impulsando la participación ciudadana para mejorar la gestión institucional y mejorar la calidad de los servicios sociales que se prestan a los beneficiarios.
- Se recomienda a la institución que realicen planes a corto, mediano y largo plazo, apoyándose en la Planificación Estratégica, con el fin de aprovechar de manera eficiente todos los recursos que posee y que gestione.
- Se recomienda mejorar la comunicación y el trabajo en equipo, generando una adecuada interacción entre todos los actores involucrados en la institución, con el fin de alcanzar metas en común que beneficien a la mayoría de las personas que asisten a los diferentes proyectos que ejecuta la institución.
- Se recomienda realizar una reclasificación de los proyectos que ejecuta, para establecer un orden y facilitar la planificación de las acciones necesarias con el fin de alcanzar objetivos puntuales relacionados a cumplir con la demanda de los beneficiarios, como también de los donantes.

3.6. Plan de Sostenibilidad

3.6.1. Introducción

En el presente documento denominado plan de sostenibilidad, se presenta de manera puntual el plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, como el producto final que surgió de la implementación del proyecto de intervención propuesto como parte del proceso de Práctica Profesional Supervisada, de la carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, la cual fue realizada en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva del Departamento de Guatemala.

Con el propósito de diseñar el Plan de Acción, la propuesta del proyecto fue trabajar de manera articulada con el personal en general y grupos de padres de familia beneficiarios de los proyectos que ejecuta la institución, con el objetivo de fortalecer la participación de todas las personas y el ejercicio de la libre expresión del pensamiento.

El documento está compuesto por los siguientes elementos: justificación, objetivos que son el punto de partida que orienta lo que se quiere alcanzar para realizar las acciones apropiadas para promover el desarrollo social en el sector atendido. Posteriormente se presenta la metodología y participantes involucrados en el plan de acción.

Al final se presenta una matriz del plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social en la institución, siendo ésta una guía que pueda orientar la ejecución de futuros proyectos enfocados al desarrollo social.

3.6.2. Justificación

Con el fin de proporcionar apoyo técnico y de conocimientos, durante la formación como profesional en Trabajo Social, se hizo la priorización para ejecutar el proyecto de intervención en Fundación Débora, ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala, con el fin de aportar a la sociedad por medio de las instituciones de desarrollo social.

Por ésta razón se originó la idea principal de diseñar un plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, por medio del cual se hizo la planificación de actividades estratégicas que propiciarán la participación de los actores involucrados, desarrollando en conjunto diferentes actividades adecuadas para la ejecución del proyecto.

El plan de sostenibilidad es una herramienta importante para poder llevar a cabo acciones concretas encauzadas a alcanzar los objetivos del plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, así mismo la realización de las diferentes coordinaciones entre todos los involucrados. Permitirá elaborar un plan operativo que evalúe controle e informe del avance de la gestión institucional a partir de echar a andar el plan de acción y las acciones estratégicas.

Para que se pueda continuar trabajando en el desarrollo de las capacidades y potencialidades del personal de F.D. y los beneficiarios de los proyectos que ejecutan, se diseñó el plan de sostenibilidad que servirá de guía para que se puedan implementar las estrategias diseñadas para el fortalecimiento en la gestión de proyectos de desarrollo social, por medio de la consolidación de un equipo de trabajo cohesionado que tenga la capacidad de trabajar en equipo, así como por medio de la utilización de la comunicación como una herramienta importante para trabajar en equipo, y la constante capacitación de las personas en diferentes temas que puedan apoyar en la realización del trabajo de cada persona.

Para desarrollar el proceso de un plan es necesario involucrar a todos los actores sociales que toman parte en el mismo, desde puestos directivos hasta los operativos, tal caso es el de F.D.; donde se propició espacios de participación para el personal administrativo y los beneficiarios de los servicios que presta la institución, todos con el mismo sentir de identificar diversas necesidades existentes dentro de la dinámica de trabajo que realizan, para que de esta manera sean tomadas en consideración y mejorar sus estrategias en los proyectos que ejecuten, que se orienten a ser sostenibles y que causen un impacto significativo en los beneficiarios.

Para ejecutar el proyecto propuesto denominado “Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, es preciso mencionar que se logró por medio de una participación activa y libre, donde las personas participantes opinaron e hicieron propuestas significativas para diseñar el plan.

La idea de un plan de acción como una importante herramienta que orienta las acciones de las organizaciones o instituciones, se hace referencia que surge a partir del proceso de análisis situacional de la institución, para luego continuar con el diseño del plan de acción como producto final.

3.6.3. Objetivos

General:

Contribuir con la sostenibilidad de las acciones estratégicas y procesos definidos en el “Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, en Fundación Débora, Municipio de Villa Nueva, Guatemala.

Específicos:

- Garantizar el seguimiento de las acciones propuestas desde el Plan de acción para mejorar la gestión de proyectos de desarrollo social.
- Dirigir los procesos de interacción entre los diferentes actores involucrados para definir coordinaciones para la integración social de la Fundación.

3.6.4. Metodología

La metodología a desarrollar en el proceso de seguimiento de las acciones realizadas en la ejecución del proyecto “Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, debe ser la participativa, puesto que el involucramiento de las personas vinculadas fue un punto clave para diseñar el plan, por medio de las cuales se obtuvieron diferentes ideas que sirvieron para formular el plan de sostenibilidad. De igual forma fueron utilizadas las conclusiones que resultaron del análisis de resultados como parte del proceso de sistematización de la experiencia, reuniendo especialmente los elementos más importantes de cada proceso ejecutado en sus distintas fases.

3.6.5. Involucrados en el Plan de Sostenibilidad

En el diseño del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, las personas que han sido parte del proceso son dos grupos involucrados en el proceso del proyecto, uno es el personal que trabaja para la institución y el otro es el grupo de padres de familia beneficiarios de los proyectos que ejecutan.

La propuesta del Plan de Acción se fundamenta en el compromiso alcanzado por los actores sociales participantes, con el fin de garantizar de manera consensuada el inicio de una nueva etapa, obteniendo nuevas estrategias institucionales que contribuirán al mejor desempeño de la institución en la entrega de servicios sociales.

El plan de sostenibilidad tiene como finalidad, dar continuación a los procesos que fueron desarrollados en el proyecto ejecutado durante el periodo de la Práctica Profesional Supervisada, por lo cual, es necesario continuar con la coordinación y las relaciones interpersonales con los diferentes actores involucrados, dentro de los cuales se encuentran el personal de F.D. y los padres de familia beneficiarios de los distintos proyectos que ejecutan, así como los profesionales independientes con quienes se establecieron acuerdos para incorporarse al trabajo coordinado.

La idea esencial es trabajar de manera coordinada a partir de las responsabilidades que le corresponda a cada actor social, garantizando que sean de manera permanente para cumplir con lo planificado como también plantearse objetivos de involucrar a otros actores que puedan participar y colaborar activamente en los procesos establecidos.

El plan de acción debe ser implementado por medio de proyectos que puedan producir alternativas para alcanzar el desarrollo social integral, partiendo del enfoque de la gestión social. Esto requiere identificar y plantear estrategias y acciones estratégicas efectivas para alcanzar los objetivos planteados y el éxito esperado, por lo que se presenta la siguiente matriz del Plan de Acción a desarrollar.

Plan de Sostenibilidad

Eje temático	Objetivo	Actividades	Metodología	Tiempo	Responsables
Incorporar el plan de acción en el Plan Operativo Anual de la Fundación.	Establecer como estrategias institucionales el trabajo en equipo y la formulación de proyectos de desarrollo social.	<ul style="list-style-type: none"> Analizar las acciones y proyectos que propone el plan de acción. 	Reuniones de trabajo.	Durante el mes de diciembre de 2014	<ul style="list-style-type: none"> Directora Ejecutiva. Fundación Débora Equipo de Seguimiento del plan de Acción.
Institucionalizar el cumplimiento del plan de acción.	Cumplir con los procesos contenidos en el plan de acción de manera permanente.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar reunión y presentación de propuestas del plan de acción. Aprobación del contenido del plan de acción. 	Reuniones de trabajo.	A partir del mes de julio 2014	<ul style="list-style-type: none"> Directora Ejecutiva Fundación Débora
Gestionar los recursos técnicos y humanos para la implementación del proyecto de desarrollo de capacidades.	Disponer de los servicios de profesionales expertos en los diferentes temas a desarrollar.	<ul style="list-style-type: none"> Coordinando con instituciones y profesionales independientes. Reuniones para definir objetivos y metas institucionales. Reuniones para negociar el apoyo técnico en la implementación del proyecto. 	Gestión de recursos y reuniones interinstitucionales.	De julio 2014 a diciembre 2015	<ul style="list-style-type: none"> Directora Ejecutiva. Fundación Débora Equipo de Seguimiento del plan de Acción.
Implementar un proyecto institucional de desarrollo de capacidades.	Establecer como estrategia institucional un programa de capacitaciones constantes para el personal y beneficiarios de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> Planificar acciones estratégicas para capacitar al personal y beneficiarios de los programas que ejecuta la institución. 	Reuniones de trabajo. Coordinaciones con otras instituciones.	De Julio 2014 a octubre 2014	<ul style="list-style-type: none"> Directora Ejecutiva Fundación Débora. Equipo de Seguimiento del plan de Acción.
Implementar un					

proyecto institucional de desarrollo de capacidades					
Coordinaciones interinstitucionales.	Establecer convenios con otros actores sociales que se involucrarán en el trabajo de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar reunión y presentación de propuestas para trabajar articuladamente. Firma de acuerdos interinstitucionales. 	Reuniones de trabajo. Coordinaciones con otras instituciones.	De Enero 2015 a abril 2015	<ul style="list-style-type: none"> Directora Ejecutiva Fundación Débora. Equipo de Seguimiento del plan de Acción.
Implementar el uso del pensamiento estratégico en la planificación de actividades con visión de futuro.	Promover la aplicación del pensamiento estratégico en todas las actividades que desarrollarán.	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de capacitación para sobre pensamiento estratégico y la planificación. 	Desarrollo de talleres.	De Agosto 2014 a diciembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> Fundación Débora. Equipo de Seguimiento del plan de Acción.
Sensibilizar al personal sobre la importancia de la buena comunicación interna.	Mejorar para el año 2014, la comunicación en el personal de Fundación Débora, a nivel interno de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de capacitación para mejorar la comunicación interna. 	Desarrollo de talleres.	De agosto a octubre 2014	<ul style="list-style-type: none"> Fundación Débora Equipo de Seguimiento del plan de Acción.
Sensibilizar al personal sobre la importancia de trabajar en equipo en la gestión de proyectos de desarrollo social.	Apoderarse de la importancia que tiene el trabajo en equipo en la gestión de proyectos de desarrollo social.	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de capacitación para trabajar en equipo. Estableciendo un plan de trabajo donde se incluyan acciones y mecanismos importantes para trabajar en equipo y gestionar proyectos de desarrollo social. 	Desarrollo de talleres.	De agosto a octubre 2014	<ul style="list-style-type: none"> Fundación Débora Equipo de Seguimiento del plan de Acción.
Implementar procesos formativos en temas de y formulación de proyectos, dirigidos al personal de F.D. para mejorar el nivel de competitividad	Implementar para el año 2015, la estrategia de formulación de proyectos, en el personal de Fundación Débora, a nivel interno de la institución con el fin de orientar la ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de capacitación en formulación de proyectos. Talleres de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo social. Sistematización de las 	Desarrollo de talleres. Reuniones de trabajo para hacer aportes de manera participativa.	Del mes de noviembre 2014 al mes de marzo 2015	<ul style="list-style-type: none"> Fundación Débora Equipo de Seguimiento del plan de Acción.

		<p>experiencias obtenidas durante la implementación de los procesos formativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer el seguimiento de los procesos formativos con visión de largo plazo. 			
Establecer como estrategia institucional la formulación de proyectos.	Formular proyectos con todos los elementos que debe contener una propuesta técnica.	<ul style="list-style-type: none"> • Institucionalizar la formulación de proyectos de manera permanente. • Definir a las personas encargadas de formular proyectos. 	Reuniones de trabajo mensual.	Durante el transcurso del año 2015 al 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Fundación Débora • Directora Ejecutiva
Gestionar institucionalmente en buscar apoyo financiero para la implementación de proyectos de desarrollo social.	Mejorar para el año 2015, la gestión de proyectos de desarrollo social a nivel institucional para obtener financiamiento externo.	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer coordinaciones interinstitucionales. • Reuniones para negociar y consensuar apoyo financiero en la ejecución de proyectos de desarrollo social. 	<p>Reuniones de trabajo.</p> <p>Coordinaciones con otras instituciones.</p>	De enero a mayo 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Fundación Débora • Directora Ejecutiva
Implementar procesos formativos en temas de participación ciudadana, dirigidos a los padres de familia beneficiarios de los proyectos, para formar parte del programa.	Promover para el periodo agosto a noviembre 2014, la participación ciudadana, con los padres de familia beneficiarios de los proyectos, para formar parte del programa.	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres sobre la importancia de la participación ciudadana dirigidos a padres de familia. • Sistematización de las experiencias obtenidas durante la implementación de los procesos formativos. • Establecer el seguimiento de los procesos formativos con visión de largo plazo. 	Desarrollo de talleres.	De agosto a Noviembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Fundación Débora • Equipo de Seguimiento del plan de Acción.

Sensibilizar a los padres de familia sobre la importancia organizarse como grupo de padres de familia e involucrarse en la educación de sus hijos para evitar conflictos sociales.	Estimular para el año 2015, el involucramiento de los padres de familia beneficiarios de los proyectos, en la educación de sus hijos, para evitar conflictos sociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un plan de trabajo que incluya acciones y mecanismos a seguir para sensibilizar a los padres de familia en el tema de la importancia de la organización social. • Nombramiento del Comité de padres de familia. 	Desarrollo de talleres con padres de familia. Reuniones bimensuales.	Durante el transcurso del año 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Fundación Débora • Equipo de Seguimiento del plan de Acción.
Evaluar los procesos, actividades y proyectos realizados durante el año 2014 de acuerdo a lo propuesto en el plan de acción.	Obtener los resultados previstos, analizar sobre el avance y las limitaciones en cada proceso.	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación de informe de resultados alcanzados, logros y limitaciones de cada proceso realizado. • Realizar una reunión de presentación y análisis de resultados. 	Reuniones mensuales. Revisión mensual de manera participativa con todo el personal.	Durante el transcurso del año 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección Ejecutiva. • Equipo de Seguimiento del plan de Acción.
Planificar para el año 2016.	Planificar para el año 2016 partiendo de los resultados alcanzados en el año ejecutado y evaluado.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar reunión para definir acuerdos y tomar decisiones en la planificación para el año 2016 respecto a los procesos de trabajo en equipo, formulación de proyectos y participación ciudadana. 	Reuniones de trabajo. Coordinación interna con equipos de trabajo.	Durante el mes de diciembre del año 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección Ejecutiva. • Equipo de Seguimiento del plan de Acción.

Fuente: Trabajadora Social en PPS 2014

Capítulo IV. Marco Teórico Conceptual

4.1 Mapa Conceptual



4.2. Trabajo Social

El trabajo social en sus inicios como profesión se ha catalogado como una disciplina de las ciencias sociales, desde ésta perspectiva Natalio Kisnerman en sus manifiestos afirma que, es a Mary Richmond a quien se le debe la teoría fundacional del Trabajo Social y la primera propuesta científica centrada en la investigación. Conceptualiza el Trabajo Social como “un conjunto de métodos que desarrollan la personalidad, reajustando consciente e individualmente al hombre a su medio social” (Kisnerman, 1997:31); indicando finalmente que la función del Trabajo Social es la prevención.

La profesión de Trabajo Social dentro del proceso de reajustar al hombre a su medio social de manera individual y consciente, asume diferentes funciones como concientizar, movilizar, organizar a las personas para que participen en los procesos de promoción de autodesarrollo de manera individual, grupal o en comunidad, y de manera exclusiva realizando proyectos de desarrollo social, insertos críticamente y actuando en sus propias organizaciones, para que contribuyan a la transformación social por medio de la participación activa.

El trabajo social contribuye a la transformación social, pero hay otras ideologías que proponen cambio social, ejemplo de ello es la definición de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales que conceptualiza el trabajo social como:

La profesión que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar, mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el trabajo social. (s.f.).

El Trabajo Social se basa en una concepción positivista acerca de las potencialidades del ser humano, en relación a las posibilidades de que éste pueda asumir un rol protagónico en la solución de sus propios problemas, por medio de la incorporación

organizada y consciente de los mismos destinatarios de los programas o usuarios de los servicios.

Respetando el principio del positivismo antes descrito, la intervención del Trabajo Social es una acción racional, intencional, fundada en el conocimiento científico, que tiene por objetivo desencadenar procesos de cambio social, como la participación del sujeto, la cual es indispensable para hablar de una acción de trabajo social, ésta acción ya no se hace como solía ser en su génesis, donde la ayuda se brindaba a las personas viéndolas como objeto. Desde el Trabajo Social profesional, las personas son sujetos de cambio y son los propios actores de su desarrollo, ya que se les considera como personas hábiles con capacidad intelectual que pueden enfrentar los problemas de la manera adecuada para transformar sus vidas.

4.2.1. Naturaleza del Trabajo Social

La naturaleza del Trabajo Social surgió en el contexto de ayuda a los más necesitados y desposeídos, por un lado, para dar respuesta ante la necesidad de la población y por el otro como una forma filantrópica por parte de las personas que prestaban la asistencia social, trabajando en conjunto con instituciones como la Iglesia o el Estado, este enunciado coincide de alguna manera con lo enfatiza Ander-Egg en su amplia producción teórica, “el Trabajo Social surge para ayudar al necesitado y no para transformar condiciones macro estructurales”, (Díaz, 2006:221).

Si bien es cierto que el Trabajo Social ha cambiado su orientación y ya no es asistencialista, también es cierto que no debe ignorar su origen que fue precisamente en medio de condiciones de pobreza y necesidad. La historia de la sociedad revela que siempre ha existido la pobreza no importando sus dimensiones. La pobreza es “una frustrada experiencia humana, una deteriorada calidad de vida”, (Kisnerman 1997:92), esta pobreza se caracteriza por ser de tipo estructural, causada principalmente por la desigualdad social, las injusticias y acciones deshumanizadas que dejan al margen del bienestar social a la población más vulnerable que en su mayoría está conformada por

mujeres, niños y personas de la tercera edad, sin dejar de lado a las personas con capacidades especiales.

La desigualdad social es un fenómeno que se ha desarrollado desde épocas pasadas, la historia de todas las sociedades es una historia de la lucha de clases donde existe enfrentamiento entre opresores y oprimidos, burguesía y el proletariado. En la necesidad de reducir estas expresiones se han consumado muchos hechos violentos como la revolución en Francia donde inicia la lucha por la igualdad y por la declaración de los derechos del hombre fundada en los principios de libertad, igualdad y fraternidad.

Acontecimientos que han dado lugar a la organización de grupos sociales que persiguen fines comunes como el de ser reconocida la igualdad del ser humano y el derecho a elevar su calidad de vida. La calidad de vida es un concepto cualitativo que de manera individual tiene que ver con las condiciones sociales, con las relaciones con las demás personas, con sus percepciones, expectativas, deseos, sueños y utopías. (Kisnerman 1997:94).

Una sociedad igualitaria no se puede alcanzar cuando los intereses de todos los miembros de la sociedad son diferentes, evidentemente ésta lucha de clase y la lucha por la igualdad continuarán, debido a, que la burguesía no tiene los mismos intereses que la gente pobre como tampoco tienen la conciencia social de las condiciones en que vive esta gente, por eso en la realidad social siempre habrá gente necesitada de la ayuda de los demás.

El Trabajo Social ayuda a la gente necesitada de manera diferente, una forma de hacerlo es a través de proponer que las personas se involucren de manera organizada en la práctica política de la sociedad. Marx (citado en Gutiérrez, 1986:54); en sus escritos manifiesta que:

La práctica política no es exclusivamente la organización de un grupo social que persiga fines similares, es la creación de una conciencia partidista, de una conciencia de clase, es la explicación histórica del por qué se debe adquirir la

posición de una célula que canalice la potencialidad de los desposeídos, es la elaboración de un proyecto cuyas metas se funden en la internacionalidad de una sociedad igualitaria.

La práctica política como plantea Marx no es exclusivamente la organización de un grupo nada más, porque en su mayoría siempre serán los ricos quienes ejercen el poder político y económico, obviamente sus intereses son diferentes a los intereses de la mayoría de la población conformada por los pobres y desposeídos, el antagonismo de clases siempre estará presente y para que la desigualdad desaparezca debe haber consciencia social y buena voluntad de la clase dominante, lo cual es una utopía pensar que se pueda eliminar la desigualdad social y la pobreza.

- **Intervención del Trabajo Social**

La intervención del Trabajo Social está enmarcada en la política social, ante situaciones de injusticia y necesidades no satisfechas de las personas interviene el Trabajo Social, a través de instituciones públicas, privadas, de cooperación y no lucrativas dentro de otras. Instituciones con alto sentido social y humanista comprometidas a luchar por transformar la problemática social, instituciones que deciden ayudar a la gente necesitada a través de formas de ayuda diferentes que varían de acuerdo al contexto en que se viva y a la realidad social de la época, pues así de diversos serán los problemas sociales que ocurran.

Las instituciones desde el vestigio de Durkheim (citado en González, 1991:180); las concibe como “conjuntos de valores, creencias, modelos de comportamiento y pautas organizativas que han ido surgiendo lentamente en el doble proceso de interacción social y de desarrollo cultural”. Las instituciones han surgido con el fin de materializar su acción ante la presión de las necesidades de la vida en sociedad, que exige colaboración y cooperación para alcanzar grandes metas sociales.

El Trabajo Social con orientación científica tiene una visión más clara de su intervención, tiene definido que su objeto de estudio al igual que el de la sociología son

los hechos o fenómenos sociales, y no las personas. Los fenómenos sociales están constantemente cambiando, modificándose y desarrollándose en el tiempo.

- **Evolución del Trabajo Social**

Las anteriores formas de ayudar a las personas necesitadas como la caridad y la filantropía caracterizaban el origen del servicio social, sin embargo, en el transcurrir del tiempo la sociedad ha atravesado por un proceso evolutivo constante, de igual manera las personas y sus demandas también cambian de una época a otra, un grupo de personas no puede tener las mismas necesidades que otro grupo de personas como tampoco pueden ser las mismas necesidades que un tiempo atrás para seguir un proceso de desarrollo determinado.

Para Spencer, la evolución social es un proceso contradictorio, pero generalmente fluido, gradual y en gran medida automático que no permite la aceleración consciente ni la intervención desde fuera. (Volkov, 1989:49). La adaptación a estos cambios ocurre de acuerdo a la dinámica de la sociedad, es por ésta razón que el Trabajo Social también ha transformado su manera de intervenir en la sociedad. En este proceso evolutivo el Trabajo Social como disciplina de las ciencias Sociales, apoyada en la teoría de la mismas, ha configurado de diferente manera su actuar en relación a la de su origen, ya que en esa etapa inicial se vio influenciado por el eurocentrismo cuyo modelo se siguió por muchos años.

Sin embargo, era necesario que el trabajo social se desarrollara de acuerdo a las características de cada país, al modo de vivir de la gente, conforme a sus tradiciones, costumbres, y el contexto político, económico y social que predomina en cada sociedad en particular, razón por la cual en los años 60s en América del Sur surge el Movimiento de Re-conceptualización.

- **Re-conceptualización del Trabajo Social**

El Movimiento de Re-conceptualización es un proceso en el que los países de América Latina expresan su insatisfacción por continuar haciendo un trabajo que no contribuía a

procesos de cambio y transformación debido a problemas estructurales que cada vez se hacían más profundos, mientras que el capitalismo mundial se expandía favorablemente pero que tenía impactos desfavorables en la estructura socioeconómica y política en los países de América Latina, lo cual significaba que acrecentaban las desigualdades sociales, la problemática social y las demandas de los sectores más pobres aumentaban.

La situación de estos países no era muy prometedora para las personas que vivían en condiciones de pobreza y en medio de ésta situación de crisis económica y social toman auge los movimientos sociales y revolucionarios donde se involucran las ciencias sociales en general. De acuerdo a De León Tomasa (citada en Alayón, 2005:197); opina que, “es desde la sociología de las universidades y centros de investigación latinoamericanos, que se hace la denuncia de la falsa neutralidad y objetividad de la ciencia norteamericana, y en especial de la teoría estructural funcionalista”; es así como emerge el Movimiento de Re-conceptualización, desde los centros de formación académica cuestionando y revisando la profesionalización y el accionar de la misma.

A partir de éste momento coyuntural del Trabajo Social, se empieza a discriminar la concepción del servicio social tradicional buscando la transformación del Trabajo Social como profesión, que se sustenta en lo científico, filosófico, teórico y metodológico para responder de manera efectiva a las demandas sociales del país perteneciente, sin lugar a dudas esto coincide con lo que Marx (citado en Gutiérrez, 1986:52); propone, “la metodología no puede ser entendida al margen de su actividad personal, ya que su proceso de conocimiento y las propuestas que hizo sobre el proceso de conocimiento, estaban orientadas hacia la acción transformadora”.

En consecuencia, si la concepción se torna científica, su metodología también debe cambiar, porque su acción no debe ser tradicional asistencialista sino que exige que se realicen acciones que en realidad transformen. El proceso de re-conceptualización trajo consigo diversos desafíos para el Trabajo Social, ya que emprende un nuevo camino de intervención social, para transitar de una etapa asistencialista, donde a las personas se

les interpretaba como sujetos incapaces de actuar por sí solos e impotentes de alcanzar el bienestar por sus propios medios, hacia una nueva etapa donde el Trabajo Social ve a las personas como sujetos capaces de construir su propio desarrollo, que tienen potencialidades, habilidades y capacidades suficientes para superar sus problemas.

- **Desafíos del Trabajo Social**

A partir del proceso de re-conceptualización, el Trabajo Social inicia con la transformación de la profesión, se empieza a marcar la distancia de la influencia europea y norteamericana, surgiendo la preocupación de aproximarse a la realidad social y problemas específicos de cada país. En el caso de Guatemala surge la preocupación por el abordaje de temas como la historia del Trabajo Social, la Política Social y los problemas sociales de las mayorías en la población, se empieza a darle más importancia a la investigación científica.

Tomasa de León Cabrera (citada en Alayón, 2005:201); plantea que a partir de la re-conceptualización se busca construir un Trabajo Social contextualizado dentro de la compleja red de relaciones sociales y en la dinámica de los procesos, intereses, necesidades y problemas que vive la población popular, donde el Trabajo Social despliega su intervención.

- **Profesionalización del Trabajo Social**

En medio de esa situación a partir del proceso de re-conceptualización, el Trabajo Social afronta el desafío de la profesionalización, ya que anteriormente quienes ejercían el Trabajo Social únicamente tenían una formación a nivel técnico.

Las escuelas de Trabajo Social en Guatemala se comprometen con la profesión, asumiendo la responsabilidad de hacer revisiones y evaluaciones del currículo de estudios, con el fin de cuestionarlos, reestructurarlos y readecuarlos de una manera que pueda buscar la innovación del Trabajo Social, orientando los procesos a una formación profesional que responda de manera competitiva a las exigencias de la realidad

guatemalteca y avanzando hacia una formación científica, de ésta manera se transita hacia un estadio de Trabajo Social contemporáneo.

- **Trabajo Social Contemporáneo**

El Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación empoderada de una población para incrementar su bienestar, se fundamenta en los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social. Es preciso tener en cuenta que la re-conceptualización permitió comprender sobre las prácticas de la profesión de manera retrospectiva, pero también a interpretar de manera prospectiva nuevos procesos democráticos que permiten ampliar los espacios de intervención.

Desde una perspectiva de profesión moderna el Trabajo Social amplía sus espacios de manera cuantitativa y cualitativa, teniendo oportunidad de iniciar procesos de coordinación con equipos multidisciplinarios, efectuar asesorías técnicas, capacitar a agentes que actúan en el ámbito de acción o de promoción social y principalmente los profesionales se pueden apropiar de procesos de investigación social.

Es conveniente reflexionar que desde la perspectiva individual los profesionales tienen oportunidad de realizarse de manera personal en el ámbito laboral en el que se inserten, ya que están preparados para entrar en el mundo del trabajo con buenos fundamentos de formación teórica y metodológica.

Sin embargo se debe tomar en cuenta que el Trabajo Social contemporáneo también se encuentra inmerso en un contexto globalizado económicamente dependiente del capitalismo y la opresión política, lo cual se convierte en un escenario de incertidumbre y complejidad, donde si bien es cierto, que el profesional tiene la buena voluntad de trabajar apasionadamente con valores morales y principios éticos, siempre habrán obstáculos o presiones políticas de grupos hegemónicos que son movidos por intereses particulares.

Sin importar los problemas que se desarrollan dentro de la dinámica de la sociedad, el Trabajo Social como una nueva alternativa profesional continuamente enfrenta nuevos retos y desafíos que la sociedad lo contrapone, ante éstas situaciones complejas siempre tiene la capacidad de fortalecer su intervención en la sociedad, no se limita a permanecer en estado estático o de conformidad de ser una profesión que desarrolla un gerenciamiento tradicional, sino que da un salto cuántico hacia un nuevo enfoque de Gerencia Social.

Cuando se habla de un salto cuántico se refiere a expresar un cambio de nivel o energía menor a otro mayor, lo maravilloso del ser social es precisamente cuando el estado de animo cambia, por ejemplo de estar en un zona de acomodamiento y decidir pasar a una zona más activa, transitar hacia un estado excitante, donde la sola idea de hacer cosas nuevas o diferentes, despierta el entusiasmo.

4.3. Gerencia Social

En la época actual las organizaciones se han visto obligadas a modernizar su sistema de administración tradicional por un enfoque más experimental y nuevas formas de gestión de los servicios. Como un nuevo enfoque en Trabajo Social, la Gerencia Social es uno de los caminos a seguir para renovar la capacidad de gestión en cualquier institución, perfeccionar la intervención profesional y consecuentemente para mejorar la calidad de vida de las personas.

El Trabajador Social con formación intelectual desde el enfoque de la Gerencia Social debe desarrollar diferentes habilidades tales como manejar la complejidad ante cualquier situación que se presente, ampliar su criterio de análisis de la realidad, formarse competitivamente para enfrentar cualquier desafío sin dejarse sumergir por el negativismo de ver la manera en que las instituciones públicas se han ocupado de la cuestión social.

Desde la estela de Kliksberg (citado en INDES, 2002:7) la Gerencia Social “es un cuerpo de conocimientos y prácticas, es un proceso en plena construcción, que si bien

adopta elementos teóricos y metodológicos consolidados, provenientes de distintas disciplinas, agrega continuamente nuevos elementos que se van generando con el análisis sistemático de experiencias”. El enfoque de la Gerencia Social es eminentemente dinámico porque no se acomoda al quehacer tradicional, y requiere del desarrollo de una cultura de cooperación y de capacidades para manejar la complejidad, es adaptativa y genera aprendizaje organizacional, además tiene la particularidad de ser innovadora.

Todos los elementos que contiene sirven de apoyo a la intervención de los actores sociales involucrados en la resolución de los problemas que introduce el desarrollo social. Un aspecto importante sobre el cual se desarrolló el concepto de Gerencia Social es el de la gestión de la política social. Según Bernardo Kliksberg (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. (Eumed, (s.f.)).

El proceso que realiza la Gerencia Social es el de dirigir, conducir, administrar y orientar a las organizaciones sociales públicas o privadas, propone un manejo más racional en la utilización y distribución de los recursos, utiliza herramientas técnicas participativas, y tiene como misión definir las líneas estratégicas de desarrollo social con una clara perspectiva de lograr la mayor capacidad de gestión.

La Gerencia Social también tiene diversos desafíos siendo uno de los principales hacer bien las cosas con los menores costos financieros posibles, como también hacer las cosas con calidad para ganar prestigio y generar valor público, centra su atención en la gestión de los elementos internos y externos de las organizaciones.

La Gerencia Social se fundamenta en cuatro principios que son: la equidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad, que le sirven de guía para alcanzar cuatro fines que son: la reducción de la desigualdad, reducción de la pobreza, fortalecimiento de Estados Democráticos y el fortalecimiento de la ciudadanía.

Por ser una Gerencia Social moderna tiene tres campos de conocimiento y de práctica, los cuales son: el Desarrollo Social que es su campo de estudio y de práctica, las Políticas Públicas y la Gerencia Pública.

Adicional al campo de conocimientos y prácticas la Gerencia Social busca dar respuestas satisfactorias ante las exigencias que se presentan, enfrentándose a situaciones donde debe saber cómo manejar la complejidad, la incertidumbre, el conflicto pero también innovar, ya sea haciendo cambios o renovando las formas de hacer las cosas.

El enfoque de la Gerencia Social conlleva un alto compromiso de asumir un nuevo rol con la profesión, y a nivel personal es un nuevo espacio para desarrollar la profesión con competencia, sensibilidad y humanidad, permitiendo de alguna manera alcanzar la realización como individuo, teniendo siempre presente que se trabaja con personas que tienen libertad de hacer una elección racional. De acuerdo a la orientación de Coleman (citado en Ritzer, 2002:369); advierte que “las personas actúan intencionalmente en persecución de una meta, meta que como una acción viene determinada por valores o preferencias”.

Es conveniente aclarar que si bien es cierto las personas actúan en persecución de una meta, esto no significa que la metodología de la Gerencia Social sea a través del trabajo de casos de manera individual o grupal. La Gerencia Social sigue una lógica de orientación a las organizaciones sociales o públicas según sea el caso, pero también significa que de manera general apunta hacia la participación intra e inter-organizacional, al logro de resultados, y la generación de aprendizaje organizacional.

La Gerencia Social como proceso y las instituciones comparten un compromiso particular que es el de trabajar con fines de contribuir en la búsqueda del desarrollo de las personas y de la sociedad, con objetivos primordiales de lograr la reducción de la pobreza y la desigualdad, de igual manera fortalecer los estados democráticos y la ciudadanía, sin embargo, la consumación de estos hechos no se pueden alcanzar de manera sencilla, ya que para que esto sea posible, es imprescindible que las personas participen activamente en todos los procesos administrativos de acuerdo a las habilidades y capacidades de cada individuo.

- **Gerencia Estratégica**

La Gerencia Social tiene la peculiaridad de ser una gerencia estratégica, Licha (citado en INDES, 2002); sostiene que la Gerencia Social es estratégica porque le corresponde facilitar un proceso participativo para dilucidar y decidir qué cambios promover, cómo y cuándo. De manera tradicional de entender la gerencia estratégica está muy asociada con la elaboración de estrategias, que son planes globales para la acción, deliberadamente formulados por las cúpulas de las organizaciones para garantizar la misión.

La Gerencia Estratégica es un modelo de conducción de una organización o empresa, que busca adaptar la organización a los cambios del entorno, y a la vez busca generar cambios. Es un modelo que si es utilizado de manera eficaz permite que las fortalezas sean bien aprovechadas, beneficiarse de las oportunidades que se presentan, reducir al mínimo las debilidades que tenga y eliminar las amenazas a las que se pueda estar expuesto.

La Gerencia Estratégica cumple con los compromisos para alcanzar los resultados en el presente, pero se caracteriza por elaborar visiones a largo plazo, sin descuidar ninguno; éste modelo permite que las organizaciones no sean sorprendidas por la competencia, como también estar capacitadas para articular adecuadamente el proceso de formular, ejecutar y evaluar las acciones estratégicas que les permitirá lograr los objetivos o metas propuestas.

Uno de los objetivos de la Gerencia Social es, que en la administración y el trabajo de las organizaciones se incorporen acciones estratégicas convenientes para promover el desarrollo integral, asimismo requiere apoyarse en diferentes herramientas que proporciona para conducir con éxito las acciones estratégicas de las organizaciones.

- **Caja de Herramientas de la Gerencia Social**

La Gerencia Social como un nuevo desafío en la intervención social, propone que para enfrentar las exigencias de la sociedad cambiante, se apoye en la caja de herramientas que pueden utilizarse de manera individual o bien de manera simultánea y continua, con el propósito de garantizar alcanzar las metas u objetivos esperados, dando respuesta adecuada y pertinente a las demandas sociales que se presenten.

De acuerdo a lo planteado por Isabel Licha (2009:3); sustenta que “la caja de herramientas de la Gerencia Social responde a dos cualidades básicas: su enfoque adaptativo y su carácter estratégico.

Algunas de las sugerencias que presenta el INDES (2004:13); es que se debe tener el cuidado de seleccionar adecuadamente la herramienta que ayudará a obtener buenos resultados, al mismo tiempo propone un listado de las mismas que son: el análisis de entorno, análisis de actores, construcción de escenarios, FODA, análisis de problemas, análisis estratégico, marco lógico, planificación estratégica, procesos y técnicas de negociación, instrumentos de formulación de proyectos, instrumentos de monitoreo, evaluación, diseño y coordinación de redes inter-organizacionales entre otras.

Sin embargo, es importante mencionar que el uso de las mismas no significa que sea un simple instructivo a seguir o que sean las únicas herramientas de la Gerencia Social, ya que existen otras herramientas que en su momento pueden ser de mucha utilidad para tener fundamentos importantes al momento de analizar la situación y tener buenos argumentos en la toma de decisiones.

El uso de las herramientas de la Gerencia Social no es un simple ejercicio, ya que la importancia de estas, es que conforman un grupo de instrumentos que metodológicamente se utilizan para hacer análisis, diseñar, implementar, dar seguimiento y evaluar las políticas sociales, como también los proyectos y programas sociales. Las técnicas de negociación y resolución de conflictos sirven de apoyo para llegar a acuerdos donde las partes involucradas cumplan con uno de sus principios que es el ganar-ganar; apoya en la estructuración y coordinación de redes y alianzas y propicia la participación activa de todos los involucrados.

Las organizaciones que desarrollan un gerenciamiento apoyado en el uso de las herramientas que proporciona la Gerencia Social, deben asumir como política interna el diseño de un conjunto de acciones estratégicas que deben realizar para lograr los objetivos definidos mediante la utilización de los recursos disponibles, esto implica construir una planificación estratégica.

4.4. Planificación Estratégica

La planificación estratégica es el proceso de determinar como una organización puede hacer el mejor uso posible de sus recursos en el futuro, recursos financieros, materiales, fuerza de trabajo y capital humano. Por medio de la planificación estratégica, las organizaciones pueden definir qué estrategias o formas de dirigir y administrar se establecerán de acuerdo a sus objetivos a alcanzar.

La Planificación estratégica es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen. (Armijo, ILPES y CEPAL, 2009:5).

Las organizaciones que son dirigidas con pensamiento estratégico se desempeñan con mejor competencia, se caracterizan por propiciar un ambiente de participación activa y

un comportamiento donde la toma de decisiones fluye constantemente y las personas que participan en el proceso interactúan entre sí.

En la Planificación estratégica se cumple lo que plantea la teoría de juegos, donde cada actor asume un rol de jugador en el campo de la gestión estratégica, donde los gerentes, directores, coordinadores técnicos, facilitadores y juntas directivas entre otros, deben pensar en prestar un mejor servicio social, asimismo deben pensar sobre las futuras necesidades que puedan tener las personas a quienes se les presta el servicio, de qué manera se les puede prestar el servicio, como también reflexionar sobre la manera en que se han venido prestando los servicios con el fin de aprender de esas experiencias y rescatar los elementos importantes que puedan seguir funcionando y que sean adaptables a nuevas estrategias que en el futuro se necesitan hacer.

Los elementos básicos de la Planificación Estratégica son las diferentes herramientas de la Gerencia Social, pero toma como punto de partida el diagnóstico de la situación actual para conocer las condiciones en que se encuentra una organización. Para la teoría de la comunicación, una situación es un factor comunicativo que está dado por el marco del vínculo que surge en un determinado proceso de la comunicación o el instante en que se concreta la comunicación, siendo la comunicación un elemento clave para que las organizaciones funcionen porque se debe reconocer que estas no funcionan de manera automática sino que es dinamizada por el interaccionismo simbólico que analiza específicamente el sentido de la acción social desde las perspectivas de los participantes.

Una de las particularidades de la Planificación estratégica es que se desarrolla en un clima de incertidumbre rodeada de un ambiente de competencia en el que hay posibilidades que se den relaciones de conflicto, donde una de las partes involucradas gana y la otra pierde, por lo que es de suma importancia que antes de tomar cualquier decisión, estas deben ser muy bien estudiadas.

Las personas vinculadas a la gerencia pueden desarrollar todos sus conocimientos y tener la capacidad de entender las necesidades de la organización, el compromiso y grado de involucramiento que pongan en participar en cualquier proceso. Significa que realizan actividades productivas que traen beneficios a la organización y a la población atendida, hay interés de la gente en participar, colaborar y contribuir a construir el desarrollo de la sociedad.

4.4.1. Pensamiento Estratégico

El pensamiento estratégico es una habilidad que debe tener todo gerente, el cual sirve de mucha ayuda a las personas que dirigen la organizaciones, para asegurar que están orientando las estrategias hacia un futuro que es compatible con la misión y las metas que quiere alcanzar la organización, y que a su vez puedan lograrse utilizando eficientemente todos los recursos que tiene disponibles.

La habilidad del Gerente Social de tener pensamiento estratégico le permitirá identificar los aspectos que son críticos para lograr el éxito de la institución, así como de los programas y proyectos que se ejecutan, muestra hacia donde se quiere dirigir y le ayuda a elegir la mejor ruta que le llevará al lugar donde desea llegar.

La propuesta de Sánchez (citado por Franco, 2012:47); plantea que el “pensamiento estratégico es un proceso intuitivo que provee el enfoque necesario para futuros trabajos de planeación de la empresa. Los resultados de éste pensamiento se incorporarán a la misión, visión, estrategia de la empresa”. Estos resultados también pueden ser incorporados a los planes operativos, o desarrollar un plan de acción el cual puede constituir un instrumento valioso para guiar a los gerentes y al personal a su cargo.

- **Plan de Acción**

Un plan de acción es un instrumento gerencial de programación y control de la ejecución anual de los proyectos y actividades que se realizan en instituciones diversas

para dar cumplimiento a las estrategias o proyectos establecidos dentro del Plan Estratégico institucional.

Un plan de gestión es una herramienta que proporciona un modelo para llevar a cabo el proceso de acción de una empresa o institución, conduce al usuario a través de un formato básico de planeación de acción, está diseñado paso por paso cubriendo todos los elementos básicos para lograr las metas establecidas.

Cuando se prepara el plan de acción es un espacio para discutir que, como, cuando y con quien se realizarán las acciones planificadas, es el momento en que se determinan o se asignan las diferentes tareas que se realizarán, se definen los plazos de tiempo y se hace un cálculo de los recursos que se utilizarán. Llevar a la práctica un plan o una planificación tiene relación con la gestión que desarrolla una institución u organización.

4.5. Gestión

La gestión es un término vinculado a acciones hechas por personas que forman parte de una organización, que los caracteriza el hecho de tener metas en común, significa trabajo en equipo donde todos tienen los mismos objetivos, motivaciones, capacidades y compromisos, como también asumen la responsabilidad de aprovechar todos los recursos desde materiales, financieros y humanos, todo ello con el fin de mejorar el funcionamiento de la organización y los resultados que se pretenden alcanzar.

Cabe mencionar que éste trabajo realizado en equipo se desarrolla en el pleno ejercicio de libertad que cada persona tiene, Spencer (citado en Volkov, 1989:42); formuló la ley de libertad igual, según la cual, cada persona goza de la libertad de ejercer sus facultades compatible con la posesión de igual libertad de cualquier otro hombre.

En el campo de la administración y la gerencia, la gestión social incluye las funciones de organización, dirección, programación, ejecución, monitoreo y evaluación de impacto. Dentro del campo de las políticas públicas y los proyectos sociales, la gestión

social lucha contra la exclusión social ya que los destinatarios de la gestión social son los pobres y excluidos.

El fin de la gestión social radica en la generación de valor público, una característica propia de la gestión social, es que el ritmo innovativo avanza desde la periferia hacia el centro del sistema. Procede desde lo micro a lo macro, de lo local a lo regional, desde las personas con rostro y corazón, hacia las instituciones con estructuras y organigramas. Dentro del marco de la gestión social, se deriva otra forma de gestión que se relaciona con los proyectos sociales orientados hacia el desarrollo de las personas.

- **Gestión del Proyecto**

La gestión de proyectos incluye el planeamiento, la organización, la motivación y el control de los recursos disponibles para ejecutar un proyecto que tenga como propósito alcanzar uno o varios objetivos. La CEPAL define la gestión del proyecto como el conjunto de responsabilidades y de acciones necesarias para materializar el proyecto y para realizar su objetivo específico. (s.f.)

Se entiende por proyecto como el medio para concretar una idea, voluntad de querer cambiar algo de la realidad, ejemplo una situación problema, el diseño del proyecto surge a partir de identificar las soluciones del problema, se hace para tener definido lo que se quiere hacer, cuanto se va a tardar en hacerlo, que acciones se van a hacer y los recursos que se necesitan, esto permitirá hacer una ficha técnica del proyecto para solicitar el apoyo financiero y técnico a otras organizaciones, instituciones públicas u organismos financieristas.

La gestión acertada de un proyecto social, requiere de elaborar un diseño de proyecto compuesto por las diferentes fases con una secuencia lógica, sin embargo es importante mencionar que el diseño del proyecto es el momento central de la definición de las posibilidades de creación de valor del proyecto, en ésta parte se encuentran los

componentes que se proponen para dar soluciones al problema y hacer el proyecto viable, siendo los siguientes:

- **Programación:** Es la fase en la que un proyecto se orienta a las áreas concretas de actuación de la institución donde se ejecutará.
- **Identificación:** se hace un diagnóstico, el análisis de involucrados, análisis de problemas, FODA y el uso de otras herramientas que permitan aclarar el panorama, luego se selecciona el área de proyección donde se va a trabajar.
- **Formulación:** Describir el problema que se pretende resolver, identificar la población objetivo, las alternativas de solución, los posibles objetivos del proyecto, los costos estimados, pensar si es factible y viable la realización del proyecto en el tiempo estimado y Plan de acción.
- **Financiamiento:** Se realiza un presupuesto de ingresos y egresos, describiendo los donantes y el monto que proporcionarían.
- **Ejecución:** Gestión administrativa del proyecto y ejecución de campo donde se obtendrán los resultados previstos, en el plazo y costo previsto.
- **Evaluación:** Se empieza con hacer una evaluación ex ante y al finalizar el proyecto se evalúa la ejecución.

Algunas veces se tiende a pensar que la gestión social y la gestión de proyectos son sinónimos, aunque tienen algunas cosas en común se debe tener claro que no es lo mismo, sin embargo lo que no se puede discutir es que para desarrollarse es necesario hacer gestiones de diferente clase, todo depende la meta que se quiere alcanzar.

4.6. Desarrollo

El desarrollo es la búsqueda del progreso que pretende alcanzar toda persona individual o colectiva en sus distintas esferas, cuando se habla de desarrollo lo primero que viene a la mente es, que está estereotipado con el hecho de tener recursos monetarios y materiales, se le ha asociado al desarrollo de tipo económico.

Desde la perspectiva de la administración Chiavenato (1997:595); opina que “el desarrollo es un proceso lento y gradual que conduce al exacto conocimiento de sí

misma y a la plena realización de sus potencialidades”. Este enfoque economicista se debe a que los países desarrollados son los que tienen fuerte influencia a nivel mundial, han sugerido métodos diferentes para medir el desarrollo como ejemplo en términos de ingreso por habitante y de crecimiento demográfico, vinculándolo siempre al aspecto económico se preocupan por producir más y acumular riqueza.

El término de desarrollo surge en un contexto del modelo capitalista de los países industrializados, ante la demanda de la clase obrera quien se pronunció con nuevas exigencias económicas asociadas a las luchas populares, sus principales demandas las hacían con el propósito de lograr mejoras sustanciales en los niveles de vida de los trabajadores, uno de los resultados obtenidos fue que decretaron leyes que regularían el derecho al trabajo y a los derechos sociales en general, hecho que generó el establecimiento de algunas instituciones públicas.

De acuerdo a lo planteado por Karl Marx (1848); manifiesta que “hasta hoy, toda la historia de la sociedad ha sido una constante sucesión de antagonismos de clases, que revisten diversas modalidades, según las épocas”. Expresión que a pesar de haber sido escrita hace muchos años, se expresó con toda certeza de cómo funciona la sociedad, en la actualidad la lucha de clases continúa manifestándose, y justamente como una causa principal de que los individuos continúen luchando por alcanzar un mejor desarrollo.

La segunda guerra mundial fue uno de los acontecimientos que amplió el concepto de desarrollo, empezando a difundir el concepto de diferentes modelos de desarrollo, dentro de los cuales se puede mencionar el desarrollo humano. Gonzáles (s.f.) sugiere:

El desarrollo humano es un proceso que presenta como objetivo central la ampliación de las oportunidades del ser humano, definiendo como las tres más esenciales: el disfrutar una vida prolongada y saludable; adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente.

Desde el punto de vista de Amartya (s.f.); plantea que en la época de la segunda guerra mundial fue donde inició la idea del desarrollo, se impulsó como un proceso esencialmente amigable donde se destaca la cooperación entre los individuos, éste mismo patrón es el que hasta lo planteado anteriormente se ha venido impulsando. Una de las variantes de éste modelo de desarrollo, acentúa sobre la necesidad de altos niveles de acumulación, se inspiraba en la lógica del modelo de crecimiento lo que significaba mantener bajos niveles de vida en un futuro inmediato para fomentar la acumulación acelerada de capital y el consiguiente crecimiento económico resolviendo así el problema del desarrollo.

Sin embargo el desarrollo del siglo XXI no puede abordarse de la misma manera en que se ha hecho, Amartya (s.f.) también plantea “nos encontramos con la concepción del desarrollo como proceso inherentemente cruel basado en unos principios morales”, en la actualidad desarrollo implica que los gobiernos adquieran deudas millonarias que al inicio expresa una acumulación de capital, que tiene poco interés por el bienestar y la calidad de vida del presente y el futuro inmediato, pero en la medida que éstos se van gastando, la situación de la pobreza va empeorando.

En el impulso de la teoría de las capacidades, Amartya (citado en PROFASR, 2005:9); concibe el desarrollo como la ampliación de las capacidades de las personas en lo económico, cultural, social y político. Parte de la libertad de las personas para tener acceso a los servicios básicos que satisfagan sus necesidades en un entorno cultural propio, mediante su empoderamiento.

El desarrollo se entiende como la condición de vida de una sociedad, donde las necesidades reales de los individuos o grupos de personas son satisfechas mediante la utilización de los recursos y sistemas naturales, pero de manera responsable o sostenida, ante nuevas demandas de carácter económico y social surge y toma auge el modelo de desarrollo social.

4.6.1. Desarrollo Social

El modelo de Desarrollo Social es uno de los campos de conocimiento de la Gerencia Social, como también es un área de intervención del Trabajo Social. En su etapa inicial a finales de los años 40s al desarrollo social se le interpretaba como bienestar humano porque se hacía referencia a aspectos como la educación, la salud, la seguridad social, la vivienda, la nutrición y la recreación.

El Desarrollo Social es el campo de estudios y de prácticas que aporta los marcos para el análisis de las transformaciones sociales recientes, los fenómenos que las originan y sus efectos más importantes. (INDES-BID, 2004:4). Este tipo de desarrollo ha sido y sigue siendo un desafío para los países desarrollados como para los países en vías de desarrollo, y las sociedades que enfrentan problemas de pobreza, desempleo, desigualdad social.

Partiendo de la opinión de Boza, Méndez, Monescillo, y Toscano (2010:16); definen que Desarrollo Social es hablar de desarrollo del conocimiento en un contexto multicultural, es un proceso que desborda espacio, se trata de un aprendizaje de conocimientos, actitudes y capacidades para actuar democráticamente en una sociedad que se construye y mejora en interacción con los demás. Es mayor en la medida que se construye una sociedad más justa, tolerante y libre.

Es un tema en el que organismos internacionales se han ocupado y realizado conferencias y cumbres sociales, como por ejemplo en 1992 la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Desarrollo y el Medio Ambiente, cumbre Social donde participaron jefes de Estado y Gobierno de diferentes países del mundo.

En el año 1995 se celebró la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, definiendo en conjunto:

El Desarrollo Social determina que solo dentro de un orden social basado en la justicia puede cada ser humano realizar plenamente sus posibilidades. El Desarrollo Social dictamina, asimismo, que el verdadero progreso económico es

imposible sin el progreso en la esfera social. El Desarrollo Social es también la respuesta política de la comunidad internacional a la sociedad global en que vivimos.

Se basa en la dignidad humana, en los derechos humanos, la igualdad, el respeto, la paz, la democracia, la responsabilidad mutua y la cooperación y el pleno respeto de los valores religiosos, éticos y de los orígenes culturales de la gente". (Naciones Unidas, 1995:142).

Los consensos realizados en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social para definir el concepto constituyen un bonito discurso, un pensamiento ideal al que todo ser humano aspira alcanzar, sin embargo en la realidad social actual y verdadera coincide con la realidad que Marx y Engels vivían en su momento histórico, en el que el capitalismo estaba disfrutando de la cosecha de sus triunfos sobre las relaciones sociales de producción, donde las apologías sobre la libertad, la igualdad y la fraternidad en esa forma de organización productiva, además de las condiciones de gobierno y trabajo establecidas en las diversas regiones, mantenían una relativa calma social. (Gutiérrez, 1986:52).

Las características anteriores se mencionan porque es evidente que desde varios siglos atrás se dio la división social del trabajo, lo cual significa que también se desarrolló una estratificación social que en la actualidad sigue causando injusticias sociales con la gente pobre.

Este desafío de enfrentar el desarrollo social también representa un desafío complejo para los países en desarrollo donde se encuentra inmersa Guatemala, ya que éstas propuestas son gestadas por organismos internacionales que establecen normas que a su criterio consideran que pueden ser aceptadas y adecuadas para los países de América Latina, sin tomar en cuenta que los países europeos y de Norteamérica tienen dinámicas sociales diferentes.

Spencer (citado en Volkov, 1989:48) sostiene que cualquier proceso de desarrollo tiene dos aspectos: la integración y la diferenciación. Empieza con el simple incremento cuantitativo, el aumento del volumen o del número de elementos que lo componen. La división fisiológica del trabajo resulta ser, el mecanismo universal de desarrollo. Cuanto mayor sea la diferenciación de las funciones, tanto más importante será la existencia de cierto mecanismo dirigente regulador.

Atendiendo al elemento regulador es donde el Estado toma parte ya que es el órgano que debe impulsar el Desarrollo Social de cada país, esto implica que las políticas y actividades internacionales, nacionales y regionales otorguen la máxima prioridad a la promoción del progreso social y al mejoramiento de las condiciones humanas, lo cual debe hacerse sobre la base de la plena participación de todas las personas individuales y colectivas.

La participación social es un derecho pero también un deber que tiene todo ciudadano, en consecuencia todas las personas están llamadas a participar en la vida política y social de su comunidad.

En Guatemala la participación social está basada en la Constitución Política de la República, donde garantiza condiciones básicas de la participación libre, y estas son: La libertad de pensamiento, de locomoción, de reunión, de manifestación y los derechos de petición, de elegir y ser electos, de hacer consulta popular, afiliarse a partidos políticos entre otros.

El modelo de Desarrollo Social involucra tres elementos importantes que son: el crecimiento económico, distribución de la riqueza y hacer valer los derechos humanos, su objetivo principal consiste en que todas las generaciones actuales y futuras puedan gozar de una calidad de vida plena, basada en el respeto y el ejercicio de los derechos humanos. Es importante enfatizar que para avanzar en el proceso del desarrollo social es necesaria la participación de diversos actores como los Estados, organismos internacionales y los ciudadanos por medio de organizaciones sociales y civiles.

El Desarrollo Social trae consigo muchos compromisos con la sociedad, tiene un largo camino que recorrer, el Estado, los individuos y las instituciones muchas acciones que realizar, dentro de los compromisos con la sociedad están: contribuir a la erradicación de la pobreza, generar bienestar y calidad de vida para la población en general. Existe otro modelo de desarrollo que propone un desarrollo desde el espacio local.

4.6.2. Desarrollo Local

El modelo de Desarrollo Local inició en América Latina en la década de los 90s en el contexto que se caracterizaba por la presencia de un Estado que administraba de manera centralizada, lo cual era un obstáculo para que las poblaciones asentadas en áreas rurales periféricas estuvieran olvidadas o abandonadas. Ésta es una de las causas por las cuales intervinieron organismos multilaterales que presionaron para que los Estados descentralizaran sus funciones como estrategia para equilibrar el desarrollo territorial de cada Nación.

El desarrollo territorial desde la definición de Boissier (citado en PROFASR, 2005:16); sostiene que el crecimiento puede ser inducido desde arriba y también desde abajo, pero el desarrollo se mostrará siempre como un proceso local, endógeno, descentralizado, y continuo o discontinuo sobre el territorio. El desarrollo local debe gestarse desde lo endógeno a partir de una racionalidad de inclusión de toda la población, para que puedan disfrutar del progreso social en la misma sintonía y que la participación sea en igualdad de condiciones.

Éste modelo de desarrollo busca optimizar las potencialidades del lugar, es una estrategia importante donde confluyen ideas, teorías, objetivos, actores y metodologías estipuladas, se considera que en el espacio local puede darse una importante vinculación con lo global, aprendiendo de las experiencias de otros modelos de desarrollo para encontrar respuestas adecuadas a las aspiraciones sociales de bienestar y desarrollo más inmediatas.

El Desarrollo Local es un proceso de crecimiento económico y de cambio estructural que propicia un mejor nivel de vida para la colectividad, para lo cual desarrolla al menos cuatro dimensiones: la económica, la sociocultural, la política-administrativa y la territorial, donde el territorio juega un papel decisivo (PROFASR, 2005:16).

Al igual que los demás modelos de desarrollo, éste con enfoque local, se extiende de una manera dinámica en la que las personas y las sociedades son los principales protagonistas del desarrollo siempre y cuando exista involucramiento mediante la participación ciudadana, en la decisiones públicas que se toman y que estén en constante vigilancia de que los diferentes entes cumplan con sus respectivas misiones.

Las personas también son objetivos del desarrollo debido a que en el proceso de desarrollo se busca ofrecer a las personas la posibilidad de mejorar constantemente su calidad de vida. Como todo modelo de desarrollo debe tener como principales características, estar orientado al ser humano, ser incluyente, sostenible, participativo, ético, equitativo, social e integral.

El modelo de desarrollo local al igual que los otros modelos de desarrollo, tiene el desafío de combatir la pobreza y alcanzar el bienestar, y para que esto sea posible PROFASR (2005) plantea que el Estado debe reasumir la universalización de la política económica y social y elevar las condiciones de vida de la población. Eso implica fomentar la solidaridad y el incremento de la inversión social.

Si bien es cierto que es al Estado a quien le corresponde reasumir la universalización de la política económica y social para elevar las condiciones de vida de la población, esta universalización significa que debe incluirse a toda la población sin excepción alguna, como también debe complementarse con el hecho de velar por el cumplimiento de todos los Derechos Humanos que tienen los ciudadanos.

Sin embargo este deber es compartido ya que los gobiernos municipales son responsables de impulsar el desarrollo local que debe ser visto como un proceso

mediante el cual las instituciones, organizaciones sociales y personas que comparten un territorio se movilizan dentro de su localidad con el fin de crear, reforzar y estabilizar actividades utilizando de manera responsable los recursos que se encuentran dentro de su territorio.

Es importante reconocer que el desarrollo se debe construir de manera participativa y donde existan múltiples actores como el Estado, el sector privado, la sociedad civil, organizados como instituciones, asociaciones, comités o grupos que se organizan para trabajar en conjunto por un bien común.

El desarrollo también implica que deben hacerse cambios de diferentes tipos como tecnológicos, cibernéticos, asimismo cambios en las formas de pensar, valorar y actuar de las personas, lo que debe superar de alguna manera los paradigmas, como la discriminación, el racismo y la desigualdad social. Para hacer posibles los diferentes cambios que influyan en el desarrollo de la sociedad es importante fortalecer el capital humano, físico y social.

- **Capital Social**

El capital social es un nuevo concepto que se aplica en los estudios sobre el desarrollo, hace referencia a una realidad menos tangible que el capital humano o el capital físico. El capital social es el elemento central para construir el desarrollo en una sociedad abierta, constituye ciertos recursos de las personas, derivados de sus relaciones sociales y que tiene cierta persistencia en el tiempo, dichos recursos son utilizados por las personas como instrumentos con los que aumentan su capacidad de acción y se pueden satisfacer necesidades y alcanzar objetivos.

Desde la perspectiva de Pierre Bourdieu (citado en Marrero, (s/f)); define el capital social como “la totalidad de los recursos potenciales y actuales asociados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuos”. En otras palabras se trata de la totalidad de recursos basados en la pertenencia a un grupo. El capital social es importante para el desarrollo porque

implica que se debe mejorar la educación y los servicios de salud, construir instituciones políticas competentes responsables.

Una contribución en el tema del capital social lo hizo Coleman (citado en Stanek, (s/f)); planteando que sus componentes son: los efectos externos, las formas asociativas y grupos comunitarios, las reglas sociales, la confianza, las redes sociales.

4.6.3. Desarrollo Territorial

El desarrollo territorial es un nuevo enfoque del desarrollo gestado por organismos internacionales quienes consideran que es una de las principales vías para reducir la pobreza y la exclusión, que son dos de los males sociales que prevalecen en la sociedad actual. Dentro de las particularidades de éste enfoque de desarrollo de territorio, el territorio deja de ser un espacio pasivo y se convierte en un actor del desarrollo, deja de ser un campo o perímetro para pasar a ser un actor dentro de una estructura activa, ya que la propuesta de éste enfoque es, que el desarrollo se gesticione desde abajo o sea lo endógeno.

En Guatemala existe una estrategia de desarrollo territorial diseñada por la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, donde especifica que una de las acciones para el fortalecimiento de la integración territorial es “el desarrollo de territorios para el mejoramiento de condiciones de vida de la población, sean éstos de orden económico, social, ambiental y cultural. Básicamente se busca un cambio orientado a superar las situaciones desventajosas existentes”. (SEGEPLAN, 2006:13). Estas situaciones desventajosas se refieren a la pobreza latente que viven muchas familias guatemaltecas y también a la desigualdad social que durante muchos años se ha manifestado y comprobado.

Todo proceso de búsqueda de desarrollo en cualquiera de sus dimensiones, tiene como esencia fundamental al ser humano quien se desenvuelve en territorios concretos o espacios determinados. Un factor clave para que el desarrollo territorial sea posible, se

encuentra en la articulación entre el Estado y la Sociedad Civil, en torno a alcanzar objetivos de bienestar sostenibles.

La definición de Desarrollo Territorial de Fundación Interamericana (citado en Enríquez, 2009:42); manifiesta que es un proceso participativo para abordar y resolver diversos problemas socioeconómicos en un territorio determinado, por medio de la formación de alianzas, que conduzcan al desarrollo sostenible, a la mejora de la calidad de vida de los grupos de bajos ingresos, y al fortalecimiento de la democracia en la región.

El modelo de desarrollo de territorio se introduce por medio de tres tipos de organizaciones: las organizaciones sociales de base y ONG, los gobiernos nacionales y municipales y los organismos de cooperación internacional, es por medio del trabajo participativo e integrador de los tres tipos de organizaciones mencionados anteriormente que se articula el desarrollo local de territorio.

Para favorecer el desarrollo de territorio es necesario que los actores que forman parte de éste sistema tengan definido el rol que deben desempeñar. Merton (citado en Sociolib, 2009); sostiene que los elementos que integran el sistema son subsistemas interdependientes, que cumplen funciones sociales necesarias para el funcionamiento, regularidad y estabilidad de todo el sistema, cada subsistema cumple una función. Tal es el caso de las organizaciones vinculadas en el proceso de desarrollo de territorio.

A los gobiernos locales como organismos electos, les corresponde ser animadores, articuladores y catalizadores de la intervención de los actores territoriales, ejerciendo el papel de liderazgo. La ciudadanía es otro actor estratégico cuya participación es indispensable para ejercer la democracia. El tercer actor estratégico está conformado por el tejido empresarial que deben introducir dentro de su sistema de producción formas innovadoras que no dañen el medio ambiente, y como un cuarto actor las universidades y centros de investigación que pueden contribuir con investigaciones y aportar conocimientos como un factor fundamental en el desarrollo territorial.

El desarrollo de territorio es un nuevo enfoque basado en el aprovechamiento de los recursos y las potencialidades endógenas, las cuales se entienden como el punto de partida de este nuevo tipo de desarrollo centrado en lo local, este desarrollo plantea como una de las necesidades de volver la mirada hacia el micro entorno, donde es necesario innovar debido a, que son menos las condiciones que existen.

La ponencia de Morgan (citado en ILPES, 2013:41); en materia de innovación sustenta la idea de que el capitalismo contemporáneo ha llegado a un punto donde el conocimiento es el recurso más estratégico y el aprendizaje el proceso más importante, es por esta razón que el nuevo enfoque de desarrollo de territorio se caracteriza por la innovación la cual emerge como resultado de procesos de interacción social y en particular de las relaciones más próximas.

Éste modelo de desarrollo tiene el desafío de construir o fortalecer capacidades de aprendizajes colectivos, sustentados en el conocimiento tácito de los territorios, busca generar sinergia entre actores públicos, privados y la sociedad civil, con el propósito de Incrementar los conocimientos dentro del territorio y proyectar acciones dirigidas a realizar proyectos sociales que promuevan en desarrollo integral de las personas y como consecuencia transformar condiciones de vida pasando de un estado no deseado a un estado de bienestar social.

Para lograr el desarrollo no solo de las personas sino también de su territorio o comunidad es necesario que haya participación activa, porque hay otras alternativas que les permitirán transformar sus condiciones de vida, alcanzar un estado de bienestar, progreso y la construcción de su propio desarrollo, una de éstas alternativas es en el pleno ejercicio de sus derechos humanos, que es otra de las áreas de intervención del Trabajo Social.

4.7. Derechos Humanos

Los Derechos Humanos son las libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona por el simple hecho

de su condición humana, para garantizar una vida digna. El disfrute de éstos derechos no hace distinción social, económica, política, jurídica, étnica o ideológica.

Los Derechos Humanos son comunes a toda la sociedad global, se reconoce en su naturaleza, cada era cultural puede tener su forma particular de contribuir a la aplicación de esos derechos. Éstos derechos se han ido reconociendo a lo largo de la historia a través de un lento proceso de aprendizaje moral que se mantiene de manera permanente, ya que es un tema que no se agota ni caduca.

Las características de los Derechos Humanos son diversas, tales como: su universalidad porque se extienden a todo el género humano en todo tiempo y lugar; son inherentes, absolutos, inalienables, inviolables, imprescriptibles, indisolubles, universales, interdependientes, iguales y no discriminatorios, irreversibles y progresivos. El principal desafío que tienen es el de encontrar la vía para defender su universalidad en beneficio de todos los seres humanos, con respeto y respetando la diversidad.

Los Derechos Humanos se clasifican en tres tipos llamados generaciones, la primera generación está compuesta por los Derechos Civiles y Políticos, la segunda generación por los Derechos Económicos y Culturales, la tercera generación los Derechos de los Pueblos. Su base legal está fundamentada en la Constitución Política de la República de Guatemala, vinculados a los principios de libertad, igualdad y fraternidad. Los derechos humanos han sido reconocidos a nivel interno y a nivel internacional, ya que el proceso para el reconocimiento de los mismos inició desde tiempo atrás, durante períodos de conflicto social donde el ser humano luchaba por necesidades diferentes para vivir una vida digna.

En Guatemala La Procuraduría de los Derechos Humanos (s.f.) define que:

Los Derechos Humanos son las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales de que goza una persona y que se derivan de su dignidad, por lo que no pueden ser vulnerados, por ello los Estados y las leyes que los rigen tienen

la obligación de reconocerlos, difundirlos, protegerlos y garantizarlos. Todas las personas, sin importar su edad, religión, sexo o condición social, gozan de estos derechos, los cuales son indispensables para el desarrollo integral del individuo.

4.7.1. Derechos de la Mujer

Los derechos de la mujer es un tema que desde el punto de vista particular consiste en una construcción social que ha surgido como una alternativa de llamar la atención de todas las personas, principalmente del varón, quien por cuestiones de patrones de conducta no reconoce en su mayoría de casos, la igualdad de oportunidades que la mujer tiene respecto al tema de derechos.

En épocas pasadas como en la actualidad ha existido la subordinación de la mujer, pero esa subordinación no se admite de manera voluntaria cuando se puede evidenciar que es decisión de la mujer ser sumisa en los diferentes espacios donde se desarrolla ya sea en el ámbito familiar, laboral o social; sino que, en la mayoría de casos esa subordinación es atribuida al dominio y fuerza de los hombres.

Desde el inicio de la promulgación de los derechos humanos, expresan que son libertades y facultades propias de los individuos por el solo hecho de su condición de ser humano, acentúa que no debe haber ninguna distinción de raza, color, sexo, idioma o religión dentro de otros. El ser humano circunscribe hombre y mujer, no acrecienta a uno ni disminuye a la otra.

En consecuencia, tanto el hombre como la mujer deben gozar de los mismos derechos, ya que a nivel local como internacional, se reconoce al hombre y la mujer como seres humanos, si este manifiesto se cumpliera como un todo, no existiría la necesidad de teorizar en tantos temas específicos como los derechos del hombre, los derechos de la mujer o los derechos de la niñez, ya que todos conforman un mismo grupo social.

No obstante, el principio de igualdad que la Constitución Política de Guatemala promulga en la actualidad, éste no tiene diferencia alguna con el de la época en que el

marxismo se encontraba en pleno apogeo, el prejuicio y la discriminación contra la mujer sigue latente en la sociedad, la lucha de las mujeres por participar en la vida política social no ha cesado. Han surgido teorías con enfoque feminista que hoy en día enfrentan un fuerte dilema concerniente a la poca aceptación dentro de las teorías sociológicas. Donovan (citado en Ritzer, 1997:90); plantea que aproximadamente desde el año 1847 existe un movimiento político organizado por y para las mujeres, las demandas han sido de diferente índole, desde el derecho al voto, incorporarse al trabajo asalariado, la educación superior y la proliferación de literatura sobre mujeres entre otros.

Es importante reconocer que los esfuerzos hechos por los movimientos de mujeres atesoran algunos beneficios, las mujeres participan en elecciones políticas populares, tienen acceso a la educación y demás servicios públicos y sociales, acceso al trabajo entre otros.

Sin embargo hay un problema que no se ha podido superar, y éste es el de la desigualdad social más próxima y evidente que es el paradigma transmitido por generaciones, referido al hecho que el hombre ejerce poder sobre la mujer, no se reconoce la igualdad basada en los derechos humanos y las leyes establecidas, sino las construcciones sociales tradicionales. De esta desigualdad se derivan otros problemas sociales como la violencia contra la mujer en todas sus dimensiones, física, psicológica, sexual, emocional y social.

La mujer conforma el grupo social vulnerable y excluido de muchas oportunidades, llevando consigo a otros individuos que de alguna manera dependen de ellas, como niños, adolescentes, adultos mayores o personas con capacidades diferentes.

4.7.2. Derechos de la Niñez y Adolescencia

A partir de la definición escrita en la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia vigente en Guatemala, (citada en Procuraduría General de la Nación de Guatemala, (s.f.)); “se considera niño o niña, a toda persona desde su concepción

hasta que cumple trece años de edad y adolescente a toda aquella desde los trece hasta que cumple dieciocho años de edad.

Este conglomerado social es otro de los grupos de personas a quienes acompaña y apoya el Trabajo Social por medio de instituciones u organizaciones ya sean del sector público, privado u ONG, haciéndolo de manera directa o bien por medio del trabajo en redes y alianzas interinstitucionales. Las personas que conforman un conglomerado social y sus potencialidades son parte del capital social de una sociedad determinada.

Los derechos de la niñez y adolescencia, es otro de los temas abordados de manera específica, por el no cumplimiento de los acuerdos o convenios suscritos entre personas, instituciones u órganos político-sociales, ya que frecuentemente se interpretan de diferente manera las políticas, leyes o reglamentos que norman la convivencia dentro de una sociedad determinada. Aunado a esto se relaciona la injusticia social y la deshumanización del ser humano, lo cual se evidencia en la sociabilidad con los semejantes, por quienes se ha perdido la solidaridad y el amor al prójimo, prevaleciendo únicamente la satisfacción del ego propio, importando únicamente su bienestar personal y no el bienestar colectivo.

Las consecuencias de la injusticia social son terribles, por lo que es necesario que hayan personas o instituciones que defienden los derechos de las personas que no tienen voz, que por diversas circunstancias o falta de oportunidades sus derechos son atropellados, poniéndolos en una situación de vulnerabilidad de sufrir las injusticias de la vida o la discriminación de las demás personas. Esta es una de las principales razones por las cuales existen las organizaciones o instituciones privadas enfocadas a contribuir en el progreso y desarrollo social, que se interesan por mejorar las condiciones de vida de las personas que viven en situaciones de pobreza, desigualdad e injusticia.

4.8. Organizaciones

Las organizaciones son estructuras sociales, compuestas por diferentes elementos como personas, tareas y administración, están diseñadas para lograr metas u objetivos, por medio de la articulación de esfuerzos de personas, cuyo fin principal es el de producir bienes o servicios según el tipo de actividad a la que se dedica.

Las organizaciones son unidades sociales intencionalmente construidas y reconstruidas para lograr objetivos específicos, constituye un organismo social vivo y cambiante y se pueden dividir en organizaciones con ánimo de lucro y sin ánimo de lucro. (Chiavenato, 1999:2).

Todas tienen diferente finalidad y objetivos, que determinan el porqué de su existencia, y de lo que van a realizar, los objetivos son los que definen la situación deseada que las organizaciones quieren alcanzar, estos pueden ser de diferente índole, como: satisfacer las necesidades de la sociedad ya sea por medio de algún bien o servicios, algunas de proporcionar empleo productivos, y otras aumentar el bienestar de la sociedad por medio del uso eficiente de los recursos.

Las organizaciones se caracterizan por un “conjunto de relaciones sociales estables creadas deliberadamente con la explícita intención de alcanzar objetivos y propósitos (Chiavenato, 2007:251).

Dentro de las organizaciones que tienen como objetivo satisfacer las necesidades de la sociedad por medio de la prestación de servicios se encuentran las Organizaciones No Gubernamentales –ONG- que son entidades de carácter privado, cuyos objetivos son definidos por las personas que la integran, actúan de manera independiente de los gobiernos locales y de los organismos internacionales.

A este conjunto de organizaciones se les denomina de diferente manera, algunos les llaman sector voluntario, sector no lucrativo, sector solidario o bien tercer sector social.

También se les puede agrupar por tipo y esto se relaciona generalmente como está constituida jurídicamente, pueden ser Asociaciones o Fundaciones.

Las Fundaciones son organizaciones constituidas por voluntad propia de sus creadores, quienes hacen aportes económicos de su patrimonio con el fin de realizar diferentes actividades no orientadas al lucro, sino específicamente a cooperar con el desarrollo social y la ayuda humanitaria.

4.8.1. Organizaciones Sociales

Una organización social se le llama a un grupo de personas que interactúan y mantienen determinada relación social, todo con el fin de obtener objetivos en común dentro de una sociedad en la que viven. Pueden tener diferente forma porque depende del contexto social, dentro de las cuales pueden mencionarse la familia, una empresa o negocio, una escuela u otro centro educativo o bien desde la perspectiva política, puede ser un partido político.

Desde la perspectiva de la teoría general de la administración, las organizaciones sociales “son consecuencia de la necesidad que tiene el hombre de relacionar su comportamiento con los comportamientos de otros, con el fin de poder realizar sus objetivos. (Chiavenato, 2004:252). En este tipo de organizaciones las personas están destinadas para desempeñar algún tipo de rol el cual se le asigna de acuerdo a las capacidades que posea.

Este tipo de organización se caracteriza porque los miembros que la conforman se adhieren a ella por su propia voluntad, porque sienten que pertenecen al grupo y se identifican por tener intereses similares. Las organizaciones sociales responden a necesidades grupales y utilizan estrategias reales que den sentido a su expresión.

4.8.2. Organizaciones que aprenden

Las organizaciones que aprenden se les conoce también como organismos sociales vivos que se nutren de la capacidad de aprendizaje, no solo de los miembros que son parte de ella, sino que aprenden de las demás organizaciones.

El concepto de las organizaciones que aprenden según Peter Senge (citado en Sánchez, 2004:101); “son aquellas en las que la unidad funcional del aprendizaje es el equipo”. Ya que dentro de ese equipo es donde cada individuo aporta parte de sus conocimientos, haciéndolo de manera articulada con las demás personas. Las organizaciones que aprenden se caracterizan porque están en un proceso continuo de transformación.

La esencia de las organizaciones que aprenden está en la capacidad que tienen de aprender, porque a través del proceso de aprender se van haciendo más competentes, se adaptan rápidamente sin perder su propia identidad.

El proceso de aprender es dinámico y las organizaciones que se interesan por aprender, aunque no se encuentren desarrollando este proceso de manera interna, pueden optar por incorporarlo a sus estrategias institucionales, ya que esto no requiere de una receta rígida a seguir, sino que requiere de buena voluntad para adaptarse al cambio y mejorar continuamente.

Referencias Bibliográficas

Libros

- Alayón, N., Aquino, N., Castro, N., y de Paula, V. (2005). *Trabajo Social Latinoamericano. A 40 años de la Re-conceptualización*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Boza, A., Méndez, J., Monescillo, M. y Toscano, M. (2010). *Educación, Investigación y Desarrollo Social*. Madrid España: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Chiavenato, I. (1997). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (4ta. ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración*. (7ma ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Cohen, E., Martínez, R., & CEPAL. (s.f.). *Manual Formulación, evaluación y monitoreo de proyectos sociales*.
- Corcuff, P. (2005). *Las nuevas sociologías. Construcciones de la realidad*. España: Alianza Editorial.
- Díaz, J. (2006). *Naturaleza y especificidad del Trabajo Social: un desafío pendiente de resolver. Reflexiones para el debate*.
- Enríquez, A., Rodríguez, M. (2009). *Santa Tecla Gestión Participativa y transformación del territorio*. El Salvador: Avanti Gráfica, S.A. de C.V.
- González-Anleo, J. (1997). *Para comprender la Sociología*. España. Editorial Verbo Divino.
- Gutiérrez, G. (1986). *Metodología de las Ciencias Sociales II. Principales perspectivas para el conocimiento de lo social*. México: Haria.

Kisnerman, N. (1997). *Pensar el Trabajo Social*. Una introducción desde el construccionismo. La construcción del Trabajo Social. (2da. ed.) Buenos Aires-México: Ediciones Edward, Grupo Editorial Lumen Hvmánitas.

Kisnerman, N. (1997). *Pensar el Trabajo Social*. Una introducción desde el construccionismo. La Cuestión Social. (2da. ed.) Buenos Aires-México: Ediciones Edward, Grupo Editorial Lumen Hvmánitas.

Miranda, N. (1994). *Teoría Sociológica Contemporánea. El Interaccionismo Simbólico*. Nicaragua: UCA.

Pérez, J. (2006). *Unidad de Conocimiento. La gestión participativa*. (1era ed.).

Pérez, T., Martínez, M., & Rodríguez, A. (2003). *Gerencia Social Integral e Incluyente*.

Ritzer, G. (1993). *Teoría Sociológica Clásica*. (1era ed.). España: McGraw Hill Inc.

Ritzer, G. (1997). *Teoría Sociológica Moderna*. El reto de la Teoría feminista. España: Mc Graw Hill.

Ritzer, G. (1997). *Teoría Sociológica Contemporánea. Interaccionismo simbólico*. (3era ed.). México: McGraw Hill. México.

Ritzer, G. (2002). *Teoría Sociológica Contemporánea*. Fundamentos de la Teoría Social. España: Mc Graw Hill.

Ritzer, G. (2002). *Teoría Sociológica Moderna*. España: McGraw Hill Inc.

Volkov, F. (1989). *Historia de la Sociología del Siglo XIX comienzos del siglo XX*. Concepción Sociológica de Herbert Spencer. URSS: Editorial Progreso.

Volkov, F. (1989). *Historia de la Sociología del siglo XIX comienzos del siglo XX*. El organicismo y el evolucionismo. URSS: Editorial Progreso.

Documentos y Revistas Profesionales

Armijo, M., ILPES, CEPAL (2009). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*.

Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social. (2004). *La Gerencia Social INDES*. Washington, D.C.

Díaz, J. (2006). *Naturaleza y especificidad del Trabajo Social: un desafío pendiente de resolver*. Reflexiones para el debate.

Fundación Débora. (2012) *Memoria de Labores*. Guatemala: Fundación Débora.

Gonzales, A., y López, L. (s.f.). *Desarrollo Humano*.

INDES, Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social. (2002). *Diseño y Gerencia de políticas y programas sociales*. Washington, D.C.

Licha, I. (1999). *El Enfoque de Gerencia Social*.

Licha, I., y Banco Interamericano de Desarrollo. (2002). *Las Herramientas de la Gerencia Social. Notas de clase*.

Licha, I., Banco Interamericano de Desarrollo, e Instituto Interamericano para el Desarrollo Social. (2009). *Herramientas para la formación de políticas*. El análisis de actores. Fondo España-PNUD.

Marrero, A. (s.f.) *La Teoría del Capital Social*. Una crítica en perspectiva latinoamericana. Uruguay.

PNUD. (2009). *Desarrollo de capacidades. Texto básico del PNUD*. Nueva York.

PROFASR, URL y KFW. (2005). *Reflexiones sobre el Desarrollo Local y Regional*. (1era. ed.). Guatemala: URL-KFW.

Riffo P., Luis., ILPES, CEPAL. (2013). *Desarrollo Territorial*. 50 años del ILPES: evolución de los marcos conceptuales sobre desarrollo territorial. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

SEGEPLAN. (2006). *Estrategia de Desarrollo Territorial para la República de Guatemala*. Sistema Nacional de Planificación Estratégica Territorial. Guatemala.

UNESCO. (2000) Desafíos de la educación. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. Trabajo en Equipo. IIPE Buenos Aires.

UNICEF. (2006). *Cuadernillo 5 Desarrollo de capacidades para el ejercicio de la ciudadanía*. (1era. ed.). Argentina.

Documentos Electrónicos

Ávila-Fuenmayor, F. (2007). El concepto de poder en Michel Foucault. A Parte Rei. Revista de Filosofía. Recuperado de: <http://serbal.pntic.mec.es/AParteRei>

De Asís, Agustín. Dominique Gross, Esther Lillo, Alfonso Caro. Fundación Luis Vives De Asís (s.f.). Manual de Ayuda para la Gestión de Entidades no Lucrativas. Madrid. Recuperado de: www.pluralismoyconvivencia.es/upload/26/75/Manual_gestion.pdf

Díaz, J. (2006). Naturaleza y especificidad del Trabajo Social: un desafío pendiente de resolver. Reflexiones para el debate. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rk/v9n2/a09v09n2.pdf>

Enciclopedia Virtual eumed.net. (s.f.). *La Gerencia Social*. Recuperado de: http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1159/gerencia_social.html

Franco, M. (2012). *El Pensamiento Estratégico en los Gerentes Basado en la Filosofía de los Institutos Autónomos del Sector Público*. Recuperado de: www.spentamexico.org.

Gamarra, F. (2007). *Análisis FODA y estrategias para instituciones Educativas*. (1era ed.). Recuperado de: <http://es.slideshare.net/DidimoSoriaSoria/anlisis-foda-y-estrategias-parainstituciones-educativas>

Gerstein, M., CEPAL., & Clades. (1996). Pensamiento estratégico. Encuentros Nacionales – Gestión de Información. Santiago de Chile. Recuperado de: <http://infolac2.ucoi.mx/documentos/politicas/10.pdf>

López, A., & Universidad Central Bogotá, Colombia. (2013). Una aproximación al campo de estudio del pensamiento Estratégico desde las publicaciones académicas: De lo predecible a lo emergente. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/909/90928088012.pdf

Marx, K. y Engels, F. (1848). *Manifiesto del Partido Comunista*. Librodot.com. Recuperado de: <http://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/48-manif.htm>

Naciones Unidas. (1995). *Cumbre Mundial Sobre Desarrollo Social*. Recuperado de: <http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/cumbre/copenhage.htm>

Pérez, T. (s.f.). *Gerencia Social Integral*. Recuperado de: http://books.google.com.gt/books/about/Gerencia_social_integral_e_incluyente.html?i=d=6RdDAQAAIAAJ&redir_esc=y

Procuraduría de Derechos Humanos. (s.f.) Derechos Humanos. Recuperado el 27 de julio 2013, de <http://www.pdh.org.gt/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>.

Procuraduría General de la Nación de Guatemala. (s.f.). Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Recuperado de: [http://www.pgn.gob.gt/leydeproteccion integral de la niñez y adolescencia-decreto 27-2003](http://www.pgn.gob.gt/leydeproteccion%20integral%20de%20la%20niñez%20y%20adolescencia-decreto%2027-2003)

Sánchez, M. y Biblioteca Universitaria. (2004). *Una organización que aprende*. México: Universidad Autónoma de México. Recuperado de: www.redalyc.org.

Stanek, Oleg. (s.f.) *Capital Social y Redes Sociales: Introducción a una reflexión crítica*. Recuperado de: <http://www.soc.unicen.edu.ar>

Sen, A. (s.f.). Teorías del Desarrollo a principios del Siglo XXI. Recuperado de: http://www.fts.uner.edu.ar/catedras03/politica_social/documentos/desarrollo_local_y_regional/amartya_sen.pdf

Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio. Unidad de Proyectos. 2009. Formulación de proyectos sociales. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: http://www.extension.edu.uy/sites/extension.edu.uy/files/Formulacion_de_proyectos_UP_SCEAM_09.pdf

Sociolib. Sociología y Antropología (2009). Robert Merton. Teoría y Estructura Social. Recuperado de: <http://vensociolib.blogspot.com/2009/07/robert-k-merton.html>

UNESCO. (s.f.). Educación no Formal. Recuperado de: http://www.unesco.org/bpi/pdf/memobpi55_NFE_es.pdf

Valcárcel, M., & Departamento de Ciencias Sociales Pontificia Universidad Católica del Perú. (2006). Génesis y evolución del concepto y enfoques sobre el desarrollo. Documento de investigación. Perú, Lima. Recuperado de: <http://www.uv.mx/mie/files/2012/10/SESSION-6-Marcel-Valcarcel-Desarrollo-Sesion6.pdf>

Otros artículos tomados de internet

Aula fácil. Los sabios.com. (2014). ¿Qué es el trabajo en equipo? Recuperado de: <http://www.aulafacil.com/Trabequipo/Lecc-1.htm>

Fundación Débora. (s.f.) Nuestra Historia. Recuperado de: <http://fundaciondebora.org/nuestrahistoria.html>

Iniciativa 58 (I58). (s.f.). ¿Qué hacemos? Recuperado el 27 de julio 2013, de <http://iniciativa58.org/que-hacemos/>

PASMO. (s.f.) ¿Qué es PASMO? Recuperado el 27 de julio de 2013, de <http://www.asociacionpasm.org/>

Procuraduría General De Justicia Del Estado. Chiapas México. (s.f.). Grupos vulnerables. Recuperado de: <http://www.pgje.chiapas.gob.mx/gsyv/conceptos.aspx>

Wide Awake.Org. (s.f.). Proyectos por Región. Recuperado de: <http://www.wideawake.org/projectsbyregion.html>

World Women Christian Temperance Union. (s.f.). Historia de la Unión de Mujeres Cristianas. Recuperado de: <http://www.wwctu.com/pages/resources.html>

World Women Christian Temperance Union. (s.f.). Recursos. Recuperado de: <http://www.wwctu.com/pages/resources.html>

ANEXOS

- **Anexo 1:** Informe ejecutivo. Diseño del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, en Fundación Débora, sector el Mezquital, Municipio Villa Nueva, Departamento de Guatemala.
- **Anexo 2:** Conformación del equipo de seguimiento del Plan de Acción.
- **Anexo 3:** Manual de Funciones del equipo de seguimiento.
- **Anexo 4:** Fichas Técnicas de Proyectos.
- **Anexo 5:** Glosario.

Anexo1

Universidad Rafael Landívar

Sede: La Antigua Guatemala

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia de Desarrollo



Informe Ejecutivo:

**Diseño del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, en
Fundación Débora, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.**

Villa Nueva, Guatemala mayo de 2014

Índice

Contenido	Pág.
Introducción.....	1
Justificación.....	1
Objetivos.....	2
Descripción de actividades, Metodología y Participantes del Plan de Acción.....	3
Matriz del Plan de Acción.....	5

Introducción

En el presente documento se presenta de manera puntual el plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, como el producto final que surgió de la implementación del proyecto de intervención propuesto como parte del proceso de Práctica Profesional Supervisada, de la carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, la cual fue realizada en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva del Departamento de Guatemala.

Con el propósito de diseñar el Plan de Acción, la propuesta del proyecto fue trabajar de manera articulada con el personal en general, con grupos de padres de familia beneficiarios de los proyectos que ejecuta la institución, con el propósito de fortalecer la participación de todas las personas y el ejercicio de la libre expresión del pensamiento.

El documento está compuesto por los siguientes elementos: una justificación, objetivos que son el punto de partida que orienta lo que se quiere alcanzare para realizar las acciones apropiadas para promover el desarrollo social en el sector atendido.

Posteriormente se presenta la descripción de actividades, metodología y participantes involucrados en el plan de acción.

Al final se presenta una matriz del plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, en la institución, siendo ésta una guía que pueda orientar la ejecución de futuros proyectos enfocados al desarrollo social.

Justificación

En materia de planificación se reconoce que a nivel de toda institución es un proceso que en la actualidad ha adquirido mucha intensidad, evidentemente está vinculado al plan trayendo a la percepción el contenido de diferentes elementos como objetivos y actividades que listar, sin embargo, a pesar que el apoyo en la planificación es importante, existen instituciones u organizaciones que no se sostienen en esta

herramienta tan valiosa que puede ser de mucha utilidad para lograr sus objetivos o metas propuestas en cualquiera de las áreas de proyección que desarrolla la institución.

Con el fin de llevar a cabo el proceso de un plan es necesario involucrar a todos los actores sociales que toman parte en el proceso, desde puestos directivos hasta los operativos, tal caso es el de Fundación Débora, donde se propició espacios de participación para el personal administrativo y de los beneficiarios de los servicios que presta la institución, todos con el mismo sentir de identificar diversas necesidades existentes dentro de la dinámica de trabajo que realizan para que de esta manera sean tomadas en consideración para mejorar sus estrategias en los proyectos que ejecuten, que se orienten a ser sostenibles y que causen un impacto significativo en los beneficiarios.

Para ejecutar el proyecto propuesto denominado “Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, es preciso mencionar que se logró por medio de una participación activa y libre, donde las personas participantes opinaron e hicieron propuestas significativas para diseñar el plan.

La idea de un plan de acción como una importante herramienta que orienta las acciones de las organizaciones o instituciones, se hace referencia que surge a partir del proceso de análisis situacional de la institución, para luego continuar con el diseño del plan y como producto final el documento del plan de acción.

Objetivos

General:

Fortalecer las capacidades del capital humano en la gestión de proyectos de desarrollo social.

Específicos:

- Establecer como estrategias institucionales el trabajo en equipo y la formulación de proyectos de desarrollo social.

- Mejorar la gestión institucional por medio de proyectos de desarrollo social con visión de futuro.
- Promover la participación ciudadana, con los padres de familia beneficiarios de los proyectos.

Descripción de actividades

El proyecto de diseño de un plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, realizado durante el semestre de enero a junio de 2014 ejecutó varias actividades para fortalecer el capital humano de la institución, tanto personal como beneficiarios de los proyectos que ejecuta la institución.

Dentro de la propuesta del proyecto se planteó como objetivo general “Contribuir con Fundación Débora en el fortalecimiento del capital humano para la gestión de proyectos de desarrollo social”, a través del diseño de un plan de acción. Acompañado del plan, uno de los resultados previstos fue un “Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social elaborado” y el indicador de éxito “Documento original del Plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, logrando alcanzar el resultado e indicador mencionado, esto fue posible por el involucramiento del personal administrativo y los beneficiarios de los proyectos que ejecuta la institución.

Metodología y Participantes del Plan de Acción

El involucramiento de las personas vinculadas fue un punto clave para desarrollar una metodología participativa acompañada de la reflexión sobre la realidad social, importante en el proceso de elaborar el plan de acción, se desarrollaron diversas actividades establecidas en el cronograma de actividades a ejecutar en el proyecto, coordinadas con el personal directivo de Fundación Débora, el cual se preparó por diferentes fases.

La primera fase fue la Presentación, socialización y sensibilización del proyecto propuesto, con el fin de informar, motivar e involucrar a los diferentes actores en la elaboración del plan. Previo a esta actividad, fue necesario hacer diferentes gestiones

con instituciones y profesionales individuales que apoyarían en la facilitación de talleres de capacitación con los temas contenidos dentro del cronograma, se elaboraron documentos de diferente índole que eran necesarios para el desarrollo de las mismas, así como también fue necesario hacer negociaciones de recursos técnicos.

Para el logro de los resultados planteados se desarrollaron la fase dos y tres que contenían el desarrollo de diversas actividades y talleres, aplicando la metodología participativa, utilizando las estrategias adecuadas con el fin de garantizar la comprensión de los mismos, utilizando diferentes dinámicas de integración de grupos con el fin de propiciar un clima de confianza para facilitar la participación activa de las personas.

El plan de acción debe ser implementado por medio de proyectos que puedan producir alternativas para alcanzar el desarrollo social integral, partiendo del enfoque de la gestión social. Esto requiere identificar y plantear estrategias y acciones estratégicas efectivas para alcanzar los objetivos planteados y el éxito esperado, por lo que se presenta la siguiente matriz con las posibles estrategias institucionales a seguir.

Estrategias y Acciones Estratégicas Del Plan de Acción

Eje de Acción	Estrategias	Acciones Estratégicas
Desarrollo Social integral	Fortalecimiento de las capacidades del capital humano, a través de talleres de capacitación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar procesos capacitantes para incrementar los conocimientos y saber utilizar las herramientas disponibles. 2. Mejorar la comunicación interna de la institución. 3. Fortalecimiento del trabajo en equipo a través de talleres de capacitación. 4. Impulsar la formulación de proyectos para la gestión de recursos.
	Fortalecimiento de la gestión institucional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar en la gestión institucional, la formulación de proyectos para alcanzar objetivos específicos. 2. Planificar estrategias de manera proyectiva para orientar acciones en la ejecución de proyectos. 3. Gestión de recursos económicos para la ejecución de proyectos sociales. 4. Establecer coordinaciones y alianzas con otras instituciones a nivel local.
	Promoción de la participación ciudadana para impulsar el desarrollo social.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impulsar la participación ciudadana a través de talleres dirigidos a los padres de familia para que ejerzan la participación ciudadana como un derecho y deber ciudadano y que formen parte del programa. 2. Promover la organización de los padres de familia para apoyar en las actividades necesarias. 3. Motivar a los padres de familia a involucrarse en la educación de sus hijos para evitar conflictos sociales.

Fuente: Trabajadora Social en PPS 2014


Anexo 2

Universidad Rafael Landívar

Sede: La Antigua Guatemala

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia de Desarrollo



Informe Ejecutivo:
Conformación de Equipo de Seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, en Fundación Débora, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Villa Nueva, Guatemala mayo de 2014

Índice

Contenido	Pág.
Introducción.....	1
Justificación.....	1
Objetivos.....	2
Descripción de actividades y Metodología.....	3
Participantes en el nombramiento del Equipo de Seguimiento	4

Introducción

El proyecto de intervención en el proceso de Práctica Profesional Supervisada incluye una actividad de nombramiento del equipo de seguimiento del Plan de Acción para la gestión que será entregado a la institución para dar continuidad al proyecto implementado. Como parte de un proceso social es elemental nombrar a las personas que se encargarán de ejecutar las acciones incluidas dentro del plan, pero también es necesario firmar acuerdos para dar validez a los compromisos adquiridos, en este documento se presenta cada una de las partes que integró el proceso.

El documento está compuesto por los siguientes elementos: una justificación, objetivos que son el punto de partida que orienta lo que se quiere alcanzar para nombrar el equipo de seguimiento del Plan de Acción y la definición de los roles respectivos.

Posteriormente se presenta la descripción de actividades, metodología y participantes involucrados en el nombramiento del equipo de seguimiento, y los integrantes del equipo de seguimiento del Plan de Acción.

Al final se presenta un manual de funciones describiendo las atribuciones que cada integrante realizará, con el fin de garantizar el cumplimiento de sus compromisos y el seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social en la institución, siendo ésta una guía que pueda orientar la ejecución acciones estratégicas que puedan aplicar en futuros proyectos enfocados al desarrollo social.

Justificación

Contribuir con el fortalecimiento de las instituciones en el desarrollo de su trabajo para prestar servicios sociales, requiere de hacer uso de estrategias eficientes que puedan garantizar una buena gestión. Promover el desarrollo de capacidades es una tarea compleja, porque demanda de planificar con visión de futuro como se quiere ver a la institución en cierto tiempo específico, pero también como se quiere ver al personal que trabaja dentro de la misma y a la población destinataria de los proyectos.

Obviamente toda institución aspira ser mejor cada día, lo mismo sucede con las personas, y para que esto se pueda realizar es necesario utilizar la estrategia del desarrollo de capacidades, para que las personas amplíen sus conocimientos y fortalezcan sus diferentes capacidades con el objeto de ser competitivas a nivel personal e incrementar la competitividad de la institución.

Con el fin de contribuir en el fortalecimiento de la institución, se diseñó el proyecto “Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social”, propuesto por la Trabajadora Social en PPS”. Durante el proceso de ejecución se desarrollaron diferentes actividades logrando la elaboración del documento original que lo contiene, sin embargo, una de las actividades incluidas dentro del proyecto, se encuentra la de conformar un equipo de seguimiento que pueda dar continuidad al mismo, es por esta razón que se cumple en concretar el nombramiento de las personas que conformarán el equipo.

Además de nombrar un equipo de trabajo, es importante formalizar los compromisos entre personas o instituciones que persiguen fines en común, esto requiere de acciones formales que puedan evidenciar la responsabilidad de asumir un puesto en cualquier equipo de trabajo, comisión o junta directiva, motivo por el cual se acuerda redactar un Acta de Nombramiento debidamente firmada para dar validez a los compromisos adquiridos, como también asumir sus funciones con la debida responsabilidad.

Objetivos

General

- Definir el equipo de seguimiento del plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social.

Específicos

- Elegir a las personas que conformarán el equipo de seguimiento del Plan de Acción.
- Definir roles y actividades de cada miembro del equipo.
- Elaborar el acta de nombramiento para formalizar el compromiso.

Descripción de Actividades

Se realizó una reunión con la persona enlace para la coordinación de la actividad de nombramiento del equipo de seguimiento del “Plan de Acción para la gestión de proyectos sociales” en Fundación Débora.

La reunión para nombrar el equipo de seguimiento se desarrolló el día 2 de mayo de 2014 en las instalaciones de la institución, iniciando con una pequeña introducción informativa sobre la importancia que tiene darle seguimiento al proyecto de PPS ejecutado, como también una reflexión sobre el valor del mismo, ya que se invirtieron recursos económicos, técnicos, profesionales y tiempo como también el valioso significado que puede representar para la institución.

El nombramiento del equipo de seguimiento se hizo democráticamente, ya que las personas participantes fueron las que eligieron libremente a sus representantes. Las personas que resultaron electas aceptaron públicamente el compromiso, por lo que se procedió a hacer el Acta de Nombramiento, dando lectura ante la Asamblea y firmando de aprobado el documento original para darle seriedad al asunto.

Posteriormente a la elección de las integrantes del equipo de seguimiento se dio lectura a las actividades que le corresponde realizar a cada miembro del equipo de acuerdo al cargo para el que fueron nombradas, procediendo a elaborar el Acta de Nombramiento, la cual fue leída ante las personas presentes quienes estuvieron de acuerdo y se procedió a la firma de aprobado del documento correspondiente.

Se realizó una reunión con las integrantes del equipo de seguimiento para revisar las funciones y atribuciones que le corresponde realizar a cada una, como también aclarar las dudas que pudieron tener.

Metodología

Se utilizó la metodología participativa, donde cada persona copartícipe emitiera su voto, ejerciendo de ésta manera su derecho a participar y ser tomada en cuenta.

Participantes en el nombramiento del equipo de seguimiento

Las personas que formaron parte en la actividad de nombramiento del equipo de seguimiento del Plan de Acción, fueron todas las personas que conforman el equipo de trabajo de la institución, quienes también participaron en el desarrollo de las diferentes actividades planificadas dentro del proyecto ejecutado por la Trabajadora Social en PPS.

A continuación se describe el nombre de las personas que integran el equipo de seguimiento, como también el cargo para el cual fueron nombradas.

Nombre	Posición
Carla Eunice Aguilar Castañón	Presidente
Irma Yolanda Dionicio Méndez	Vice-presidente
Alma Rosa Gil Ramos	Secretaria
Zoila Violeta Salazar Palencia	Tesorera
Consultor Profesional Trabajo Social	Vocal I

Anexo 3

Universidad Rafael Landívar

Sede: La Antigua Guatemala

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia de Desarrollo



Informe Ejecutivo:
Manual de funciones del equipo de seguimiento del plan de acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, en Fundación Débora, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Villa Nueva, Guatemala mayo de 2014

Índice

Contenido	Pág.
Introducción.....	1
Objetivos.....	1
Justificación.....	1
Manual de funciones del Equipo de Seguimiento del Plan de Acción.....	3

Introducción

El presente documento contiene el manual de funciones del equipo de seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social de Fundación Débora, el cual es una herramienta importante que tiene como propósito organizar las funciones de los diferentes puestos.

Este manual es importante porque permitirá a las personas tomar las mejores decisiones para realizar las actividades planificadas. Dentro de otros aspectos importantes expresa las funciones y actividades que le corresponde cumplir a cada integrante del equipo de seguimiento, asimismo los requisitos que debe cumplir la persona para ocupar los diferentes cargos.

Objetivos

General:

- Disponer de un instrumento formal que oriente el trabajo que se debe realizar por las diferentes personas que conforman el equipo de seguimiento.

Específicos:

- Delimitar los niveles de autoridad, dirección y responsabilidad en cada puesto de trabajo.
- Organizar el desarrollo del proceso seguimiento del Plan de Acción.

Justificación

El manual de funciones es una herramienta de mucha utilidad en las instituciones, porque define responsabilidades de las personas que conforman el equipo de seguimiento, permite realizar una adecuada selección de estrategias que pueden asegurar el cumplimiento de lo planificado, distribuir el trabajo de manera equitativa, organizar y distribuir actividades, compartir responsabilidades para alcanzar los objetivos previstos.

El manual de funciones es un documento elaborado por la Trabajadora Social en PPS, el cual presentó a la Dirección Ejecutiva de la institución para su respectiva aprobación, este contiene los siguientes apartados: introducción, descripción de puestos a ocupar dentro del equipo de seguimiento, como también la misión, características y funciones que cada posición debe cumplir para ser miembro del equipo de seguimiento. La descripción de cada componente se puede consultar en el documento elaborado que se anexa al presente informe.

Fundación Débora

Manual de funciones

Equipo de Seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social

El presente manual fue elaborado por la Trabajadora Social en PPS, durante el año 2014 en la ejecución del proyecto propuesto y con el aval de la Dirección Ejecutiva de Fundación Débora. Se hizo con el objetivo de establecer de manera formal los cargos directivos del Equipo de Seguimiento del Plan de Acción para la gestión de proyectos de desarrollo social, para afianzar la organización del equipo y brindar claridad a las siguientes agrupaciones que posteriormente ocuparán los cargos de este equipo, sobre las atribuciones, actividades y tareas que le corresponda realizar a cada cargo.

La organización interna es una de las principales herramientas para el funcionamiento y la articulación de todos los puestos, como también la buena comunicación para realizar un trabajo en equipo, es por tanto este manual, el documento que soporta todos los procesos y vías de comunicación relacionadas a cumplir con las demandas de Fundación Débora.

EQUIPO DE SEGUIMIENTO:

Descripción de puestos

PRESIDENTE

Misión: Dirigir el equipo de seguimiento del plan de acción, creando e implementando las estrategias necesarias para el buen funcionamiento del equipo de trabajo

Características: El o la presidente deberá tener conocimiento y capacidades afines al cargo, tener experiencia y conocimiento de la institución como mínimo de 1 año, tener buena voluntad para asumir el liderazgo del equipo y conciencia social y humanista para estar siempre enfocada en el potencial de las personas.

Funciones:

- Revelar la representación del Equipo de Seguimiento ante toda la Fundación, como también con otras instituciones públicas o privadas con quienes se pueda trabajar de manera directa o indirecta.
- Actuar en nombre del Equipo de Seguimiento, ejecutando los acuerdos del equipo en los eventos institucionales o interinstitucionales.
- Preparar una planificación trimestral de las actividades a desarrollar en conjunto con las demás miembros del equipo y presentarlas a la Dirección Ejecutiva.
- Elegir a los delegados para representar al Equipo de Seguimiento en eventos fuera de la Institución, en común acuerdo con la Dirección Ejecutiva.
- Convocar la Asamblea y el Equipo de Seguimiento y presidirlas.
- Nombrar como delegados, de acuerdo con el Equipo de Seguimiento, a aquellas personas que considere para gestionar áreas concretas.
- Vigilar la ejecución de los acuerdos adoptados.
- Dirigir las actividades del Equipo de Seguimiento necesarios para el desarrollo y el cumplimiento de los fines del mismo.
- Asistir de forma personal o a través de un delegado a su elección, a las reuniones convocadas por la Dirección Ejecutiva.
- Vigilar y velar por el cumplimiento y ejecución de los acuerdos adoptados por el Equipo de Seguimiento.
- Presidir las reuniones del Equipo de Seguimiento, dirigiendo el orden de las reuniones y verificando los escritos que se llevan a cabo.
- Dar visto bueno a las actas que se levanten de las reuniones que celebre el Equipo de Seguimiento, firmándolas junto con la Secretaria del Equipo de Seguimiento.
- Cumplir y hacer cumplir el plan de trabajo.
- Rendir semestralmente informe de su actuación ante la Dirección Ejecutiva.

VICEPRESIDENTE

Misión: Apoyar y asistir al Presidente del equipo de seguimiento del plan de acción, realizando las estrategias necesarias para apoyar en el buen funcionamiento del equipo de trabajo.

Características: El o la vicepresidente deberá tener conocimiento y capacidades afines al cargo, tener experiencia y conocimiento de la institución como mínimo de 1 año, buena voluntad para brindar apoyo al presidente y cubrirle cuando le sea requerido, conciencia social y humanista para estar siempre enfocada en el potencial de las personas.

Funciones:

- Encargada de realizar las gestiones de recursos humanos, técnicos y económicos.
- Tomar las funciones del Presidente en ausencia de este.
- Ejecutar las funciones públicas o privadas que el Presidente le delegue, a nivel interno o externo.
- Supervisar las relaciones y vías de comunicación del Equipo de Seguimiento, con los demás miembros de la Fundación.
- Ayudar al Presidente, Tesorero en la ejecución, planeación y ejecución de las tareas propias del Equipo de Seguimiento.
- Aconsejar al Presidente en la toma de decisiones, organización de reuniones y ejecución de sanciones a las demás miembros del equipo que incumplan con sus funciones.
- Citar al Equipo de Seguimiento cuando considere necesario para el correcto funcionamiento del Equipo.
- Preparar y entregar un informe semestral de su gestión en el Equipo de Seguimiento.
- Asistir a las reuniones convocadas por el Equipo de Seguimiento.
- Contribuir al fortalecimiento institucional de Fundación Débora, a través de sus acciones en la misma.

- Cumplir activamente en todas las actividades relacionadas con el Equipo de Seguimiento.

SECRETARIA:

Misión: Apoyar al equipo de seguimiento del plan de acción, realizando las funciones correspondientes para apoyar en el buen funcionamiento del equipo de trabajo.

Características: La secretaria deberá tener conocimiento y capacidades afines al cargo, tener experiencia y conocimiento de la institución como mínimo de 6 meses, tener buena voluntad para brindar apoyo al equipo de seguimiento, ser ordenada y llevar registros de las actividades que realiza el equipo de seguimiento.

Funciones:

- Elaborar junto al presidente la agenda a desarrollar en las reuniones programadas por el Equipo de Seguimiento.
- Elaborar el acta sobre los aspectos y temas tratados en las reuniones, y asentarlas en el libro de actas.
- Llevar al día el libro de actas.
- Organizar y supervisar el archivo de las reuniones con todos los datos que el equipo determine.
- Rendir un informe semestral de su gestión dentro del equipo de seguimiento.
- Servir de agente mediático en la solución de problemas internos que se puedan presentar, bien sea de carácter administrativo o logístico del equipo de seguimiento.
- Manejar los aspectos de tipo logísticos, de documentación que se presenten en el equipo de seguimiento.
- Asistir a las reuniones presenciales por el equipo de seguimiento.
- Contribuir al fortalecimiento institucional de Fundación Débora, a través de sus acciones en la misma.
- Participar activamente en los demás proyectos de la Fundación.

TESORERA:

Misión: Apoyar al equipo de seguimiento del plan de acción, realizando las funciones correspondientes para apoyar en el buen funcionamiento del equipo de trabajo.

Características: La tesorera deberá tener conocimiento y capacidades afines al cargo, tener experiencia y conocimiento de la institución como mínimo de 6 meses, tener buena voluntad para brindar apoyo al equipo de seguimiento, ser ordenada y llevar registros de las actividades que realice como miembro del equipo de seguimiento.

Funciones:

- Participar activamente en todos los eventos organizados por el Equipo de Seguimiento.
- Mantener una vía de comunicación eficaz con los demás miembros del Equipo de Seguimiento.
- Rendir un informe semestral de su gestión dentro del equipo de seguimiento.
- Asistir a las reuniones presenciales por el equipo de seguimiento.
- Elaborar y cumplir junto a los demás cargos del equipo de seguimiento, los requerimientos por parte de la Dirección Ejecutiva.

VOCAL I:

Misión: Apoyar al equipo de seguimiento del plan de acción, realizando las funciones correspondientes para apoyar en el buen funcionamiento del equipo de trabajo.

Características: La vocal deberá tener conocimiento y capacidades afines al cargo, tener experiencia y conocimiento de la institución como mínimo de 6 meses, tener buena voluntad para brindar apoyo al equipo de seguimiento, deberá cubrir cualquiera de las posiciones del equipo de seguimiento en los casos que se requiera.

Funciones:

- Actualizarse continuamente en los nuevos proyectos que tienen que ver con el trabajo de Fundación Débora.

- Organizar foros de capacitación continua, dirigidos al personal de Fundación Débora con el fin de actualizarlos en todo lo concerniente al desarrollo social.
- Generar mínimo dos proyectos anuales nacionales relacionados con temas de proyectos de desarrollo social, Derechos Humanos y Educación básica.
- Mantener una vía de comunicación eficaz con los demás miembros del Equipo de seguimiento y asesorarlos en su gestión dentro del mismo.
- Reunirse mínimo una vez al mes de forma presencial con los demás miembros del equipo para discutir y decidir sobre los proyectos en curso y a futuro.
- Cumplir con las atribuciones que le corresponden como miembro del equipo de seguimiento.
- Rendir un informe semestral de su gestión dentro del equipo de seguimiento.
- Brindar asesoría en la organización de eventos internos o externos a realizar por el equipo de seguimiento.
- Contribuir al crecimiento y desarrollo de Fundación Débora a través de sus acciones dentro del equipo de seguimiento.
- Participar activamente y/o apoyar en los demás proyectos de la Fundación.

Anexo 4

Universidad Rafael Landívar

Sede: La Antigua Guatemala

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia de Desarrollo

The logo of Universidad Rafael Landívar is a large, circular emblem. It features a central shield with a sun, a cross, and a teapot. Below the shield are two lions and a central figure. The text "Universidad Rafael Landívar" is written in a stylized font around the top half of the circle, and "Guatemala" is written around the bottom half. The year "1961" is also visible at the bottom.

Cartera de proyectos:
Fichas técnicas de posibles proyectos a ejecutar

Villa Nueva, Guatemala mayo de 2014

Anexo 4

En el plan general de práctica profesional supervisada se planteó una cartera de posibles proyectos que pudiera ejecutar Fundación Débora, de los cuales se eligió uno para la ejecución de la práctica profesional supervisada, con el proyecto denominado “Plan de acción para la ejecución de proyectos de desarrollo social”, se realizaron diferentes acciones estratégicas que fueron planificadas con antelación, en el área de proyección seleccionada, donde se consideró que se podía contribuir con la institución para mejorar la gestión institucional, simultáneamente al proyecto ejecutado, surgieron otros proyectos de los cuales se presentan las siguientes fichas técnicas de proyectos.

Ficha técnica # 1

Nombre del proyecto: “Preparación de una agenda para solicitar cooperación del desarrollo a instituciones del sector privado”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Solicitar cooperación del desarrollo o financiamiento para la ejecución de proyectos de desarrollo territorial.

Breve Descripción:

Negociar con nuevas instituciones cooperantes el financiamiento de proyectos de desarrollo, ya que como instituciones del sector privado son elementos importantes para favorecer el desarrollo territorial.

Período de ejecución: Del mes junio 2014 a noviembre 2014

Resultados previstos:

Agenda de negociación elaborada.

Desarrolladas las acciones estratégicas para solicitar cooperación del desarrollo.

Acuerdos establecidos con instituciones cooperantes.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: Fundación Débora, instituciones aliadas y población atendida.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 2

Nombre del proyecto: “Elaboración de 1 agenda de negociación con nuevos proveedores de servicios públicos como ONG´s e instituciones privadas, para hacer nuevas Alianzas de trabajo en el proceso de impulsar el desarrollo territorial”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Villa Nueva, Guatemala.

Objetivo General:

Negociar con instituciones públicas, privadas y ONGs para establecer alianzas y trabajar en el proceso de impulsar el desarrollo territorial.

Breve Descripción:

Negociar con nuevos actores claves del sector público, privado, ONGs para hacer alianzas, es la mejor oportunidad para impulsar el desarrollo territorial y permite el aprovechamiento al máximo de los recursos, como también el aprendizaje organizacional de las experiencias de cada sector.

Período de ejecución: Del mes junio 2014 a noviembre 2014

Resultados previstos:

Agenda de negociación elaborada.

Desarrolladas las acciones estratégicas para impulsar el desarrollo territorial.

Acuerdos establecidos con nuevas alianzas.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Institución Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: Fundación Débora, instituciones aliadas y población atendida.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 3

Nombre del proyecto: “Elaboración de un plan de entrenamiento a miembros de la institución sobre el beneficio de trabajar con alianzas interinstitucionales enfocadas a impulsar el desarrollo”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Fortalecer las capacidades del capital humano sobre los beneficios del trabajo con alianzas interinstitucionales.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la gestión institucional, aprovechando el apoyo de los actores sociales involucrados y valorar los beneficios del trabajo con alianzas interinstitucionales.

Período de ejecución: Del mes junio 2014 a noviembre 2014

Resultados previstos:

Plan de entrenamiento elaborado.

Desarrolladas las acciones estratégicas en capacitaciones sobre alianzas interinstitucionales.

Equipo de seguimiento conformado para garantizar el apoyo de las alianzas interinstitucionales.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: 20 personas trabajadoras de Fundación Débora.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 4

Nombre del proyecto: “Elaboración de un plan de entrenamiento para el personal sobre estrategia del desarrollo territorial como nuevo modelo orientador del desarrollo”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Fortalecer el conocimiento del capital humano sobre el nuevo modelo de desarrollo territorial.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de las capacidades del capital humano de la institución sobre desarrollo territorial, lo que en consecuencia mejorará la gestión institucional.

Período de ejecución: Del mes junio 2014 a noviembre 2014

Resultados previstos:

Plan de entrenamiento elaborado.

Desarrolladas las acciones estratégicas en capacitaciones sobre desarrollo territorial.

Equipo de seguimiento conformado para orientar acciones hacia el desarrollo territorial.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: 20 personas trabajadoras de Fundación Débora.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 5

Nombre del proyecto: “Elaboración de un plan de entrenamiento al personal sobre la estrategias de comunicación como una ventaja competitiva para el fortalecimiento institucional.”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Mejorar la comunicación interna de la institución como una ventaja competitiva en la gestión institucional.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de las capacidades del capital humano y sus acciones de comunicación interna para mejorar la gestión institucional.

Período de ejecución: Del mes junio 2014 a noviembre 2014

Resultados previstos:

Plan de entrenamiento elaborado.

Desarrolladas las acciones estratégicas en capacitaciones sobre comunicación.

Equipo de trabajo conformado para asumir nuevas funciones.

Institución: Fundación Débora

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: 20 personas trabajadoras de Fundación Débora.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 6

Nombre del proyecto: “Elaboración de un manual de funciones, para redefinir responsabilidades y funciones del personal de la institución de acuerdo a su organigrama”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Designar funciones y responsabilidades para trabajar de manera coordinada, con responsabilidad y compromiso de prestar servicios de buena calidad.

Breve Descripción:

El proyecto permitirá tener claridad de las atribuciones que le corresponde a cada trabajador, lo cual beneficia la gestión institucional ya que tener roles definidos permitirá que cada persona asuma su responsabilidad en la prestación de servicios y atención a la población beneficiaria.

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Manual de funciones elaborado.

Funciones y responsabilidades definidas.

Socializado el manual de funciones.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: Fundación Débora y la población atendida.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 7

Nombre del proyecto: “Elaboración de un plan de entrenamiento al personal de la institución sobre los beneficios de trabajar alianzas interinstitucionales para brindar servicios de calidad al menor costo.”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Fortalecer las capacidades del capital humano sobre los beneficios del trabajo con alianzas interinstitucionales.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la gestión institucional, aprovechando el apoyo de los actores sociales involucrados y valorar los beneficios del trabajo con alianzas interinstitucionales.

Período de ejecución: Del mes junio 2014 a noviembre 2014

Resultados previstos:

Plan de entrenamiento elaborado.

Desarrolladas las acciones estratégicas y capacitaciones.

Equipo de trabajo conformado para dar seguimiento al plan para trabajar con alianzas.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: 20 personas trabajadoras de Fundación Débora.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 8

Nombre del proyecto: “Elaboración de un plan de entrenamiento al personal de la institución sobre la implementación de nuevas estrategias enfocadas a hacer que los beneficiarios de los proyectos se involucren y sean protagonistas de su propio desarrollo”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Fortalecer las capacidades del capital humano para propiciar la participación de los beneficiarios de los proyectos en el quehacer institucional.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la gestión institucional, aprovechando el apoyo de los actores sociales involucrados y valorar los beneficios del trabajo con alianzas interinstitucionales

Período de ejecución: Del mes junio 2014 a noviembre 2014

Resultados previstos:

Plan de entrenamiento elaborado.

Desarrolladas las acciones estratégicas para la elaboración del plan.

Equipo de trabajo conformado para dar seguimiento al plan e incentivar a los beneficiarios a que se involucren en los proyectos.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: 20 personas trabajadoras de Fundación Débora y las familias beneficiarias.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 9

Nombre del proyecto: “Elaboración de un plan de acción para establecer el enfoque de desarrollo territorial en los proyectos que se ejecutan.”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Instituir el enfoque de desarrollo territorial en los proyectos que ejecutan.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la gestión de proyectos sociales que se ejecutan, impulsar el enfoque de desarrollo territorial como estrategia para trabajar con instituciones del sector público, privado y la sociedad civil

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Plan de acción elaborado.

Desarrolladas las acciones estratégicas para la elaboración del plan.

Equipo de trabajo conformado para dar seguimiento al plan de acción.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: 1916 jóvenes, 1155 mujeres y sus respectivas familias.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 10

Nombre del proyecto: “Elaboración de agenda de concertación para reafirmar alianzas con entidades gubernamentales y favorecer la implementación de proyectos de desarrollo social”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Negociar con entidades gubernamentales para aseverar alianzas establecidas para implementar proyectos de desarrollo social.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado a propiciar el diálogo con instituciones gubernamentales y confirmar las alianzas establecidas es un elemento importante que permite planificar a largo plazo acciones estratégicas y planificar proyectos a ejecutar para favorecer el desarrollo social de la población atendida.

Período de ejecución: Del mes junio 2014 a noviembre 2014

Resultados previstos:

Agenda de concertación elaborada.

Desarrolladas las acciones estratégicas para reafirmar alianzas.

Acuerdos establecidos y alianzas reafirmadas.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: Fundación Débora, instituciones aliadas y población atendida.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 11

Nombre del proyecto: “Diseño de un plan de gestión de recursos técnicos para fortalecer las capacidades del capital humano”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Fortalecer las capacidades del capital humano, para dar mejor respuesta a la población meta, a los objetivos y a la Visión Institucional.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la gestión institucional y las capacidades del personal que labora en la institución, para que puedan actualizar y enriquecer sus conocimientos para aprovechar las capacidades, experiencias y los recursos disponibles en la ejecución de proyectos sociales que impacten en la población meta y que puedan transformar y mejorar sus condiciones de vida.

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Plan de gestión diseñado.

Diseñadas las acciones estratégicas para la gestión de recursos técnicos.

Equipo de trabajo conformado y con capacidades fortalecidas, para dar seguimiento al plan de gestión.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: 20 personas que laboran en la institución.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 12

Nombre del proyecto: “Elaboración de un manual de funciones institucionales para redefinir responsabilidades y funciones de cada institución involucrada para hacer uso eficiente de todos los recursos”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Designar funciones y responsabilidades para trabajar de manera coordinada con los actores involucrados para hacer uso eficiente de los recursos.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la gestión institucional, permitirá tener claridad de las atribuciones que le corresponde a cada actor involucrado, lo cual beneficia al buen uso de los recursos y no duplicar esfuerzos.

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Manual de funciones elaborado.

Funciones y responsabilidades definidas.

Acuerdos interinstitucionales establecidos.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: Fundación Débora, las instituciones públicas aliadas y la población atendida.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 13

Nombre del proyecto: “Planificación de Mesas de diálogo con instituciones públicas aliadas para articular procesos de gestión, competencias y capacidades en los programas dirigidos a la población meta”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Promover el diálogo, la coordinación y la negociación con instituciones públicas aliadas para formular proyectos de desarrollo social.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la institución a través del diálogo, la coordinación, la negociación y la comunicación externa con instituciones públicas aliadas para coordinar acciones en la formulación de proyectos de desarrollo social.

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Mesa de diálogo establecida.

Desarrolladas las acciones estratégicas para establecer la mesa de diálogo.

Convenios establecidos con las instituciones públicas aliadas.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: Fundación Débora, las instituciones públicas aliadas y la población atendida.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 14

Nombre del proyecto: “Planificación de Mesas de diálogo con instituciones públicas aliadas para reorientar las acciones que realizan en los proyectos actuales, hacia nuevas formas de trabajar que permitan la innovación de proyectos de desarrollo social.”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Promover el diálogo, la coordinación y la negociación con instituciones públicas aliadas para formular proyectos de desarrollo social innovadores.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la institución a través del diálogo, la coordinación, la negociación y la comunicación externa con instituciones públicas aliadas para coordinar acciones y reorientar la formulación de proyectos de desarrollo social que sean innovadores.

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Mesa de diálogo establecida.

Desarrolladas las acciones estratégicas para establecer la mesa de diálogo.

Convenios establecidos con las instituciones públicas aliadas.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: Fundación Débora, las instituciones públicas aliadas y la población atendida.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 15

Nombre del proyecto: “Elaboración de un plan de monitoreo como instrumento de gestión para revisar si los proyectos están alcanzando los objetivos y resultados esperados”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Fortalecer las capacidades del capital humano en el monitoreo de proyectos para dar mejor respuesta a los objetivos y a la Visión Institucional.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la gestión institucional y las capacidades del personal que labora en la institución, para que puedan monitorear y evaluar los proyectos que actualmente se encuentran en ejecución, para establecer si están alcanzando los objetivos y resultados esperados por la institución y la población beneficiaria.

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Plan de monitoreo elaborado.

Desarrolladas las acciones estratégicas para elaborar el plan.

Equipo de monitoreo conformado para dar seguimiento al plan.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: 20 personas que laboran en la institución.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 16

Nombre del proyecto: “Preparación de un plan para realizar un diagnóstico participativo que permita identificar las potencialidades de la comunidad con el propósito de planificar proyectos que respondan a los desafíos desarrollo territorial”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Realizar un diagnóstico participativo para identificar las potencialidades de la comunidad, para poder planificar y diseñar proyectos que den mejor respuesta a la población beneficiaria.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la gestión institucional, conociendo la situación socioeconómica, política y cultural de la comunidad atendida, para aprovechar las potencialidades y los recursos disponibles en la ejecución de proyectos sociales que den respuesta a sus demandas.

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Plan de diagnóstico participativo preparado.

Desarrolladas las acciones estratégicas para preparar el diagnóstico.

Equipo conformado para dar seguimiento al plan.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: 20 personas que laboran en la institución y las familias beneficiarias.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 17

Nombre del proyecto: “Elaboración de un plan de sistematización de las experiencias obtenidas durante los 16 años de labor en el campo social”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Obtener datos históricos que enseñen lo que se ha adquirido de la práctica durante los 16 años de trabajo en el campo social, para aprender de las experiencias teóricas y prácticas que contribuyan a mejorar el quehacer institucional.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la institución haciendo una revisión histórica de la gestión social realizada durante los 16 años de existencia en su contribución con el desarrollo social. Revisando su ejercicio teórico-práctico anterior con el actual, con el fin de poder identificar las estrategias adecuadas y eficaces que garanticen la entrega de servicios sociales de calidad.

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Plan de sistematización elaborado.

Desarrolladas las acciones estratégicas para preparar el plan.

Equipo conformado para dar seguimiento al plan.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: 20 personas que laboran en la institución y su población beneficiaria.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 18

Nombre del proyecto: “Planificación de Mesas de diálogo entre alianzas interinstitucionales para formular proyectos con enfoque de desarrollo social que permitan disminuir la desigualdad social”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Promover el diálogo y la negociación con instituciones aliadas para formular proyectos que disminuyan la desigualdad social.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la institución a través del diálogo, la negociación y la comunicación externa para coordinar acciones en la formulación de proyectos de desarrollo social, con el fin de disminuir la desigualdad social.

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Mesa de diálogo establecidas.

Desarrolladas las acciones estratégicas para establecer la mesa de diálogo.

Convenios establecidos con las instituciones aliadas.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: Fundación Débora y las instituciones aliadas.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 19

Nombre del proyecto: “Diseño de un plan de gestión para hacer alianzas con nuevos actores sociales como ONG`s para fortalecer el proceso de participación ciudadana como ejercicio de derecho y deber ciudadano.”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Estimular el trabajo con alianzas interinstitucionales, articulando esfuerzos que fortalezcan el proceso de participación ciudadana como ejercicio de derecho y deber de las personas beneficiarias de los proyectos.

Breve Descripción:

El proyecto contribuirá a fortalecer la gestión institucional en la entrega de servicios sociales que proporciona, ya que a través del trabajo en alianza con otras instituciones expertas en temas de desarrollo, se puede fortalecer el ejercicio de la participación ciudadana

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Plan de gestión de alianzas diseñado.

Desarrolladas las acciones estratégicas para preparar el plan.

Convenios establecidos con las nuevas alianzas.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: 20 personas que laboran en la institución y la población destinataria de los proyectos que ejecuta.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 20

Nombre del proyecto: “Elaboración de un plan de capacitaciones dirigidas a beneficiarios de la institución, sobre convivencia en una cultura de paz que les permita vivir una vida libre de violencia y de drogas”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Fortalecer las capacidades de la población atendida, para que convivan en una cultura de paz y mejoren su estilo de vida.

Breve Descripción:

Este proyecto contribuye al fortalecimiento de la gestión institucional, y al fortalecimiento de las capacidades de las personas atendidas, para que vivan en un ambiente libre de violencia y de drogas, que en consecuencia le proporcionará mayor bienestar a toda la familia.

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Plan de capacitaciones elaborado.

Desarrolladas las acciones estratégicas para elaborar el plan.

Capacitaciones dirigidas a la población meta desarrolladas.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: Población destinataria de los proyectos que ejecuta.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 21

Nombre del proyecto: “Elaboración de un plan de capacitaciones con alianzas interinstitucionales dirigidas a la población meta, para promover campañas de sensibilización sobre la igualdad de género en el goce de sus derechos humanos”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Fortalecer las capacidades de la población meta por medio de campañas de sensibilización sobre la igualdad de género en el goce de sus derechos humanos.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la gestión institucional, y las capacidades del personal que labora en la institución, para que puedan actualizar y enriquecer sus conocimientos para aprovechar las capacidades, experiencias y los recursos disponibles en la ejecución de proyectos sociales que impacten en la población meta y que puedan transformar y mejorar sus condiciones de vida.

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Plan de capacitaciones elaborado.

Desarrolladas las acciones estratégicas para elaborar el plan.

Conformación del equipo de seguimiento del plan.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: 20 personas que laboran en la institución, y la población meta.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 22

Nombre del proyecto: “Elaboración de materiales para la difusión de información y comunicación sobre el impulso del desarrollo territorial con igualdad de género”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Difundir por diferentes medios de comunicación el modelo de desarrollo territorial con enfoque de igualdad de género.

Breve Descripción:

El proyecto Permitirá informar a la población atendida sobre el impulso del nuevo modelo de desarrollo territorial en igualdad de género, como una nueva guía que orientará los proyectos sociales que ejecutarán.

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Material didáctico elaborado.

Campañas de difusión desarrolladas.

Desarrolladas las acciones estratégicas para impulsar el desarrollo territorial en igualdad de género.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: Población meta atendida.

Costos estimados: Q,15,000.00

Ficha técnica # 23

Nombre del proyecto: “Elaboración de un plan de capacitaciones para la población beneficiaria, sobre participación ciudadana para fortalecer capacidades personales que influyan en el libre ejercicio de la toma de decisiones”, en Fundación Débora ubicada en el sector El Mezquital, Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.

Objetivo General:

Fortalecer las capacidades de la población beneficiaria para que ejerzan la participación ciudadana como un derecho y un deber ciudadano.

Breve Descripción:

El proyecto está enfocado al fortalecimiento de la gestión institucional y las capacidades de la población meta para que ejerzan activamente la participación con influencia en el libre ejercicio de la toma de decisiones.

Período de ejecución: Del mes julio 2014 a diciembre 2014

Resultados previstos:

Plan de capacitaciones elaborado.

Desarrolladas las acciones estratégicas para elaborar el plan.

Conformado el equipo de seguimiento del plan de capacitaciones.

Institución: Fundación Débora

Ubicación: Sector I Lote 173, Villa Lobos II Anexo, Villa Nueva, Guatemala. Teléfono 24799954 correo electrónico fundaciondebora@gmail.com

Responsable del proyecto: Fundación Débora.

Beneficiarios: Población meta atendida.

Costos estimados: Q,15,000.00

ANEXO 5
GLOSARIO

Iniciales	Significado
CEMUCAF	Centro Municipal de Capacitación y Formación
F.D.	Fundación Débora
I 58	Iniciativa 58
MINECO	Ministerio de Economía
ONGs	Organizaciones no gubernamentales
PPS	Práctica Profesional Supervisada
PSI	Populación Services International
SECCATID	Secretaría de la Comisión contra el tráfico ilícito de drogas
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer
SOSEP	Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente
WWCTU	World Women Christian Temperance Union
WVO	Wide Awake Org