

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

IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO ORGANIZACIONAL, PARA EL DESARROLLO DE
CAPACIDADES EN SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL EN EL GRUPO DE MUJERES
OBRERAS EN ACCIÓN DEL SECTOR LA CRUZ, ZACULEU, ZONA 9, HUEHUETENANGO
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

BIANCA JUDITH BARAHONA PABLO
CARNET 21023-10

HUEHUETENANGO, NOVIEMBRE DE 2015
CAMPUS "SAN ROQUE GONZÁLEZ DE SANTA CRUZ, S. J." DE HUEHUETENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

**IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO ORGANIZACIONAL, PARA EL DESARROLLO DE
CAPACIDADES EN SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL EN EL GRUPO DE MUJERES
OBRERAS EN ACCIÓN DEL SECTOR LA CRUZ, ZACULEU, ZONA 9, HUEHUETENANGO
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL**

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

POR

BIANCA JUDITH BARAHONA PABLO

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

HUEHUETENANGO, NOVIEMBRE DE 2015

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

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

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

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL
VICEDECANO: MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX
SECRETARIA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR
DIRECTORA DE CARRERA: LIC. ANA GRACIELA HERNANDEZ IXEN

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
LIC. ROSA ANGÉLICA MENDOZA MONTEJO DE MONTEJO

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
LIC. JUANA ROSELIA FIGUEROA ALONZO DE MAURICIO



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Huehuetenango, 13 de junio 2015

Mgtr.
Ana Graciela Hernández
Directora
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Campus Central

Respetable Licenciada:

Con un atento saludo, me permito hacer de su conocimiento que he asesorado y supervisado a la estudiante **BIANCA JUDITH BARAHONA PABLO, CARNÉ No. 2102310** quien realizó su Práctica Profesional Supervisada de la carrera Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, con la presentación, ejecución y evaluación del proyecto **"IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO ORGANIZACIONAL, PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES EN SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL EN EL GRUPO DE MUJERES OBRERAS EN ACCIÓN DEL SECTOR LA CRUZ, ZACULEU, ZONA 9, HUEHUETENANGO"**, habiendo aprobado la misma en forma satisfactoria en base al Reglamento de Evaluación y demás requisitos establecidos por la Universidad Rafael Landívar, como paso previo a obtener el grado de Licenciada en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.

Atentamente,

Mgtr. Rosa Angélica Mendoza
Docente
Práctica Profesional Supervisada II
Código 16609



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 BIANCA JUDITH BARAHONA PABLO, Carnet 21023-10 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de Huehuetenango, que consta en el Acta No. 04226-2015 de fecha 9 de octubre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO ORGANIZACIONAL, PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES EN SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL EN EL GRUPO DE MUJERES OBRERAS EN ACCIÓN DEL SECTOR LA CRUZ, ZACULEU, ZONA 9, HUEHUETENANGO

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 9 días del mes de noviembre del año 2015.



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

DEDICATORIA / AGRADECIMIENTOS

A DIOS: Por ser mi padre celestial y cumplir todas sus promesas en mi vida, a Él sea la gloria y honra por este triunfo profesional.

A MIS PADRES: Por darme la vida. En especial a mí querida madre Judith Pablo, un agradecimiento eterno por sus oraciones, su amor y apoyo incondicional en los momentos más difíciles de mi vida.

A MÍ AMADO ESPOSO JORGE GARCÍA: Un agradecimiento especial por ser un hombre maravillo que motiva mis sueños, por apoyarme en todo momento y ser una bendición en mi vida.

A MÍ HIJO/A: Al cual espero con ansias y por ser una motivación en la culminación de este proceso académico.

A MÍ HERMANA EMILY BARAHONA: Por acompañarme siempre y ser una cómplice incondicional en los momentos buenos y malos, gracias por ser parte de esta etapa de mi vida.

A MÍ HERMANO JONNY BARAHONA: Por su apoyo y amor, que este triunfo sirva como un ejemplo de superación.

A MÍ CUÑDO SAUL PALACIOS: Por su motivación y apoyo durante esta etapa de mi vida.

A MIS CATEDRÁTICOS/AS: Por ser los facilitadores de sus conocimientos en todos los procesos desarrollados en esta etapa académica.

A MÍ ASESORA Y REVISORA DE PRÁCTICA: Licda. Rosa Angélica Mendoza, Licda. Juana Figueroa. Por su acompañamiento y compartir su saber profesional

durante este proceso académico. Gracias porque fueron un apoyo importante durante mi etapa de preparación académica.

A MIS COMPAÑERAS: Carina Villatoro (Q.E.P.D), Daniela Galindo, Diana Palacios, Zulmy López y Eva Pérez, por compartir momentos inolvidables.

A LA INSTITUCIÓN DONDE EJECUTE EL PROYECTO DE PRÁCTICA: Gracias por permitirme desarrollar mis conocimientos durante el proceso de práctica, en especial a la persona enlace a Licda. Gloria Gómez por su apoyo incondicional en el proceso.

AL DEPARTAMENTO DE LA DIRECCIÓN DE ASISTENCIA ECONÓMICA Y FINANCIERA (DAEF) DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR: Por haberme apoyado con el Programa de Beca Landívar.

ÍNDICE

| CONTENIDO | PÁGINA |
|--|--------|
| RESUMEN EJECUTIVO | |
| INTRODUCCIÓN | |
| CAPÍTULO I | 1 |
| PLAN GENERAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA | |
| 1. Marco Institucional, Regional y/o Comunitario | |
| 1.1 Naturaleza y Áreas de Proyección | |
| 1.2 Ubicación | 3 |
| 1.3 Tamaño y Cobertura | 4 |
| 1.4 Estructura Organizativa..... | 6 |
| 1.5 Visión, Misión, Objetivo, Valores, Estrategias de trabajo, programas | 7 |
| 2. Análisis Situacional | 9 |
| 2.1 Problemas Generales | 10 |
| 2.2 Red de Actores Regionales Vinculados al Área..... | 11 |
| 2.3 Demandas Institucionales y Poblacionales | 15 |
| 2.4 Proyectos futuros o visión proyectiva de la Institución | 16 |
| 3. Análisis Estratégico | |
| 3.1 FODA | 17 |
| 3.2 Identificación de Estrategias de Acción..... | 20 |
| 3.3 Definición de área de intervención | 21 |
| 3.4 Propuesta de proyectos de intervención | |
| 3.5 Priorización del Proyecto de intervención | 25 |
| 3.6 Resultados esperados en el período de la PPS II..... | 30 |
| 3.7 Alcances y límites | |

| | |
|---|-----------|
| 4. Proyecto de Intervención..... | 31 |
| 4.1 Ficha técnica del proyecto | |
| 4.2 Descripción General del Proyecto..... | 32 |
| a. Ámbito Institucional, social, político y cultural en el que se inserta el proyecto. | 33 |
| b. Plan o programa en la que se inserta el proyecto | 34 |
| c. Justificación del Proyecto..... | |
| d. Objetivos específicos del Proyecto | 35 |
| e. Población Destinataria y Resultados Previstos | |
| f. Fases del Proyecto | 36 |
| g. Cronograma de actividades | 39 |
| 4.3 Entorno interno y externo del proyecto | 41 |
| h. Posición del proyecto en organización interna | |
| i. Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados..... | |
| j. Coordinación interna | 42 |
| k. Coordinación con red externa | |
| l. Incidencia del proyecto en la región | 43 |
| m. Implicaciones éticas a considerar | |
| n. Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y la propuesta del manejo de los mismos..... | 44 |
| 4.4 Recursos y Presupuesto | 45 |
| o. Recursos Técnicos y Humanos..... | |
| p. Recursos Materiales y Monetarios..... | |
| q. Presupuesto: Ingresos, gastos, inversiones y otros..... | 46 |
| 4.5 Monitoreo y Evaluación del Proyecto..... | 49 |
| r. Indicadores de éxito específicos según fase | |

| | |
|---|------------|
| s. Indicadores de éxito generales según resultados generales esperados | 49 |
| CAPÍTULO II | 50 |
| 5. Presentación de Resultados Obtenidos | |
| 6. Análisis de Resultados | 55 |
| 7. Plan de Sostenibilidad | 74 |
| 8. Conclusiones y Recomendaciones | 83 |
| 9. Marco Teórico Conceptual | 85 |
| 10. Referencias Bibliográficas | 106 |
| 11. Anexos | 108 |
| ➤ Acrónimos. | |
| ➤ Priorización por Frecuencia. | |
| ➤ Árbol de Problemas. | |
| ➤ Matriz de MINI MAX. | |
| ➤ Matriz del Marco Lógico. | |
| ➤ Plan Operativo del Proyecto. | |
| ➤ Plan de Monitoreo y Evaluación del Proyecto. | |
| ➤ Manual de Funciones de la Junta Directiva. | |
| ➤ Informe Técnico de la Evaluación Nutricional realizada al Grupo de Mujeres Obreras en Acción. | |
| ➤ Conocimiento de compromisos establecidos con el Puesto de Salud del Sector La Cruz. | |
| ➤ Certificación del Registrador Municipal de las Personas Jurídicas Colectivas del Municipio de Huehuetenango. | |
| ➤ Propuesta: Vinculación del Grupo de Mujeres Obreras en Acción en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer del COCODE del Sector la Cruz. | |
| ➤ Acta suscrita por el COCODE del Sector la Cruz, donde se aprueba la propuesta de Vinculación del grupo de mujeres con el COCODE del Sector la Cruz. | |

RESUMEN EJECUTIVO

El proceso de Práctica Profesional Supervisada con el eje temático de Gestión de Riesgo Social con énfasis en Seguridad Alimentaria y Nutricional se realizó en el Programa MOSCAMED, a través del Departamento de Relaciones Públicas y particularmente se intervino en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción. Con la participación del grupo antes mencionado y autoridades de la comunidad se realizó un análisis situacional que permitió la identificación de la problemática que afecta al grupo, en cuanto al enfoque de seguridad alimentaria y nutricional.

Así también se efectuó un análisis estratégico que permitió identificar el área de acción e identificar el proyecto de intervención, el cual se abordó de forma creativa, con la metodología del Trabajo Social y las herramientas de la Gerencia Social, en donde las integrantes del grupo intervinieron constantemente en sus aportes para lograr enriquecer el proceso de planificación del proyecto denominado: “Implementación de un Modelo Organizacional para el Desarrollo de Capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9, Huehuetenango”.

El presente proyecto contempla el desarrollo de tres fases: Organización y capacitación de la junta directiva; Fortalecimiento a la junta directiva en procesos de gestión y coordinación y la Vinculación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector la Cruz. Con la ejecución de estas fases se visualiza al grupo de mujeres organizadas y capacitadas para desarrollar la autogestión, con una participación activa en la toma de decisiones a nivel local y el involucramiento de la mujer en procesos que mejoren la seguridad alimentaria y nutricional, contribuyendo así en el desarrollo humano, social y comunitario.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Rafael Landívar contribuye a la formación de estudiantes con valores y principios profesionales y a través de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, implementa conocimientos integrales a las y los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, la cual se desarrolla en el Campus Regional de Huehuetenango, San Roque González de Santa Cruz S.J.

El Trabajo Social es una profesión que promueve el cambio social. Es por ello que por medio del proceso de Práctica Profesional Supervisada se planifica la intervención profesional, aplicando los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación académica profesional, el dominio de enfoques integrales del desarrollo humano y el manejo de métodos, técnicas y herramientas gerenciales de la planificación y la administración social.

Se tomó como centro de práctica el Programa MOSCAMED, ya que es una organización que por medio del departamento de Relaciones Públicas vela por el desarrollo sostenible de las comunidades, así mismo el desarrollo humano y social de las mujeres, durante este proceso se trabajó con el Grupo de Mujeres Obreras en Acción, el cual está conformado por 25 integrantes residentes del Sector La Cruz, Zaculeu, zona 9 municipio y departamento de Huehuetenango.

Por lo antes descrito se presenta el proyecto denominado: “Implementación de un Modelo Organizacional para el Desarrollo de Capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9, Huehuetenango”. Dicho proyecto contempla una planificación general que contiene el diagnóstico y el diseño del mismo.

Así mismo contiene la sistematización de una experiencia real de aprendizaje que integra la metodología de intervención del Trabajo Social y la aplicación de las

herramientas gerenciales enmarcando la ejecución del proyecto en tres fases desarrolladas según el cronograma de actividades del mismo.

La primera fase contempló la organización y la capacitación de la junta directiva, mediante la cual se fortaleció la estructura organizacional del grupo de mujeres y se capacito a la junta directiva a través de un manual de funciones de forma práctica y teórica, permitiendo que la junta directiva conociera sus roles de su que hacer en favor del grupo de mujeres.

La segunda fase consistió en el fortalecimiento a la junta directiva en procesos de gestión y coordinación, dentro de la cual se propició el involucramiento directo de las integrantes de la junta directiva con el fin que desempeñarán sus funciones y sean capaces de planificar y desarrollar capacidades de gestión, para beneficio del grupo de mujeres.

En la tercera fase se elabora y valida la propuesta: Vinculación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer del COCODE en el Sector la Cruz, con la cual se obtuvo el respaldo del COCODE antes mencionado en procesos tales como la autorización de la habilitación del libro de actas varias del grupo de mujeres. Así mismo la participación activa del grupo de mujeres en la toma de decisiones en la planificación y ejecución de planes, programas y proyectos en beneficio de la mujer desde el nivel local.

Con el fin de darle creatividad y crítica a este proceso se construyó el Marco Teórico Conceptual: Intervención del Trabajo Social en la Gestión de la Seguridad Alimentaria y Nutricional, así también las conclusiones y recomendaciones. Para hacer operativas las recomendaciones se elaboró el Plan de Sostenibilidad: Alianzas institucionales para el seguimiento de compromisos en mejora de la Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción. Finalmente se propició un apartado de anexos que respalda el desarrollo de la ejecución del proyecto de intervención.

CAPÍTULO I

PLAN GENERAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA

1. Marco Institucional, Regional y/o Comunitario

1.1 Naturaleza y Áreas de Proyección

a). Naturaleza

En Guatemala el Programa MOSCAMED es la institución oficial encargada del control y erradicación de la Mosca del Mediterráneo de su territorio y sus actividades de trabajo se orientan a detectar la presencia de la plaga y suprimir con una integración de controles los brotes o detecciones en las áreas de influencia; concentrándose en cuatro áreas de trabajo: Área Libre, Área de Baja Prevalencia, Área de Supresión y Área de Monitoreo.

El Programa MOSCAMED contribuye a propiciar el desarrollo rural del país, protegiendo la producción de frutas en las áreas de acción del daño que ocasiona la plaga y manteniendo las Áreas Libres en Guatemala, lo cual permitirá que el comercio de productos hortofrutícolas de exportación estén libres de restricciones cuarentenarias por la infestación de la Mosca del Mediterráneo y a su vez fortalecer la economía guatemalteca con nuevas oportunidades para el desarrollo de la hortofruticultura, generando empleo, aumentando los ingresos y beneficiando a miles de familias en el área rural.

Así mismo a través del Departamento de Relaciones Públicas se desarrollan acciones de capacitación y productividad a grupos de mujeres ubicados en las diferentes comunidades y municipios del departamento de Huehuetenango, es por ello que fue asignado como centro de práctica el Programa MOSCAMED con la coordinación directa del Departamento de Relaciones Públicas y particularmente al Grupo de Mujeres Obreras en Acción.

b). Áreas de Proyección

El Programa MOSCAMED trabaja para el logro de sus objetivos, a través del cumplimiento de nueve áreas de proyección las cuales se describen a continuación:

➤ **Política de Calidad**

Nuestro compromiso es la prevención y erradicación de la mosca del Mediterráneo a través de la aplicación del manejo integrado de plagas, con la participación del recurso humano calificado y la optimización de recursos financieros, en busca de la mejora continua de todos los procesos.

➤ **Coordinación Institucional**

Fortalecimiento de la vinculación institucional a través de alianzas estratégicas de cooperación con diferentes entidades públicas y privadas.

➤ **Productividad y Seguridad Alimentaria**

Contribuir con la seguridad alimentaria, la agricultura familiar y la economía campesina de Guatemala, al propiciar las condiciones para la producción de fruta en las Áreas Libres de Mosca del Mediterráneo.

➤ **Comunicación**

Se realizan diversas acciones orientadas a informar a autoridades, instituciones, líderes comunitarios, administradores y propietarios de fincas a través de visitas, reuniones y talleres informativos, giras educativas, participación en ferias y eventos públicos, campañas radiales, atención a la prensa y distribución de material promocional.

➤ **Capacitación**

Se imparten cursos a grupos organizados de mujeres de agroindustria artesanal por parte de educadoras del hogar del Programa MOSCAMED, se incluyen actividades de manualidades, recetas de comidas, entre otros. Los cursos de agroindustria artesanal se imparten a grupos organizados de mujeres ubicadas en comunidades del área de influencia del Programa MOSCAMED.

➤ **Economía**

Apoyar los Protocolos de Exportación de productos horto-frutícolas y a la generación de nuevas áreas libres de Mosca del Mediterráneo y otras moscas de la fruta, con lo cual se impulsa el desarrollo de la fruticultura guatemalteca.

➤ **Desarrollo Social**

Ejecución de una estrategia de comunicación social que considera los aspectos socioculturales de los grupos étnicos guatemaltecos, con una amplia cobertura en las áreas de trabajo del Programa que permiten informar a los comunitarios sobre las actividades de detección y control de la plaga.

➤ **Desarrollo Comunitario**

Participación en el desarrollo rural de las comunidades del área de influencia del Programa MOSCAMED al generar Áreas Libres y de Baja Prevalencia de la plaga, impulsando a través de proyectos productivos agrícolas y de agroindustria artesanal beneficio económico para los productores y pobladores de la región. Así también dentro de la proyección social comunitaria destacan los cursos de agroindustria artesanal, jornadas médicas, impulso a proyectos productivos, asistencia técnica agrícola, parcelas demostrativas y capacitaciones agrícolas, entre otras.

➤ **Proteger las áreas libres de la Plaga**

Proteger las áreas libres de Mosca del Mediterráneo de toda la región, lo cual beneficia directamente a la fruticultura y estimula la economía al fortalecer la exportación de frutas y hortalizas de los países miembros del Programa MOSCAMED. Después de analizar las áreas de proyección del Programa MOSCAMED e interpretar el eje temático de la Práctica Profesional Supervisada el cual es la Gestión del Riesgo Social con énfasis en Seguridad Alimentaria y Nutricional, se determinó que el proyecto de intervención se inserta en las áreas de proyección siguientes: Coordinación institucional, Desarrollo social, Desarrollo comunitario, Productividad y Seguridad Alimentaria. *Entrevista a Licda. Gloria Gómez. Junio 2014.

1.2 Ubicación

El Departamento de Huehuetenango, se encuentra situado en la región VII o región Nor-occidental de Guatemala. Limita al Norte y Oeste, con la República de México; al Sur con los Departamentos de San Marcos, Quetzaltenango y Totonicapán; y al Este

con el Departamento de El Quiché. La cabecera departamental se encuentra a una distancia de aproximadamente 269 km de la ciudad capital.

El Programa MOSCAMED es el Centro de Operaciones Noroccidente, se encuentra ubicado en la 3ra. Calle "A" 2-45 zona 9, Zaculeu Central, Huehuetenango, Guatemala, su teléfono es: (502) 7740-2913, correo electrónico: noroccidente.secretaria@medfly.org.gt y su página web es: <http://www.moscamed-guatemala.org.gt/>.

La comunidad asignada para la práctica profesional supervisada por el Programa MOSCAMED es un grupo de Mujeres titulado: Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu zona 9, Huehuetenango. El Sector la Cruz es una comunidad que dista a 2.5 Kilómetros de la cabecera municipal de Huehuetenango, tiene dos áreas de acceso por la zona 11 Cambote y por la calzada principal de la zona 8. Colinda con El Terrero zona 4, con Corral Chiquito zona 8, Zaculeu Central zona 9 y Zaculeu Ruinas.

1.3 Tamaño y Cobertura

a). Tamaño

El Programa MOSCAMED (2014) es una organización nacional que opera desde los siguientes centros de Operaciones regionales de trabajo: Oficinas Centrales en Guatemala; Centro de Operaciones Petén con sede en Santa Elena, Petén; Centro de Operaciones de la Franja Transversal del Norte con sede en Fray Bartolomé de las Casas, Alta Verapaz; Centro de Operaciones de Noroccidente con sede en Huehuetenango; Centro de Operaciones Suroccidente con sede en Retalhuleu; Centro de Operaciones Altiplano Central con sede en Chimaltenango y una Planta de Producción de Mosca del Mediterráneo estéril ubicada en Barberena, Santa Rosa, así como un Centro de Recepción, Empaque y Liberación de Adulto Frío en Retalhuleu.

b). Cobertura

El Programa MOSCAMED es el Centro de Operaciones de Noroccidente con sede en Huehuetenango tiene cobertura en el departamento de Huehuetenango y parte de los departamentos de Quiché y San Marcos. En el departamento de Huehuetenango el Programa MOSCAMED tiene cobertura en los 32 municipios, aldeas y comunidades de todo el departamento.

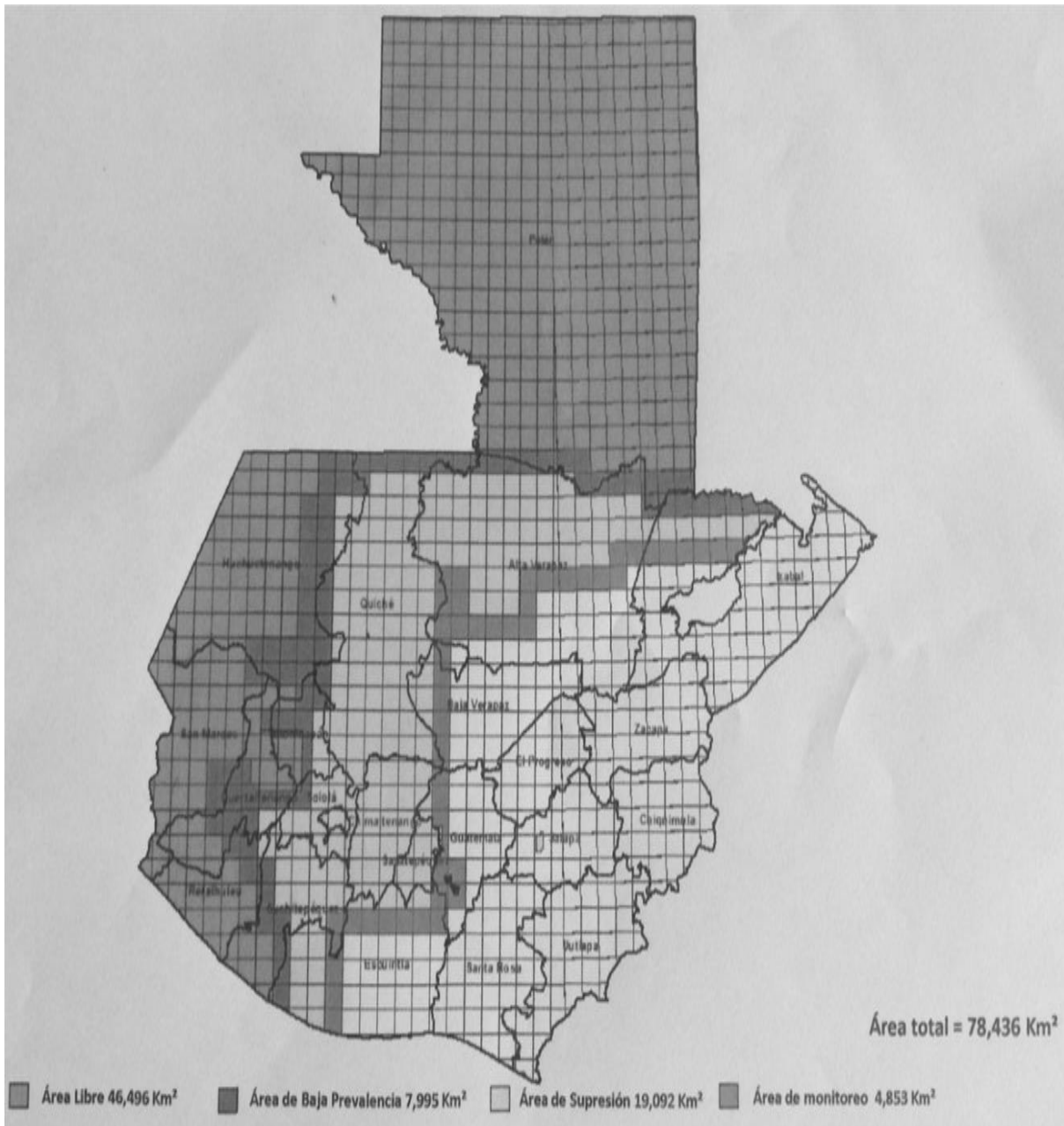
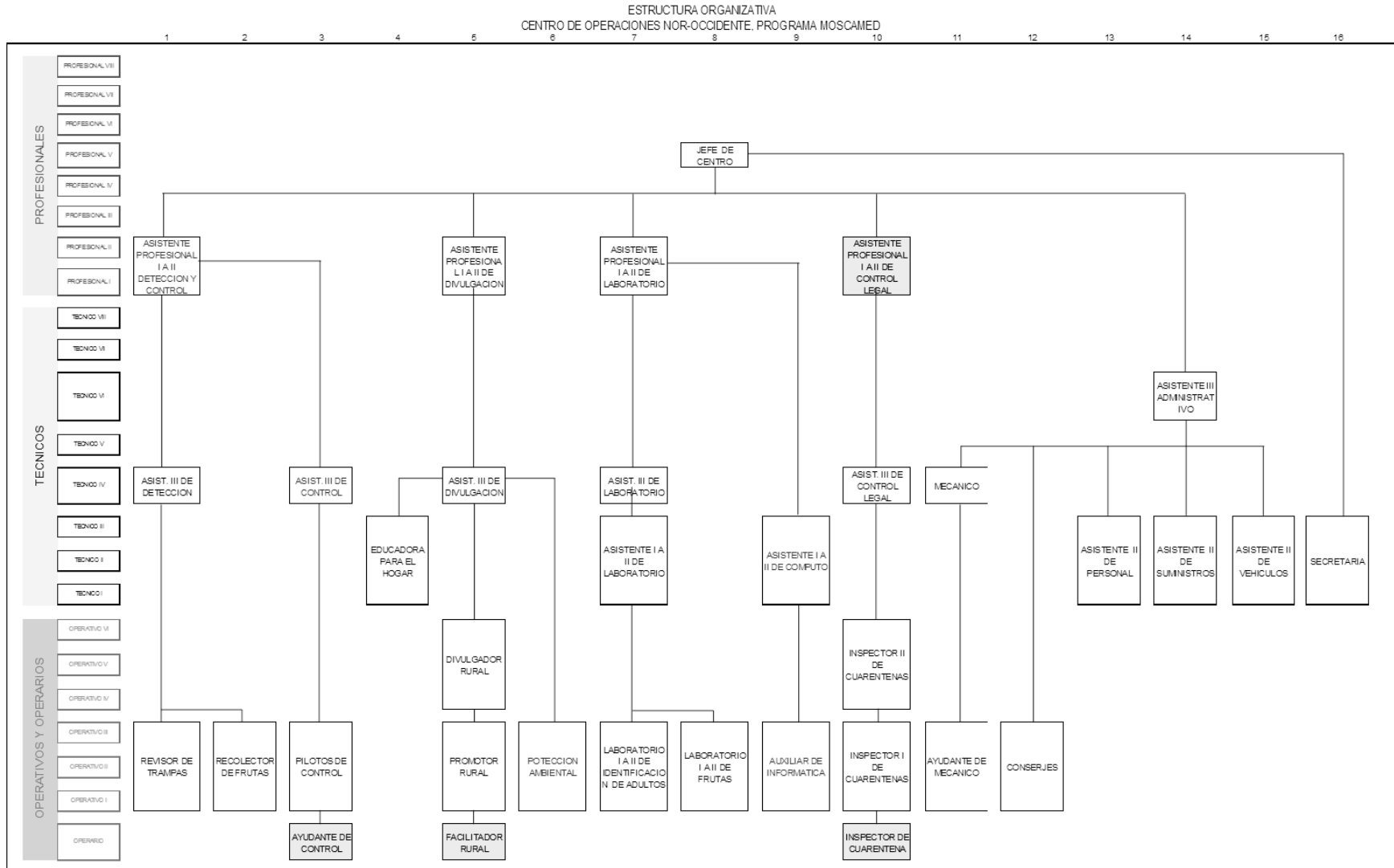


Imagen: Según el Programa MOSCAMED (2014). Consulta realizada el 06/07/2014.

1.4 Estructura Organizativa

El Programa MOSCAMED (2014)



1.5 Visión, Misión, Objetivo, Valores, Estrategias de trabajo y programas.

Según el Programa MOSCAMED (2014) se plantea la siguiente información:

a). Visión

“Somos el Programa responsable de la prevención y erradicación de la mosca del Mediterráneo, utilizando tecnología de punta amigable con el ambiente, para proteger el patrimonio hortofrutícola de Guatemala y los países cooperantes.”

b). Misión

“Ser un organismo internacional especializado para la prevención y erradicación de la mosca del Mediterráneo y otras moscas de la fruta, apoyando el desarrollo hortofrutícola y económico de Guatemala y los países cooperantes.”

c). Objetivo

“Erradicar la mosca del Mediterráneo en Guatemala, para obtener la categoría fitosanitaria de país libre de la plaga, con creación anticipada de áreas libres definidas con potencial e interés de desarrollo agrícola para exportación”.

d). Valores Institucionales

Dentro de los principios de planeación estratégica se encuentran los valores institucionales del programa MOSCAMED, definidos a continuación:

➤ Responsabilidad

Cumplimos con las expectativas de nuestros clientes externos brindando un producto de calidad, en tiempo y cantidad; somos responsables del cuidado del medio ambiente y el recurso humano.

➤ Integridad

Brindamos un servicio de calidad, manteniendo los principios de verdad, de respeto a los compromisos contraídos y de honestidad en cada actividad que realizamos.

➤ **Lealtad y Compromiso**

Aplicamos todas nuestras capacidades y conocimientos para el logro de nuestros objetivos en la erradicación, control de la mosca del Mediterráneo en Guatemala, en el establecimiento de otras alternativas que nos permitan cumplir con nuestros compromisos con los países cooperantes.

➤ **Respeto**

Respetamos los compromisos adquiridos, las leyes y costumbres, respetamos el medio ambiente.

➤ **Actitud de Servicio**

Relacionarse con su cliente interno y externo, brindando atención y respeto, utilizando la cortesía, brindamos asesoría a nuestros clientes con calidad y eficiencia.

➤ **Equidad**

Respetamos nuestra cultura nacional, fomentando nuestros principios morales, el idioma, apoyando en la floricultura para obtener frutos sanos que ayuden a la gastronomía, guatemalteca, educamos y desarrollamos a nuestros colaboradores, para lograr el desarrollo integral.

➤ **Honradez**

Cualidad que se destaca en los colaboradores del Programa MOSCAMED, la cual se muestra, tanto en su obra como en su manera de pensar, siendo justo, recto e íntegro.

e). Estrategias de Trabajo

Según el Programa MOSCAMED (2014) Los principios de planeación estratégica del Programa MOSCAMED lo constituyen: La detección, el control, la divulgación y coordinación para la erradicación de la mosca del mediterráneo.

➤ **La detección**

Para el logro de esta acción estratégica los departamento administrativos, profesionales y técnicos del Programa MOSCAMED orientan sus acciones y actividades de trabajo a la detección de la Mosca del Mediterráneo en las áreas de influencia; concentrándose en las áreas de trabajo: Área Libre, Área de Baja Prevalencia, Área de Supresión y Área de Monitoreo.

➤ **El control**

El desarrollo de esta estrategia conlleva una serie de controles tales como: aspersiones terrestres, estaciones cebo, aspersiones aéreas, control mecánico de la mosca del mediterráneo y control autocida. Estas acciones científicas y técnicas se realizan según el contexto del territorio de Guatemala y se desarrollan con el consentimiento legal.

➤ **La divulgación y coordinación**

Para el cumplimiento de esta estrategia de trabajo se involucran actores tales como: los Consejos de Desarrollo en sus diferentes niveles, autoridades comunitarias, las municipalidades, autoridades departamentales, organizaciones no gubernamentales, instituciones públicas y privadas. Esto con el fin de lograr las estrategias antes mencionadas como lo son la divulgación y control de la mosca del mediterráneo en Guatemala.

f). Programas

El Programa MOSCAMED es un programa del Ministerio de Agricultura y Ganadería y Alimentación MAGA de Guatemala, por lo que sus programas están descritos como Áreas de Trabajo tales como: Área libre de la mosca del mediterráneo, área de baja prevalencia de mosca de mediterráneo, área de supresión de mosca del mediterráneo y el área infestada con acciones de monitoreo de la mosca del mediterráneo.

2. Análisis Situacional

Para realizar el proceso de la Práctica Profesional Supervisada, el Programa MOSCAMED asigno como área de proyección al grupo de Mujeres Obreras en Acción, del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9 de Huehuetenango.

Para conocer el contexto situacional y la problemática que afecta la seguridad alimentaria y nutricional del grupo antes mencionado, se hizo uso de las técnicas participativas tales como: el diagnóstico participativo, dinámicas de presentación y animación, la lluvia de ideas, técnicas auditivas y audiovisuales, las cuales

propiciaron la obtención de información con la participación de todas las integrantes del grupo de mujeres.

Así también la entrevista oral a personas claves y la observación directa e indirecta, técnicas que permitieron conocer las diferentes demandas institucionales, las demandas del grupo y la red de actores regionales vinculados al área de proyección.

2.1 Problemas Generales

Para conocer los problemas generales que afectan de forma directa la seguridad alimentaria y nutricional del grupo de Mujeres Obreras en Acción, se procedió a realizar la técnica de la lluvia de ideas, logrando así el involucramiento de todas las integrantes del grupo, quienes determinaron los siguientes problemas:

- Bajo nivel de escolaridad.
- Aguas pluviales a flor de tierra.
- Las mujeres tienen que buscar diferentes lugares para reunirse, porque no cuentan con un edificio propio.
- Escasas capacidades organizativas en el grupo de mujeres para abordar la Seguridad Alimentaria y Nutricional.
- Deserción escolar.
- Escasa participación de la mujer en la toma de decisiones.
- Débil participación de la mujer en la gestión de proyectos con enfoque de género.
- Puesto de Salud con insuficiente persona profesional.
- Evacuación inadecuada de desechos sólidos.
- Escasos recursos económicos.
- Escasos conocimientos sobre la Seguridad Alimentaria y Nutricional.
- Desempleo.

A través de la técnica de priorización por frecuencia con la participación de todas las integrantes del grupo, se estableció que el problema central que afecta al grupo de Mujeres Obreras en Acción, en cuanto al eje temático gestión de riesgo con énfasis en seguridad alimentaria y nutricional es “**Escasas capacidades organizativas en**

el grupo de mujeres para abordar la Seguridad Alimentaria y Nutricional". El análisis del problema central fue posible a través de la aplicación de la técnica del árbol de problemas, analizando causas y efectos.

2.2 Red de Actores Regionales Vinculados al Área

A través de esta herramienta se identifica a los actores directos e indirectos relacionados con el área de proyección y la problemática.

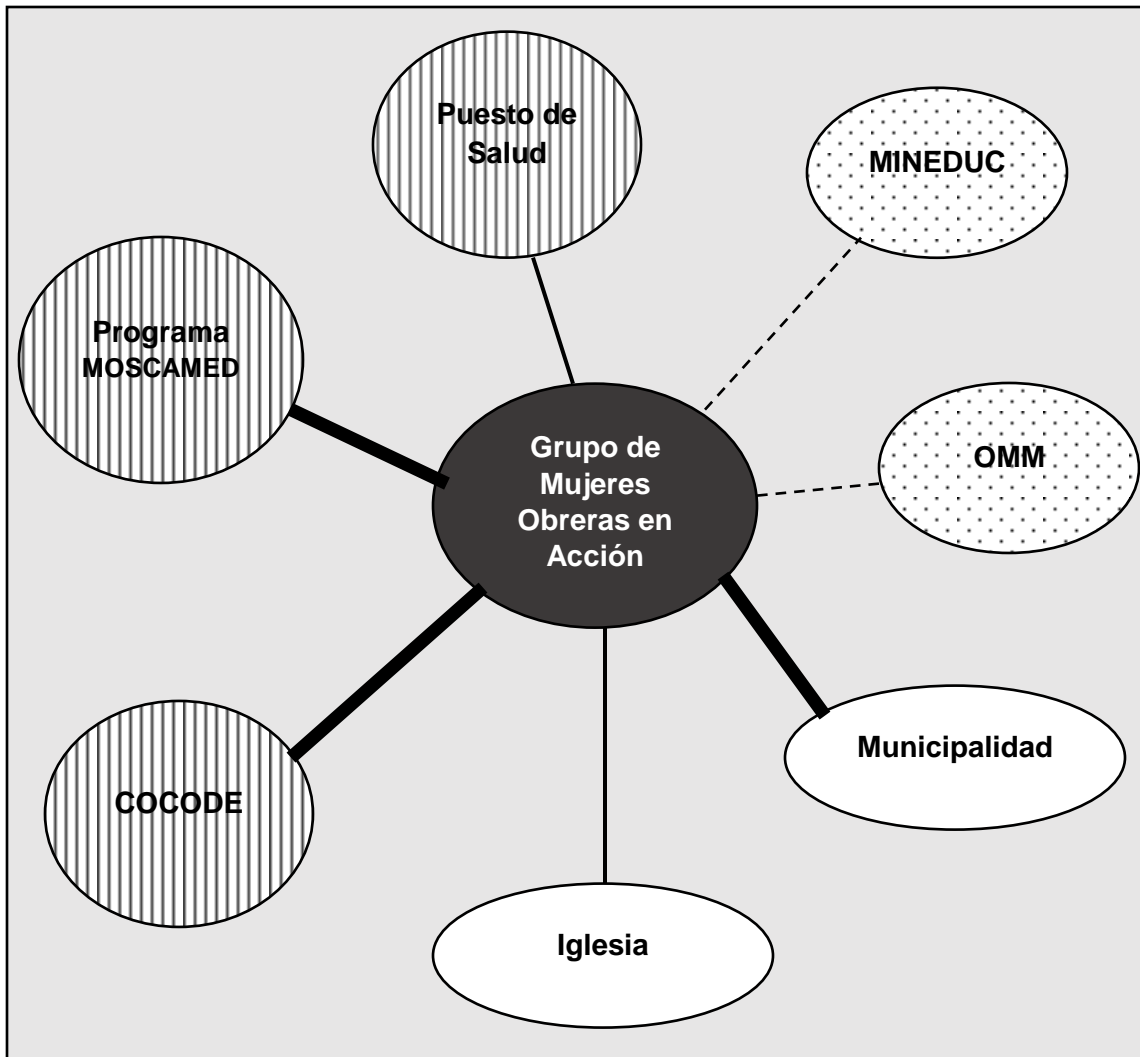
| Grupo / Personas | Intereses | Problemas Percibidos | Recursos y Mandatos |
|--------------------------------|---|---|---|
| Programa MOSCAMED | Lograr el desarrollo de la mujer de manera integral a través de capacitaciones y talleres educativos, potencializar las capacidades de las mujeres. | Desconocimiento en el proceso de gestión de proyectos productivos, Dependencia institucional. | Recurso humano: La gestión y el apoyo del departamento de Trabajo Social, educadoras para el hogar, Ingenieros agrónomos. |
| Puesto de Salud | Velar por la buena salud de la comunidad, combatir la desnutrición crónica y aguda durante la ventana de los mil días. | Niños y Niñas con bajo peso, mujeres en edad fértil con mal estado nutricional, enfermedades respiratorias, enfermedades gastrointestinales, escasos en algunos medicamentos. | Doctor, Enfermeras y Enfermeros, digitador, escasos medicamentos. |
| Municipalidad de Huehuetenango | Desarrollar procesos en beneficio de toda la población. | Limitaciones económicas para la implementación de proyectos de desarrollo. | Recurso humano, limitado presupuesto para el sector la Cruz, Zaculeu, zona 9. |

| Grupo / Personas | Intereses | Problemas Percibidos | Recursos y Mandatos |
|-------------------------------|---|--|---|
| Iglesia | Velar por el área espiritual de las personas, mejorar la calidad de vida y el desarrollo de la comunidad a través de la enseñanza bíblica, los principios morales y éticos. | Desigualdad de género, inseguridad social e inseguridad alimentaria, pobreza, e inmoralidad. | La Biblia, la declaración de Fe, cuenta con un local propio, líderes positivos. |
| COCODE | Lograr el desarrollo social y la gestión de proyectos para beneficio de la comunidad. | Poco apoyo institucional en capacitaciones y técnicas para conocer sobre SAN. Incumplimiento de proyectos sociales y de desarrollo. Carencia de un sistema de drenaje. | Tiene conformadas 7 comisiones de trabajo. Limitado recurso económico. |
| Ministerio de Educación | Mejorar el nivel educativo de la población en la comunidad. | Niños y niñas mal nutridos, Ausencia de maestros para cubrir todos los grados. No cuentan con edificio escolar, la escuela se encuentra en el local de la Iglesia Evangélica IDEC la Cruz, Carecen de mobiliario y equipo. | 3 maestros de nivel primario. |
| Oficina Municipal de la Mujer | Organizar y capacitar a grupos de mujeres en talleres de productividad. | Limitados recursos económicos para el acceso a las instalaciones de la OMM. | Instalaciones en la cabecera municipal, educadoras para el hogar y chef profesional de INTECAP. |

Gráfica No. 1




Red de Actores Regionales Vinculados al Área

A través de esta gráfica se identifican las instituciones y actores regionales vinculados al área.



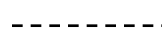


Referencias:

a). Niveles de Importancia:

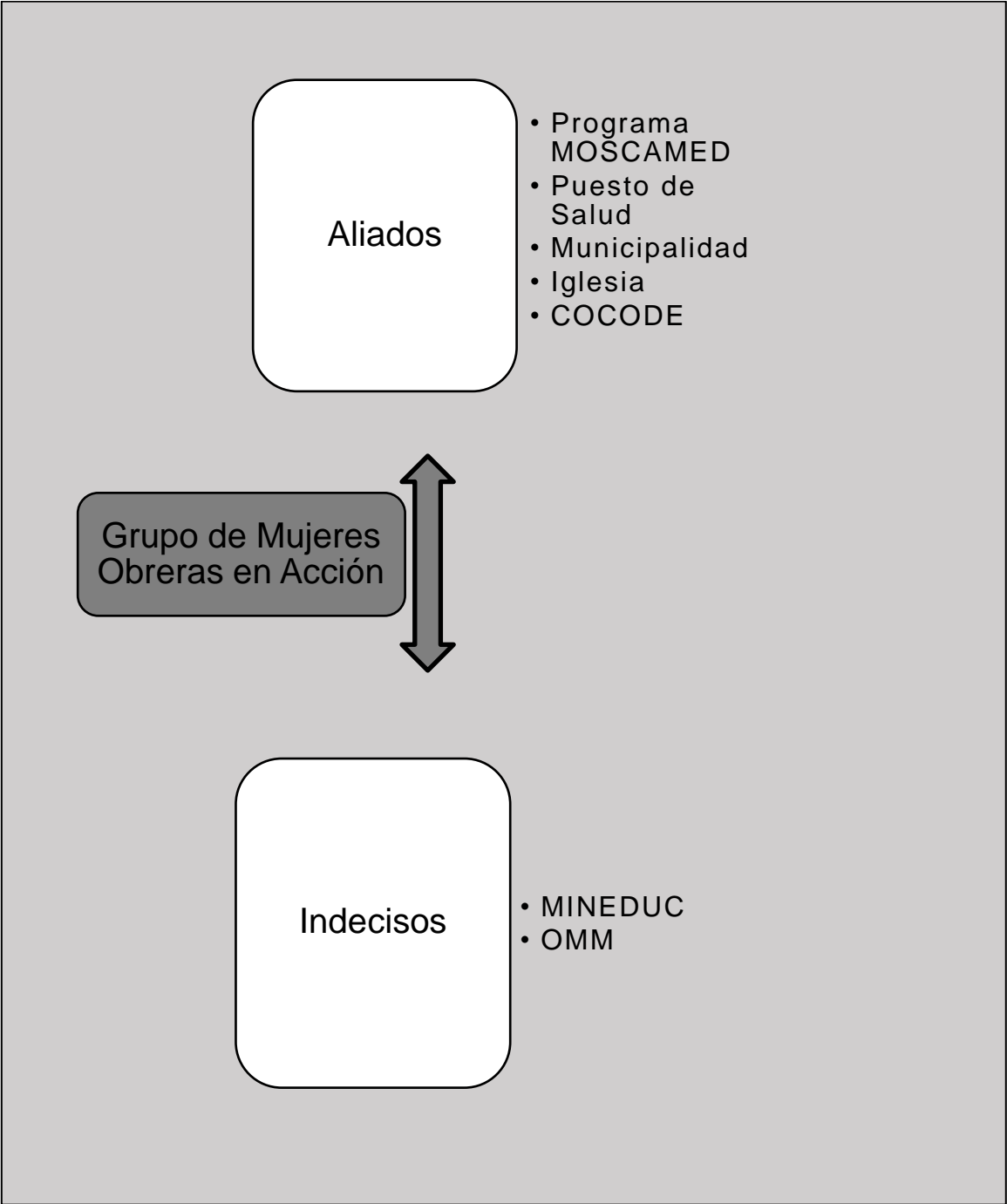
-  Muy importante
-  Importante
-  Poco importante

b). Tipo de Relación

-  Estrecha
-  Regular
-  Escasa

Gráfica No. 2

Mapa de Poder del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.



2.3 Demandas Institucionales y Poblacionales

a). Demandas Institucionales

- Que se capaciten a las educadoras del departamento de Relaciones Públicas en el tema de seguridad alimentaria y nutricional, para realizar la réplica con los diferentes grupos de mujeres con los que trabaja el Programa MOSCAMED.
- Fortalecer al grupo de mujeres con capacitaciones sobre la importancia de la participación de la mujer en la planificación de proyectos en favor de la mujer.
- Conformación de una estructura organizativa en el grupo de Mujeres.
- Fortalecer las relaciones del grupo de mujeres con las autoridades locales de la comunidad.
- Fortalecer al grupo de mujeres en los temas de administración de recursos económicos, costo-beneficio y la optimización de recursos locales.
- Recurso económico destinado a la productividad con enfoque de género.
- Apoyo en el recurso humano de profesionales académicos en las diferentes disciplinas, para fortalecer a los diferentes grupos de mujeres del Programa MOSCAMED.

b). Demandas Poblacionales

- Apoyo integral de las instituciones hacia las mujeres como beneficiarias directas de los diferentes programas sociales que fortalecen el bienestar de las mujeres y la familia.
- Capacitaciones para el desarrollo de capacidades que mejoren la seguridad alimentaria y nutricional en el grupo de mujeres.

- Fortalecer al grupo de mujeres en los temas de liderazgo y la organización.
- Obtención de un terreno propio para la construcción de un salón para realizar las diversas actividades del grupo de mujeres.
- Capacitaciones sobre la participación de la mujer en la toma de decisiones desde el nivel local.
- Apoyo del Puesto de Salud de la comunidad para mejorar la atención a las mujeres y la seguridad alimentaria y nutricional de la comunidad.
- Equipo de cocina industrializado para poder emprender proyectos productivos y mejorar sus ingresos económicos.

2.4 Proyectos futuros o visión proyectiva de la Institución

- Capacitaciones sobre el liderazgo con enfoque de género.
- Fortalecimiento organizacional en los diferentes grupos de mujeres.
- Implementar capacitaciones sobre gestión de proyectos productivos que mejoren la Seguridad Alimentaria de las comunidades.
- Fortalecer los temas de productividad de embazados de frutas para mejorar su economía local.
- Empoderar a las mujeres en proyectos empresariales.
- Fortalecer una red organizacional con todos los grupos de mujeres.

3. Análisis Estratégico

La técnica del FODA, es una herramienta fundamental que nos permite hacer un análisis integral de la presencia de factores negativos y positivos que se encuentran dentro del grupo de mujeres. Para luego formular estrategias que permitan potencializar sus fortalezas; estrategias para minimizar las debilidades, que son

aquellas deficiencias internas con que cuentan; estrategias para aprovechar mejor las oportunidades y estrategias para neutralizar las amenazas que son todas aquellas situaciones negativas.

3.1 FODA

Elaboración de Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9, Huehuetenango.

| A S P E C T O S P O S I T I V O S | FACTORES INTERNOS | FACTORES EXTERNOS |
|---|--|---|
| | Fortalezas | Oportunidades |
| | <p>F.1. El grupo de Mujeres Obreras en Acción, se ha mantenido por siete años a pesar de no contar con recursos económicos.</p> <p>F.2. Buenas relaciones interpersonales, dentro de las integrantes del grupo, lo que facilita el consenso en la toma de decisiones.</p> <p>F.3. Se cuenta con el positivismo de la lideresa del grupo, ya que es una mujer participativa y emprendedora en la comunidad y es la vice presidenta del COCODE, lo que permite que las actividades se realicen con motivación y entusiasmo.</p> <p>F.4. Algunas integrantes del grupo han aprendido bisutería y ahora trabajan haciendo accesorios y los venden dentro</p> | <p>O.1. El grupo de Mujeres Obreras en Acción cuentan con el apoyo institucional del Programa MOSCAMED por medio del departamento de Trabajo Social a través de ferias donde venden y exponen artículos de bisutería y comidas preparadas por las integrantes del grupo.</p> <p>O.2. Apoyo del Programa MOSCAMED con recurso humano para capacitaciones de repostería y cocina general por medio de la Educadora para el hogar, del departamento de Trabajo Social.</p> <p>O.3. Aceptación del grupo por parte de la comunidad y el COCODE del Sector la Cruz, lo que motiva a sus</p> |

| | |
|--|---|
| <p>y fuera de la comunidad, situación que les permite agenciarse de recursos económicos.</p> | <p>integrantes.</p> <p>O.4. Apoyo esporádico de la Municipalidad de Huehuetenango, con la donación de algunos electrodomésticos de cocina, para mejorar los talleres de preparación de alimentos.</p> <p>O.5. Apoyo del Programa MOSCAMED a través de ingenieros agrónomos para impartir capacitaciones técnicas sobre insecticidas naturales y la protección de los árboles frutales.</p> <p>O.6. Intervención de la practicante de Trabajo Social de la Universidad Rafael Landívar, por medio del proceso de práctica profesional supervisada, en el que se trabaja el eje temático de Gestión de Riesgo y seguridad alimentaria y nutricional.</p> |
|--|---|

| | FACTORES INTERNOS | FACTORES EXTERNOS |
|--|---|---|
| | Debilidad | Amenazas |
| A S P E C T I V O S | D.1. Débil organización del grupo, ya que tuvieron directiva, pero en la actualidad no está funcionando, lo que limita la gestión de proyectos productivos. | A.1. Influencia de diferentes ideologías partidistas que llegan a la comunidad en busca de alianzas, lo que permite que las integrantes del grupo se distancien. |
| | D.2. El grupo no cuenta con una personería jurídica, porque no está legalizado. Lo que no les permite agenciarse de fondos económicos o beneficios para el grupo. | A.2. Desintegración del grupo por la existencia del machismo en la comunidad, lo que impediría la asistencia de las mujeres a las capacitaciones y reuniones del grupo. |
| | D.3. El grupo de mujeres no cuenta con los suficientes recursos económicos para acudir a las capacitaciones y talleres. | A.3. Historial de prácticas de asistencialismo y paternalismo por parte del Gobierno Central, lo que provoca que las personas se acomoden a recibir todo y no actuar y gestionar. |
| | D.4. Inasistencia de algunas integrantes del grupo a las capacitaciones y reuniones por falta de interés, lo que desmotiva a las lideresas positivas. | A.4. Desinterés de las instituciones públicas, para financiar proyectos productivos con enfoque de género. Esto a raíz de que la comunidad no está priorizada por el gobierno central. |
| | D.5. Bajo nivel educativo de algunas integrantes del grupo y de las mujeres de la comunidad, provocando una visión de desarrollo precaria y conformista. | A.5. Que el Programa MOSCAMED deje de financiar el recurso humano de la educadora para el hogar, lo que desmotivaría a las mujeres y dejarían de capacitarse en repostería y cocina general. |
| | D.6. No tienen un lugar para hacer sus reuniones y recibir sus capacitaciones, por lo que cuando son capacitadas no es en un lugar que reúna las condiciones necesarias. | |
| | D.7. Desinterés y escaso conocimiento en temas de seguridad alimentaria y nutricional en las integrantes del grupo. | |

3.2 Identificación de Estrategias de Acción

Líneas de Acción Identificadas

El uso adecuado de la técnica del MINI MAX, permite definir las estrategias o líneas de acción que permitirán contribuir a mejorar el problema del área de intervención.

Análisis estratégico de Fortalezas con Oportunidades.

1. Creación de estrategias que permitan la participación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en programas y proyectos de liderazgo y participación con enfoque de género.

Análisis de estratégico de Fortalezas con Amenazas

2. Posicionamiento de la temática de gestión de proyectos con enfoque de género y la importancia de la productividad en el desarrollo humano y social del grupo de Mujeres Obreras en Acción.

Análisis estratégico de Debilidades con Oportunidades.

3. Fortalecimiento estratégico para mejorar las condiciones de vida y construir una Seguridad Alimentaria y Nutricional adecuada en el grupo de Mujeres Obreras en Acción.
4. Fomentar el desarrollo humano y social en el grupo de Mujeres Obreras en Acción a través de la gestión de proyectos educativos que promuevan la gestión del riesgo en seguridad alimentaria y nutricional.

Análisis estratégico de Debilidades con Amenazas.

5. Implementación de técnicas y estrategias que fortalezcan la organización del grupo para que puedan aumentar el apoyo institucional y mejoren la seguridad alimentaria y nutricional en el grupo de Mujeres Obreras en Acción.

3.3 Definición de área de intervención

El área de intervención se vincula con el eje temático de la práctica profesional supervisada Gestión de Riesgo con énfasis en seguridad alimentaria y nutricional, debido a que en las áreas de proyección del Programa MOSCAMED, se posiciona el proyecto en las áreas de seguridad alimentaria, la capacitación, el desarrollo social y comunitario. Por lo que el proyecto se enmarca en la ley de Seguridad Alimentaria y Nutricional, Decreto número 32-2005 de Guatemala.

3.4 Propuesta de proyectos de intervención

La presente propuesta de proyectos de intervención se basan en el análisis situacional que se realizó en el contexto del grupo de Mujeres Obreras en Acción y en el presente análisis estratégico que parte del análisis de la herramienta del FODA, que consiste en identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y las amenazas, tratando de involucrar los aspectos positivos y negativos de los factores externos e internos del grupo de Mujeres Obreras en Acción. Luego se procedió a realizar la técnica del MINI MAX que consiste en la vinculación del cuadrante de la matriz del FODA.

De la definición de las estrategias o líneas de acción, parten las siguientes propuestas de proyectos de intervención.

Primera línea de acción: Creación de estrategias que permitan la participación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en programas y proyectos de liderazgo y participación con enfoque de género.

- Implementación de estrategias que permitan que el grupo de Mujeres Obreras en Acción se empoderen en proyectos con enfoque de género.
- Fortalecer al grupo de Mujeres Obreras en Acción con énfasis en ferias de productividad.

- Elaboración de técnicas productivas con el grupo de Mujeres Obreras en Acción que les permita agenciarse de recursos económicos.
- Desarrollar el liderazgo del grupo de Mujeres Obreras en Acción para fomentar su incidencia positiva en la comunidad.
- Fomentar la inclusión del grupo de Mujeres obreras en Acción en los programas y proyectos de seguridad alimentaria y nutricional.

Segunda línea de acción: Posicionamiento de la temática de gestión de proyectos con enfoque de género y la importancia de la productividad en el desarrollo humano y social del grupo de Mujeres Obreras en Acción.

- Coordinar con instituciones y organizaciones la implementación de programas que mejoren la organización del grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Potencializar las destrezas y habilidades en la producción agrícola del grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Fortalecer en temas de inclusión y equidad de género al grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Coordinar alianzas estratégicas con el COCODE del Sector la Cruz a favor del grupo de Mujeres Obreras en Acción para la gestión de proyectos productivos.
- Fortalecimiento en procesos de gestión de apoyo institucional para el grupo de Mujeres Obreras en Acción.

Tercera línea de acción: Fortalecimiento estratégico para mejorar las condiciones de vida y construir una Seguridad Alimentaria y Nutricional adecuada en el grupo de Mujeres Obreras en Acción.

- Desarrollo de procesos que permitan la adecuada organización del grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Implementación de campañas informativas sobre la seguridad alimentaria y nutricional a nivel comunitario.
- Implementación de capacitaciones sobre la importancia de la nutrición en mujeres en edad fértil para el logro del desarrollo físico del ser humano en el grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Proceso para potencializar el aprovechamiento biológico de los alimentos para mejorar la seguridad alimentaria y nutricional del grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Convenio con instituciones y organizaciones que trabajen con seguridad alimentaria y nutricional para desarrollar estrategias que mejoren la calidad de vida de las Mujeres Obreras en Acción.

Cuarta línea de acción: Fomentar el desarrollo humano y social en el grupo de Mujeres Obreras en Acción a través de la gestión de proyectos educativos que promuevan la gestión del riesgo en seguridad alimentaria y nutricional.

- Elaborar un plan estratégico con enfoque educativo que permitan mejorar la salud de las mujeres.
- Fortalecimiento institucional en las capacidades de innovación de la productividad del grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Implementación de actividades educativas en temas de seguridad alimentaria y nutricional en el grupo de Mujeres Obreras en Acción.

- Empoderamiento del marco legal de seguridad alimentaria y nutricional a nivel comunitario en el grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Implementar estrategias que motiven al grupo de Mujeres Obreras en Acción a tener una visión de desarrollo humano y social.

Quinta línea de acción: Implementación de técnicas y estrategias que fortalezcan la organización del grupo de mujeres, para que puedan aumentar el apoyo institucional y mejoren la seguridad alimentaria y nutricional en el grupo de Mujeres Obreras en Acción.

- Implementación de un modelo organizacional, para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Potencializar las capacidades de gestión de programas educativos por madurez al grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Fortalecer la participación e involucramiento de las integrantes del grupo de Mujeres Obreras en Acción en capacitaciones de productividad.
- Elaboración de planes de desarrollo con enfoque de género en el grupo de Mujeres Obreras en Acción en capacitaciones de productividad.
- Implementación de campañas de concientización sobre la vulnerabilidad que tiene el grupo de Mujeres Obreras en Acción a sufrir inseguridad alimentaria y nutricional.

3.5 Priorización del Proyecto de intervención

Hacemos uso de la técnica de selección de proyecto “PROIN” (proyecto de intervención), para seleccionar el proyecto de intervención de la Práctica Profesional Supervisada, para ello consideramos los 25 proyectos identificados anteriormente, según los cinco criterios a evaluar mediante la técnica del PROIN.

| No. | Nombre del Proyecto | Carácter Social | Interés para la institución | Posibilidad de obtener recursos para la ejecución | Ejecutar en un plazo de 14 semanas | Facilita aprendizaje | Total |
|-----|---|-----------------|-----------------------------|---|------------------------------------|----------------------|-------|
| | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 1 | Implementación de estrategias que permitan que el grupo de Mujeres Obreras en Acción se empoderen en proyectos con enfoque de género. | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 15 |
| 2 | Fortalecer al grupo de Mujeres Obreras en Acción con énfasis en ferias de productividad. | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 17 |
| 3 | Elaboración de técnicas productivas con el grupo de Mujeres Obreras en Acción que les permita agenciarse de recursos económicos. | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 4 | Desarrollar el liderazgo del grupo de Mujeres Obreras en Acción para fomentar su incidencia positiva en la comunidad. | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 |

| No. | Nombre del Proyecto | Carácter Social | Interés para la institución | Posibilidad de obtener recursos para la ejecución | Ejecutar en un plazo de 14 semanas | Facilita aprendizaje | Total |
|-----|---|-----------------|-----------------------------|---|------------------------------------|----------------------|-------|
| | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | Fomentar la inclusión del grupo de Mujeres obreras en Acción en los programas y proyectos de seguridad alimentaria y nutricional. | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 13 |
| 6 | Coordinar con instituciones y organizaciones la implementación de programas que mejoren la organización del grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 2 | 5 | 2 | 1 | 3 | 13 |
| 7 | Potencializar las destrezas y habilidades en la producción agrícola del grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 12 |
| 8 | Fortalecer en temas de inclusión y equidad de género al grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 |
| 9 | Coordinar alianzas estratégicas con el COCODE del Sector la Cruz a favor del grupo de Mujeres Obreras en Acción para la gestión de proyectos productivos. | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 11 |
| 10 | Fortalecimiento en procesos de gestión de apoyo institucional para el grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 11 |
| 11 | Desarrollo de procesos que permitan la adecuada organización del grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 13 |

| No. | Nombre del Proyecto | Carácter Social | Interés para la institución | Posibilidad de obtener recursos para la ejecución | Ejecutar en un plazo de 14 semanas | Facilita aprendizaje | Total |
|-----|--|-----------------|-----------------------------|---|------------------------------------|----------------------|-------|
| | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 12 | Implementación de campañas informativas sobre la seguridad alimentaria y nutricional a nivel comunitario. | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 11 |
| 13 | Implementación de capacitaciones sobre la importancia de la nutrición en mujeres en edad fértil para el logro del desarrollo físico del ser humano en el grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 14 | Proceso para potencializar el aprovechamiento biológico de los alimentos para mejorar la seguridad alimentaria y nutricional del grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 14 |
| 15 | Convenio con instituciones y organizaciones que trabajen con seguridad alimentaria y nutricional para desarrollar estrategias que mejoren la calidad de vida de las Mujeres Obreras en Acción. | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 15 |

| No. | Nombre del Proyecto | Carácter Social | Interés para la institución | Posibilidad de obtener recursos para la ejecución | Ejecutar en un plazo de 14 semanas | Facilita aprendizaje | Total |
|-----|---|-----------------|-----------------------------|---|------------------------------------|----------------------|-------|
| | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 16 | Elaborar un plan estratégico con enfoque educativo que permitan mejorar la salud de las mujeres. | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 17 | Fortalecimiento institucional en las capacidades de innovación de la productividad del grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 14 |
| 18 | Implementación de actividades educativas en temas de seguridad alimentaria y nutricional en el grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 12 |
| 19 | Empoderamiento del marco legal de seguridad alimentaria y nutricional a nivel comunitario en el grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 11 |
| 20 | Implementar estrategias que motiven al grupo de Mujeres Obreras en Acción a tener una visión de desarrollo humano y social. | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 14 |

| No. | Nombre del Proyecto | Carácter Social | Interés para la institución | Posibilidad de obtener recursos para la ejecución | Ejecutar en un plazo de 14 semanas | Facilita aprendizaje | Total |
|-----|---|-----------------|-----------------------------|---|------------------------------------|----------------------|-------|
| | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 21 | Implementación de un modelo organizacional, para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 22 | Potencializar las capacidades de gestión de programas educativos por madurez al grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 11 |
| 23 | Fortalecer la participación e involucramiento de las integrantes del grupo de Mujeres Obreras en Acción en capacitaciones de productividad. | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 11 |
| 24 | Elaboración de planes de desarrollo con enfoque de género en el grupo de Mujeres Obreras en Acción en capacitaciones de productividad. | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 12 |
| 25 | Implementación de campañas de concientización sobre la vulnerabilidad que tiene el grupo de Mujeres Obreras en Acción a sufrir inseguridad alimentaria y nutricional. | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 14 |

Luego de hacer uso de la técnica de selección de proyecto “PROIN”, para priorizar el proyecto de intervención de la práctica profesional supervisada, se tomó en cuenta el contexto del análisis situacional. Por lo que se determina que el proyecto viable a ejecutarse es la opción denominada: **“Implementación de un modelo organizacional, para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción”** Esto debido a que cumple con los criterios establecidos en la técnica del PROIN, y se acopla al eje temático de la práctica profesional supervisada.

3.6 Resultados esperados en el período de la PPS II

Los resultados que se esperan alcanzar durante la ejecución del proyecto de intervención y con la intervención profesional se enlistan los siguientes:

- Organizar la junta directiva y capacitarla a través de la implementación de un manual de funciones.
- Realizar procesos de gestión con las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Iniciar el proceso de acreditación del grupo de Mujeres en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector la Cruz.

3.7 Alcances y límites

a). Alcances

- Realizar las actividades logísticas correspondientes a las fases del proyecto.
- Potencializar los conocimientos sobre seguridad alimentaria y nutricional en el grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Coordinar con las autoridades locales y otras instituciones afines a la temática del proyecto.

- Contar con el apoyo de las integrantes del grupo de Mujeres Obreras en Acción para contribuir a la seguridad alimentaria y nutricional del Sector La Cruz, por medio de la ejecución del proyecto.

b). Limites

- El tiempo para la ejecución de las actividades correspondientes a las fases del proyecto.
- Trabajar e intervenir en las áreas de proyección del Programa MOSCAMED.

4. Proyecto de Intervención

4.1 Ficha técnica del proyecto

Nombre del proyecto:

“Implementación de un modelo organizacional, para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9, Huehuetenango”.

Ubicación del proyecto:

Sector La Cruz, Zaculeu, zona 9, municipio Huehuetenango, departamento Huehuetenango.

Organización que ejecutará el proyecto:

Programa MOSCAMED del Centro de Operaciones Noroccidente.

Duración del proyecto:

El proyecto se ejecutará del 02 de Febrero al 15 de Mayo del año 2015.

Costo total del proyecto:

Q. 46, 463.50

4.2 Descripción General del Proyecto

El presente proyecto se ha denominado “Implementación de un modelo organizacional, para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9, de Huehuetenango”. Está orientado al desarrollo de procesos que permiten fortalecer y ordenar la estructura organizativa de la junta directiva del grupo de mujeres, logrando así el empoderamiento de las funciones de cada uno de los cargos de la junta directiva.

El proyecto busca el involucramiento de la junta directiva en procesos de gestión en seguridad alimentaria y nutricional, esto por medio de la formación, la capacitación y la coordinación con el Ministerio de Salud, para la realización del diagnóstico nutricional, con el apoyo de Nutricionistas que den su criterio profesional para el análisis del estado de salud de las mujeres del grupo Obreras en Acción. Así también se coordinará con personal del Programa MOSCAMED para el apoyo de la Trabajadora Social para la realización de las diferentes fases del proyecto.

Así mismo se realizará la elaboración de una propuesta que consiste en la integración del grupo en la comisión de bienestar social y de la mujer del COCODE del Sector la Cruz. Esto con el objetivo de que el Grupo de Mujeres Obreras en Acción estén inmersas en la toma de decisiones desde el nivel local y puedan desarrollar capacidades que mejoren la seguridad alimentaria y nutricional en las familias de la comunidad.

Para la ejecución de dicho proyecto se aplicarán metodologías del Trabajo Social como lo es el diagnóstico participativo, la orientación, la organización social, la investigación, el proceso del involucramiento y la participación de las integrantes del grupo; así también metodologías gerenciales que incluyan las fases de la planificación y la aplicación de las herramientas gerenciales. En la intervención del proyecto se llevaran a cabo coordinaciones con autoridades locales e institucionales.

La población beneficiaria directa del proyecto son: 25 mujeres y la población indirecta son las 25 familias de las integrantes del grupo de Mujeres Obreras en Acción y la comunidad en general.

a. Ámbito Institucional, social, político y cultural en el que se inserta el proyecto.

➤ **Ámbito Institucional**

El proyecto se realizará con el respaldo institucional del Programa MOSCAMED como centro de práctica aprobado. El proyecto se coordina con el departamento de Relaciones Públicas en las áreas de proyección de MOSCAMED enfocadas en la productividad y seguridad alimentaria, capacitación, coordinación institucional, desarrollo comunitario y social.

➤ **Ámbito Social**

El proyecto está socialmente encaminado a orientar a la organización social del grupo de mujeres, para que puedan ser protagonistas de su propio desarrollo y participen en procesos de autogestión para la prevención de la Inseguridad Alimentaria y Nutricional. Por lo que dicho proyecto es una contribución en el proceso de desarrollo social con enfoque de género y por ende el fortalecimiento del poder local.

➤ **Ámbito Político**

Desde el ámbito político se inserta a través de la implementación de acciones y procesos que contribuirán a la incorporación y participación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en espacios de toma de decisión a nivel comunitario y gestión de proyectos a favor de la seguridad alimentaria y nutricional. Esto en el marco legal que ampara el derecho de la participación activa de todas y todos los guatemaltecos en la Constitución Política de la República de Guatemala, Decreto No. 7-1999, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto No. 11-2002 Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y el Decreto No. 32-2005 Ley de Seguridad Alimentaria y Nutricional.

➤ **Ámbito Cultural**

Está identificado con las costumbres y tradiciones que se manifiestan en la comunidad del Sector la Cruz, y así mismo respetando su forma de vida y creencias, se realizará en idioma español que es el idioma predominante de las y los beneficiarios directos e indirectos, así también se ha diseñado con enfoque de género, respetando su idiosincrasia.

b. Plan o programa en la que se inserta el proyecto

El Programa MOSCAMED contempla áreas de proyección de coordinación institucional, desarrollo comunitario, desarrollo social, productividad y seguridad alimentaria con enfoque de género, por lo que el proyecto se insertará en estas áreas de proyección, esto debido a que el eje temático elegido por la Universidad Rafael Landívar, Campus San Roque González de Santa Cruz, Sede de Huehuetenango en la práctica profesional supervisada es gestión de riesgo con énfasis en seguridad alimentaria y nutricional.

c. Justificación del Proyecto

Debido al análisis situacional que se realizó en el grupo de Mujeres Obreras en Acción se determinó en unanimidad que uno de los orígenes que conllevan al aumento de la desnutrición, es que el grupo de mujeres demuestran escasas capacidades organizativas para abordar la seguridad alimentaria y nutricional.

Se evidencio que este problema en el grupo de mujeres provoca efectos en las familias tales como: Baja calidad de vida, madres desorientadas en temas de nutrición, niños y niñas desnutridos, escaso rendimiento intelectual, vulnerabilidad para contraer enfermedades recurrentes, llevando a las familias a un círculo vicioso de desnutrición que tiende a perpetuarse de generación en generación, ya que las mujeres que no son parte de proyectos de salud, bienestar social y educación carecen de capacidades que les permitan combatir la inseguridad alimentaria y nutricional.

El Estudio Longitudinal de crecimiento y Desarrollo del INCAP (1969-1991) indica que las manifestaciones de la desnutrición temprana en la vida también repercuten adversamente en el riesgo de enfermar y morir en la edad adulta.

Por ello es importante apoyar y destinar esfuerzos y recursos para contrarrestar esta problemática en el grupo de mujeres, a través de la ejecución del proyecto: “Implementación de un modelo organizacional, para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9, Huehuetenango.”, el cual tiene como fin fortalecer la estructura organizativa de la junta directiva del grupo, orientando de forma eficiente la incidencia del grupo en la comunidad, por medio del respaldo del COCODE del Sector la Cruz, lo cual permitirá que la junta directiva se involucre en la búsqueda de beneficios con enfoque de género a través de la autogestión; logrando así un impacto en la seguridad alimentaria y nutricional de las mujeres del grupo y sus familias.

d. Objetivos específicos del Proyecto

- Fortalecer la estructura organizacional del Grupo de Mujeres Obreras en Acción para desarrollar capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional.

e. Población Destinataria y Resultados Previstos

Población destinataria

La población destinataria se describe en beneficiarios directos e indirectos a continuación:

- **Beneficiarios directos:**

25 mujeres integrantes del grupo de Mujeres Obreras en Acción.

- **Beneficiarios indirectos:**

25 familias de las integrantes del grupo de mujeres Obreras en Acción de la comunidad del Sector la Cruz.

Resultados Previstos

- Organizar la junta directiva y capacitarla a través de la implementación de un manual de funciones.
- Realizar procesos de gestión con las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Iniciar el proceso de acreditación del grupo de Mujeres en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector la Cruz.

f. Fases del Proyecto

El proyecto “Implementación de un modelo organizacional, para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9, Huehuetenango” se desarrollará en tres fases estratégicamente planificadas, las cuales se seguirán durante la ejecución del mismo y estarán basadas en el cronograma de ejecución del proyecto.

Fase I: Organización y capacitación de la junta directiva.

Mediante esta fase se fortalecerá la estructura organizacional del grupo de mujeres, motivando a las integrantes del grupo, para que se involucren y participen activamente en la conformación de una estructura organizacional eficaz y eficiente. Se conformará una junta directiva que esté al frente del grupo, logrando el involucramiento de todas las mujeres del grupo. Por lo tanto se tiene contemplada la socialización y elaboración de un manual de funciones, que contenga las responsabilidades de las integrantes de la junta directiva, logrando así posicionar a la junta directiva y mejorar la proyección social en la comunidad del Sector la Cruz.

Actividades que se realizarán para alcanzar la presente fase:

- Presentación del modelo de organización al Grupo de Mujeres Obreras en Acción y resolución de dudas del mismo.
- Elección de las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.

- Elaboración y socialización del manual de funciones de las integrantes de la junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción a la persona enlace del Programa MOSCAMED.
- Realización de capacitación del manual de funciones a las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.

Fase II: Fortalecimiento a la junta directiva en procesos de gestión y coordinación.

En esta fase del proyecto se involucrará a la junta directiva del grupo de mujeres en el proceso de gestión y coordinación de un diagnóstico nutricional, esto con el fin que las integrantes de la junta directiva desempeñen sus funciones y sean capaces de planificar y gestionar en el futuro proyectos o actividades que mejoren las capacidades en seguridad alimentaria y nutricional. Por ello se capacitarán en los temas de incidencia de la mujer en los procesos de gestión en seguridad alimentaria y nutricional y en la importancia de la participación en la toma de decisiones y los beneficios de la autogestión.

A continuación se presentan las actividades que se realizarán en esta fase:

- Realización de capacitación sobre incidencia de la participación de la mujer en los procesos de gestión en Seguridad Alimentaria y Nutricional.
- Gestionar con la junta directiva del grupo materiales y apoyo profesional de nutricionistas en el Ministerio de Salud.
- Coordinación de logística y realización del diagnóstico nutricional en el grupo de mujeres Obreras en Acción, con el involucramiento de la junta directiva.
- Socializar los resultados del diagnóstico nutricional al grupo de mujeres y al Puesto de Salud de la comunidad, para conocer el aprovechamiento biológico de los alimentos.
- Establecimiento de compromisos con el Puesto de Salud, para mejorar la salud de la comunidad.

Fase III: Vinculación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer del COCODE en el Sector la Cruz.

Esta fase en la intervención del proyecto permite que el Grupo de Mujeres Obreras en Acción obtenga el respaldo del COCODE del Sector la Cruz, por medio de la elaboración de un expediente que contenga la solicitud para que el grupo de mujeres se integre en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer, así también la autorización de la habilitación de un libro de actas que les permita registrar las reuniones, planificaciones o puntos importantes a tratar en beneficio del grupo de mujeres, logrando así el proceso de la autogestión en el grupo y la participación en proyectos con enfoque de género.

Actividades a realizarse en la tercera fase:

- Presentación de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción al COCODE del Sector la Cruz.
- Presentación de propuesta al COCODE sobre la integración del grupo de mujeres en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer.
- Elaboración de expediente para la acreditación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer.

g. Cronograma de actividades

| FASE | ACTIVIDADES | Período en Meses | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|
| | | Enero | | | | Febrero | | | | Marzo | | | | Abril | | | | Mayo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | Socialización del Proyecto a la Institución. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FASE I Organización y capacitación de la junta directiva. | ➤ Presentación del modelo de organización al Grupo de Mujeres Obreras en Acción y resolución de dudas del mismo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ➤ Elección de las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ➤ Elaboración y socialización del manual de funciones de las integrantes de la junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción a la persona enlace del Programa MOSCAMED. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ➤ Realización de capacitación del manual de funciones a las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| FASE | ACTIVIDADES | Período en Meses | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|------------------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|
| | | Enero | | | | Febrero | | | | Marzo | | | | Abril | | | | Mayo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| FASE II Fortalecimiento a la junta directiva en procesos de gestión y coordinación. | ➤ Realización de capacitación sobre incidencia de la participación de la mujer en los procesos de gestión en Seguridad Alimentaria y Nutricional. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ➤ Gestionar con la junta directiva del grupo materiales y apoyo profesional de nutricionistas en el Ministerio de Salud. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ➤ Coordinación de logística y realización del diagnóstico nutricional en el grupo de mujeres Obreras en Acción, con el involucramiento de la junta directiva. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ➤ Socializar los resultados del diagnóstico nutricional al grupo de mujeres y al Puesto de Salud de la comunidad, para conocer el aprovechamiento biológico de los alimentos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ➤ Establecimiento de compromisos con el Puesto de Salud, para mejorar la salud de la comunidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FASE III Vinculación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer del COCODE en el Sector la Cruz. | ➤ Presentación de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción al COCODE del Sector la Cruz. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ➤ Presentación de propuesta al COCODE sobre la integración del grupo de mujeres en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ➤ Elaboración de expediente para iniciar la acreditación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

4.3 Entorno interno y externo del proyecto

h. Posición del proyecto en organización interna

El proyecto se ejecuta con el apoyo y el respaldo institucional del Programa MOSCAMED y dentro de la organización se posiciona en las áreas de proyección de seguridad alimentaria, capacitación, desarrollo social y desarrollo comunitario, con la administración y coordinación del departamento de Trabajo Social.

i. Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados

Funciones específica de la Trabajadora Social

- Gerenciar la ejecución del proyecto.
- Planificación y ejecución de las actividades de cada fase del proyecto.
- Gestionar recursos humanos, materiales y financieros para la realización del proyecto.
- Orientación y acompañamiento en procesos de gestión al grupo de mujeres.
- Coordinaciones institucionales.
- Obtención de logros y metas.
- Establecer y planificar la metodología de intervención.
- Rendición de informes mensuales
- Redacción de informe final.
- Socialización de los resultados obtenidos.

Funciones específicas de persona enlace

- Asesoría sobre la administración y la proyección social del Programa MOSCAMED.
- Colocación de fechas programadas para la ejecución del proyecto en la planificación institucional.
- Monitorear las acciones orientadas a la ejecución del proyecto.

Funciones específicas del Programa MOSCAMED

- Aprobación de la propuesta del proyecto.
- Monitorear el desarrollo del proyecto de intervención.

- Apoyar en la proporción de insumos para el desarrollo de las actividades del proyecto.
- Apoyo de recurso humano para facilitar los talleres de asistencia técnica y capacitaciones programadas durante la ejecución del proyecto.
- Apoyo técnico y asesoría institucional.

Funciones específicas de docente de práctica profesional supervisada

- Acompañamiento durante todo el proceso de Práctica Profesional Supervisada.
- Asesoría sobre la elaboración del informe final.

j. Coordinación interna

Las coordinaciones internas se realizarán con la presidenta del grupo de mujeres Obreras en Acción y la persona enlace del Programa MOSCAMED.

- Coordinación con el grupo de mujeres para la aprobación del proyecto de intervención.
- Coordinación con el grupo de mujeres para la realización de las actividades de las fases del proyecto.
- Coordinación con la persona enlace para la gestión de recursos humanos, materiales y financieros para la ejecución del proyecto.
- Coordinación con la persona enlace para la evaluación de los avances e informes semanales y mensuales.

k. Coordinación con red externa

Estas coordinaciones son estratégicas que contribuirán en la realización del proyecto y se realizarán con instancias vinculadas al eje de gestión de riesgo con énfasis en seguridad alimentaria y nutricional y otros que se determinen durante el proceso de ejecución del proyecto.

- Coordinaciones interinstitucionales con instituciones que manejen y tengan programas orientados al eje temático de seguridad alimentaria y nutricional en el municipio de Huehuetenango.
- Coordinaciones con las autoridades comunales del Sector La Cruz.

- Coordinaciones con las instituciones que apoyarán en la ejecución del proyecto.

I. Incidencia del proyecto en la región

El proyecto a ejecutar va a incidir en la estructura organizativa del grupo de Mujeres Obreras en Acción, así también en la capacitación de la junta directiva en las funciones que debe desempeñar y en los procesos de autogestión. Se visualiza que el grupo de mujeres sea el protagonista en la generación de productos que contribuyan a su desarrollo humano, social y comunitario. Además hará incidencia en las integrantes del grupo de Mujeres, en las familias de las mismas y en las autoridades comunales, ya que el proyecto tiene un enfoque que mejora la calidad de vida de la mujer y las familias de la comunidad del Sector la Cruz.

m. Implicaciones éticas a considerar

En la ejecución del proyecto se consideran implicaciones éticas que se establecen en la práctica de valores, principios y compromisos. Los principios éticos profesionales son una constante en la ejecución del proyecto, por lo que se puntualizan a continuación.

- **Responsabilidad:** Este valor es indispensable considerarlo en toda la ejecución del proyecto, ya que permite desempeñar todas las actividades a tiempo y según lo establecido en lo programado.

- **Respeto:** Este valor comprende que se tengan condiciones de tolerancia, tratando a cada persona con dignidad, igualdad y equidad. Considerando a cada persona y dándole un valor de sí mismo; contribuyendo con la reciprocidad de este valor durante todo el proceso de la práctica profesional supervisada.

- **Puntual:** Este valor es importante que se contemple en la ejecución de las actividades del proyecto, ya que este implica el compromiso profesional y el interés de cumplimiento de los objetivos planteados.

- **Compromiso:** Se contempla mantener las acciones establecidas y ofrecidas durante el proceso de la planificación y ejecución del proyecto y cumplir con las obligaciones correspondientes que implica este proceso.

➤ **Dedicación:** Estar dispuesto a entregarse sin condición al cumplimiento del deber para con los demás y para los compromisos adquiridos en el proceso de ejecución del proyecto.

➤ **Lealtad:** Las acciones que se realicen durante la ejecución del proyecto deben llevar implícito el valor de la lealtad y debe ir dirigida a los beneficiarios y a la institución centro de práctica, ya que de ellos dependerá el éxito del mismo.

➤ **Eficacia:** Se pretende alcanzar los objetivos trazados a través del logro de los indicadores objetivamente verificables que permitan la adecuada realización de la ejecución del proyecto.

➤ **Ética profesional:** Este principio es indispensable en el proceso de la ejecución del proyecto, demostrando eficacia y eficiencia pero con la utilización de valores éticos y morales que caracterizan a la profesión.

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

Posibles Conflictos

Se analiza los posibles conflictos que se pueden presentar en la ejecución del proyecto y la forma del manejo de los mismos.

| Posible Conflicto | Propuesta de Manejo |
|--|--|
| Participación pasiva por parte del grupo de Mujeres Obreras en Acción. | Propiciar la motivación y la importancia de la participación de la mujer en procesos de desarrollo y bienestar. |
| Desconfianza de los beneficiarios del proyecto. | Solicitar el acompañamiento en sitio de personal técnico del Programa MOSCAMED. |
| Presencia de liderazgo pasivo y negativo. | Escuchar sugerencias y canalizar su negativismo hacia aspectos positivos y presentarle la importancia de la realización del proyecto y los beneficios del mismo. |
| Desinterés de autoridades locales. | Programar reuniones de acercamiento y alianzas estratégicas. |

4.4 Recursos y Presupuesto

o. Recursos Técnicos y Humanos

Los recursos técnicos y humanos a necesitar para la ejecución del proyecto se enlistan de la siguiente manera:

- Profesionales representantes de las instituciones involucradas
- Personal profesional del Programa MOSCAMED
- Nutricionistas
- Facilitadores de capacitaciones
- Integrantes del grupo de mujeres
- Junta directiva del grupo de mujeres
- Trabajadora Social

p. Recursos Materiales y Monetarios

Recursos Materiales

- Materiales didácticos y de oficina
- Materiales antropométricos
- Equipo audiovisual
- Equipo de cómputo

Recursos Monetarios

Para financiar los siguientes rubros:

- Operaciones
- Reproducciones
- Imprevistos
- Gastos de Alimentación
- Gastos de Transporte

q. Presupuesto: Ingresos, gastos, inversiones y otros.

| Rubro | Cantidad | Unidad de Medida | Costo Unidad | Costo Total | Financiamiento | | |
|---|----------|------------------|--------------|--------------|----------------|-------------|--------------|
| | | | | | Institucional | comunitario | Propio |
| RECURSO HUMANO | | | | | | | |
| Honorarios de Trabajadora Social | 5 | meses | Q. 7,500.00 | Q. 37,500.00 | | | Q. 37,500.00 |
| Honorarios de Nutricionista | 1 | diagnóstico | Q. 2,000.00 | Q. 2,000.00 | Q. 2,000.00 | | |
| Honorarios de facilitadores internos y externos | 2 | capacitaciones | Q. 500.00 | Q. 1,000.00 | Q. 1,000.00 | | |
| MATERIALES ANTROPOMÉTRICOS | | | | | | | |
| Alquiler de pesas para adulto | 2 | horas | Q. 75.00 | Q. 150.00 | Q. 150.00 | | |
| Alquiler de Tallimetro | 2 | horas | Q. 75.00 | Q. 150.00 | Q. 150.00 | | |
| MATERIALES DIDACTICOS Y DE OFICINA | | | | | | | |
| Papelografos | 28 | pliegos | Q. 1.00 | Q. 28.00 | | | Q. 28.00 |
| Folders carta con ganchos | 10 | docenas | Q. 1.75 | Q. 17.50 | | | Q. 17.50 |
| Hojas bond carta | 3 | resmas | Q. 37.50 | Q. 112.50 | | | Q. 112.50 |
| Cinta adhesiva | 6 | rollos | Q. 6.00 | Q. 36.00 | | | Q. 36.00 |

| Rubro | Cantidad | Unidad de Medida | Costo Unidad | Costo Total | Financiamiento | | |
|--------------------------------------|----------|------------------|--------------|-------------|----------------|-------------|-----------|
| | | | | | Institucional | comunitario | Propio |
| Bolígrafos | 10 | cajas | Q. 12.50 | Q. 125.00 | | Q. 125.00 | |
| Marcadores | 7 | unidades | Q. 18.75 | Q. 131.25 | | | Q. 131.25 |
| Gafetes | 25 | unidades | Q. 5.00 | Q. 125.00 | | Q. 62.50 | Q. 62.50 |
| Clips | 1 | caja | Q. 4.50 | Q. 4.50 | | | Q. 4.50 |
| Cuadernos de 20 hojas | 2 | docenas | Q. 33.60 | Q. 67.20 | | Q. 67.20 | |
| Engrapadora | 1 | unidad | Q. 23.00 | Q. 23.00 | | | Q. 23.00 |
| Perforadora | 1 | unidad | Q. 15.00 | Q. 15.00 | | | Q. 15.00 |
| Tijeras | 1 | unidad | Q. 15.00 | Q. 15.00 | | | Q. 15.00 |
| Cartulina | 12 | pliegos | Q. 1.25 | Q. 15.00 | | | Q. 15.00 |
| EQUIPO AUDIOVISUAL | | | | | | | |
| Alquiler de cañonera | 3 | horas | Q. 25.00 | Q. 75.00 | Q. 75.00 | | |
| Alquiler de audio | 3 | horas | Q. 25.00 | Q. 75.00 | Q. 75.00 | | |
| OPERACIONES | | | | | | | |
| Servicio telefónico | 300 | minutos | Q. 1.50 | Q. 450.00 | Q. 450.00 | | |
| Servicio de internet | 15 | horas | Q. 5.00 | Q. 75.00 | Q. 75.00 | | |
| Viáticos de movilización de personal | 6 | mensual | Q. 100.00 | Q. 600.00 | | | Q. 600.00 |
| GASTOS DE ALIMENTACIÓN | | | | | | | |
| Refacciones | 110 | unidades | Q. 4.00 | Q. 440.00 | | | Q. 440.00 |
| Almuerzos | 25 | unidades | Q. 15.00 | Q. 375.00 | | | Q. 375.00 |
| GASTOS DE TRANSPORTE | | | | | | | |
| Combustible | 8 | galones | Q. 32.00 | Q. 256.00 | Q. 128.00 | | Q. 128.00 |

| Rubro | Cantidad | Unidad de Medida | Costo Unidad | Costo Total | Financiamiento | | |
|-----------------------|----------|------------------|--------------|---------------------|----------------|-------------|--------------|
| | | | | | Institucional | comunitario | Propio |
| REPRODUCCIÓN | | | | | | | |
| Impresiones | 500 | hojas | Q. 0.50 | Q. 250.00 | | | Q. 250.00 |
| Fotocopias | 700 | unidades | Q. 0.20 | Q. 140.00 | | | Q. 140.00 |
| Sub Total: | | | | Q. 44,250.95 | Q. 4,103.00 | Q. 254.70 | Q. 39,893.25 |
| Imprevistos 5% | | | | Q. 2,212.55 | | | |
| Total: | | | | Q. 46,463.50 | | | |

**Fuentes de
Financiamiento:**

| FUENTE | APORTE |
|-----------------------|---------------------|
| Institucional | Q. 4,103.00 |
| Comunitario | Q. 254.70 |
| Propio | Q. 39,893.25 |
| Sub Total: | Q. 44,250.95 |
| Imprevistos 5% | Q. 2,212.55 |
| Total: | Q. 46,463.50 |

4.5 Monitoreo y Evaluación del Proyecto

Para realizar el proceso de monitoreo y evaluación del proyecto se pondrá en práctica el plan de monitoreo y evaluación, el cual estipula las fechas específicas en las cuales se medirán los avances en el logro de los objetivos e indicadores objetivamente verificable, así como para medir el efecto e impacto alcanzado por las actividades y los resultados del proyecto.

r. Indicadores de éxito específicos según fase

- Activación de la junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Participación del 100% de las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción en la gestión del diagnóstico nutricional
- Participación del 90% de las integrantes del grupo de mujeres en la elaboración del expediente de integración del grupo en el COCODE del Sector la Cruz.

s. Indicadores de éxito generales, según resultados generales esperados

Resultado No. 1

Organizados los siete cargos que conforman la junta directiva e impartidas tres capacitaciones a través de la implementación de un manual de funciones.

Resultado No. 2

Realizados siete procesos de gestión con las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.

Resultado No. 3

Elaborada una propuesta de acreditación del grupo de Mujeres en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector la Cruz.

CAPÍTULO II

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

Luego de la ejecución del plan general de la Práctica Profesional Supervisada se ejecutó el proyecto de intervención denominado: “Implementación de un Modelo Organizacional para el Desarrollo de Capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9, Huehuetenango”. Por lo que en este capítulo de presentación de resultados obtenidos se plantean de forma descriptiva y general cada una de las actividades que se desarrollaron con el fin de alcanzar el cumplimiento de los resultados obtenidos, los cuales se fueron desarrollando según el cronograma de actividades de cada una de las fases contempladas en el diseño del proyecto antes mencionado.

Fase I: Organización y Capacitación de la Junta Directiva.

Resultado 1: Organizar la junta directiva y capacitarla a través de la implementación de un manual de funciones.

Para iniciar con el proceso de ejecución e implementación del proyecto se socializó a representantes del Programa MOSCAMED, logrando así la aceptación del mismo y el respaldo institucional en el ámbito financiero, técnico y profesional para la ejecución del proyecto.

Seguidamente se procedió a realizar las siguientes actividades, que contribuyeron a la organización y capacitación de la Junta Directiva:

a). Presentación del modelo de organización al Grupo de Mujeres Obreras en Acción y resolución de dudas del mismo.

Esta actividad se realizó a través de una reunión de trabajo dirigida de forma dinámica y participativa a 18 mujeres integrantes del grupo equivalente al 72%, logrando así la aprobación y el involucramiento del grupo en la implementación del mismo.

b). Elección de las integrantes de la Junta Directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.

En esta actividad se efectuó la elección de las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres, estableciendo así siete cargos: Presidenta, vice-presidenta, secretaria, tesorera, vocal I, vocal II y Vocal III. Para el logro de esta actividad se llevó a cabo un taller de motivación y concientización sobre la participación de la mujer en la conformación de la estructura organizativa de forma vertical y una capacitación sobre la diferencia de la participación pasiva y activa; para ello se contó con la asistencia y participación de 17 mujeres, equivalente al 68%.

c). Elaboración y socialización del manual de funciones de las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción a la persona enlace del Programa MOSCAMED.

Se procedió a la elaboración del manual de funciones de las integrantes de la junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción; durante el tiempo de ejecución de esta actividad se logró la elaboración de tres borradores del manual de funciones. Logrando así que el mismo contenga información pertinente al contexto del grupo de mujeres y refleje las funciones específicas y generales de la junta directiva.

Seguidamente se socializo en reunión de trabajo el manual de funciones a la persona enlace del Programa MOSCAMED y a la lideresa del grupo, logrando así la aprobación del mismo.

d). Realización de capacitación del manual de funciones a las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.

Esta actividad se logró a través de la realización de tres capacitaciones, en la primera capacitación se dieron a conocer las funciones específicas e individuales de los siguientes cargos Presidenta, vice-presidenta, y las vocales I, II y III, así también las funciones generales de la junta directiva, capacitándolas así en el conocimiento de sus responsabilidades.

Seguidamente se realizó la segunda capacitación impartida a la Secretaria, la cual se logró realizar en dos sesiones, una de la parte teórica de sus funciones y responsabilidades y la otra de la práctica del uso de libros de actas y de conocimientos, así mismo el manejo de archivo y la elaboración de correspondencia. Finalmente se realizó la tercera capacitación impartida a la tesorera, en la cual se enfatizó el conocimiento teórico de las funciones correspondientes al cargo de tesorera, como también se capacito en el uso del libro contable que registra las finanzas del grupo y la elaboración de recibos y facturas. Para el desarrollo de esta capacitación se contó con el involucramiento del 100% de la junta directiva.

Fase II: Fortalecimiento a la Junta Directiva en procesos de gestión y coordinación.

Resultado 2: Realizar procesos de gestión con las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.

Para continuar con el desarrollo de la segunda fase del proyecto ejecutado en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción se realizaron las siguientes actividades:

a). Realización de capacitación sobre incidencia de la participación de la mujer en los procesos de gestión en Seguridad Alimentaria y Nutricional.

Para el desarrollo de esta actividad, se logró capacitar al grupo de Mujeres Obreras en Acción en el tema: incidencia de la participación de la mujer en los procesos de gestión en Seguridad Alimentaria y Nutricional, dirigido a 25 mujeres integrantes del grupo, a través de una capacitación desarrollada de forma participativa. La capacitación permitió abordar cinco sub temas:

- Problemas sociales que les afecta,
- Limitantes de la participación de la mujer,
- Identificación de actores sociales en la comunidad,
- Poder social y
- Autogestión.

b). Gestionar con la junta directiva del grupo materiales y apoyo profesional de nutricionistas en el Ministerio de Salud.

En esta actividad se involucró a la junta directiva del Grupo de Mujeres en la práctica y la realización de procesos de gestión. Se contó con el involucramiento del 100% de la junta directiva, equivalente a nueve mujeres, para la realización de una gestión efectiva en el Ministerio de Salud, logrando así que el Puesto de Salud prestará el equipo de material antropométrico a utilizar en el diagnóstico nutricional. Así también se realizaron gestiones en el Ministerio de Salud y en la Organización no gubernamental PCI, lo que permitió obtener el apoyo profesional de una nutricionista.

c). Coordinación de logística y realización del diagnóstico nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción, con el involucramiento de la junta directiva.

Se involucró a integrantes de la junta directiva del grupo de mujeres en la coordinación de la logística y la realización del diagnóstico nutricional. Luego de apoyar la gestión participaron en la realización del diagnóstico nutricional, en el cual 21 mujeres se evaluaron nutricionalmente, las cuales conocieron su estado nutricional, además en este proceso, personal del Puesto de Salud de la comunidad impartieron dos charlas sobre: el autoexamen para detectar el cáncer mamario y la importancia de que la mujer en edad fértil se realice el Papanicolaou, esto con el objetivo de mejorar las practicas saludables de las participantes y fortalecer la Seguridad Alimentaria y Nutricional del grupo de mujeres.

d). Socializar los resultados del diagnóstico nutricional al grupo de mujeres y al Puesto de Salud de la comunidad, para conocer el aprovechamiento biológico de los alimentos.

Se realizó la socialización de los resultados del diagnóstico nutricional y el aprovechamiento biológico de los alimentos a 21 integrantes del grupo de mujeres, así también al personal a cargo del Puesto de Salud de Zaculeu Central, zona 9, de Huehuetenango. Esta actividad se realizó de forma oral y escrita, a través del informe

nutricional emitido por la profesional en nutrición de Projeetct Corncern International -PCI- que realizo el diagnóstico nutricional al grupo de mujeres.

e). Establecimiento de compromisos con el Puesto de Salud, para mejorar la salud de la comunidad.

El desarrollo de esta actividad permitió que el Puesto de Salud de Zaculeu Central, zona 9, de Huehuetenango adquiriera compromisos, esto según los resultados reflejados en el informe nutricional, los compromisos adquiridos se hicieron constar en el libro de conocimientos del Puesto de Salud. Para esta actividad se contó con la participación de las siete integrantes de la junta directiva y el personal representante del Puesto de Salud, haciendo un total de 13 participantes.

Fase III: Vinculación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector la Cruz.

Resultado 3: Iniciar el proceso de acreditación del grupo de Mujeres en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector la Cruz.

Continuando con la implementación del proyecto se ejecutó la tercera fase, para la cual se llevaron a cabo las siguientes actividades:

a). Presentación de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción al COCODE del Sector la Cruz.

Para el desarrollo de esta actividad, se propició una reunión con el órgano de coordinación del COCODE del Sector la Cruz, con el fin que conocieran la existencia del Grupo de Mujeres Obreras en Acción, su estructura organizativa y el involucramiento del grupo en la implementación del modelo organizacional. Para lo cual se contó con la participación de las siete integrantes de la junta directiva equivalente al 100% según los indicadores planteados.

b). Presentación de la propuesta al COCODE sobre la integración del grupo de mujeres en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer.

Para el desarrollo de esta actividad se realizó una entrevista en el Registro Municipal de Personas Jurídicas Colectivas y se consultaron la ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y el Código Municipal, lo cual permitió la elaboración de la propuesta: Vinculación del grupo de mujeres en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector la Cruz; dicha propuesta contiene los antecedentes del grupo, descripción de la propuesta, objetivos, beneficios y su marco legal.

En esta actividad se involucró al grupo de mujeres en la aprobación de la propuesta, para la cual se contó con el involucramiento de 19 participantes, equivalente al 76%. Seguidamente se presentó la propuesta a través de una reunión con el órgano de coordinación del COCODE y la junta directiva la cual participo el 100% de las integrantes; previo a esta actividad se dio apoyo al COCODE en la gestión de botes de basura para beneficio de la comunidad.

c). Elaboración de expediente para iniciar la acreditación del Grupo de Mujeres Obreras en Acción en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer.

La presente actividad se coordinó con el involucramiento de la junta directiva, para la cual se propició una reunión en la que participaron 23 mujeres, lo que equivale al 92%, logrando así rebasar los indicadores planteados. El expediente consiste en una base de datos del grupo de mujeres que incluye información general del grupo de mujeres y datos personales de las mismas, dicho expediente fue entregada al órgano de coordinación del COCODE.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente análisis de resultado se detallan de forma profunda y creativa cada una de las acciones que se ejecutaron para poder realizar las actividades. Resaltando así los resultados obtenidos, las dificultades que se presentaron y las estrategias técnicas y gerenciales que se utilizaron para sobre llevar cada limitante o dificultad en el proceso de la ejecución de la propuesta.

Fase I: Organización y capacitación de la junta directiva.

Resultado 1: Organizar la junta directiva y capacitarla a través de la implementación de un manual de funciones.

Esta fase es el punto de partida de la ejecución del proyecto, por lo que debido a la importancia del mismo, se propició la socialización del proyecto al Programa MOSCAMED, por lo que se dieron a conocer los objetivos, las fases, los resultados esperados y el cronograma de actividades a desarrollar. Permitiendo así la aceptación del mismo, el respaldo institucional en el ámbito financiero con apoyo de equipo técnico y profesional durante la ejecución del proyecto. Por ello se coordinó con el Programa MOSCAMED el apoyo de equipo técnico, estableciéndose necesaria la participación de educadoras para el hogar que impartan capacitaciones de recetas de cocina al grupo de mujeres, con el fin de motivarlas en la producción de recetas de cocina en las cuales el Programa MOSCAMED les ha apoyado.

Para iniciar con el proceso organizativo de esta fase, se desarrollaron las siguientes actividades:

- a).** Presentación del modelo de organización al Grupo de Mujeres Obreras en Acción y resolución de dudas del mismo.
- b).** Elección de las integrantes de la Junta Directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- c).** Elaboración y socialización del manual de funciones de las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción a la persona enlace del Programa MOSCAMED.
- d).** Realización de capacitación del manual de funciones a las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.

Esta fase se inició con la socialización y presentación del modelo organizacional, actividad que conllevó la coordinación y comunicación adecuada con la lideresa del grupo de mujeres para la convocatoria respectiva de las integrantes del grupo; logrando así la participación del 72%, equivalente a 18 mujeres que se involucraron en la presentación del modelo organizacional.

La presentación del modelo organizacional fue impartida de forma dinámica y participativa con material visual adecuado al contexto del grupo de mujeres. Lo que dio como resultado que las mujeres participaran activamente y captaran la información de forma clara y concisa. Dentro de la presentación del modelo organizacional se dio a conocer a las participantes en que consiste el mismo.

El inicio de la implementación de este modelo organizacional empieza con la conformación y capacitación de una junta directiva, y el fortalecimiento de la participación de la mujer en la toma de decisiones a nivel local, esto a través de la acreditación del grupo de mujeres en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector La Cruz; logrando así una estructura organizativa estable y funcional dentro del grupo. Este modelo organizacional se caracteriza por tener un organigrama de forma vertical, basado en un tipo de gobierno democrático; debido a que tiene como máxima autoridad a la asamblea, misma que elige a sus representantes, es decir la junta directiva.

Seguidamente se aclararon dudas reflejadas por las integrantes del grupo de forma escrita y oral; dando así apertura a la motivación, apoyo e involucramiento de las integrantes del grupo de mujeres en las actividades y sub actividades a desarrollar durante la coordinación y formación de la estructura organizativa del grupo. De la misma manera se logró la aprobación y aceptación del modelo organizacional por las integrantes del grupo, ya que se explicó sobre los procesos a seguir para la ejecución de la implementación del mismo.

Durante el desarrollo de la presentación del modelo organizacional, se tuvo como limitante el efecto del clima, ya que durante el inicio de la reunión el ruido de la lluvia imposibilitaba que se escuchará la información. Por lo que se vio como estrategia hacer algunas dinámicas motivadoras para incentivar al grupo y dar tiempo a que el clima fuera favorable. Después de sobre llevar este inconveniente la actividad lleno las expectativas planteadas.

Al finalizar la actividad la lideresa del grupo y las participantes expusieron su emotividad de participar en la ejecución del proyecto y agradecieron que se les tomará en cuenta en la ejecución de un proyecto beneficioso para el grupo y la comunidad del Sector la Cruz. Esto confirmó la aceptación del modelo organizacional y propició la confianza necesaria para futuras coordinaciones con el grupo de mujeres.

Para continuar con el proceso de organización en el grupo de mujeres se efectuó una capacitación motivacional, por lo que se realizó la investigación de información y conceptos motivacionales que permitieron que las mujeres participaran y fueran parte de la elección de la junta directiva del grupo y sean electas.

Para el desarrollo de esta actividad se realizó la coordinación efectiva con la lideresa del grupo para convocar a las integrantes del grupo, logrando así la participación de 17 mujeres que asistieron a la actividad introductoria de una charla motivacional y fueron parte de la elección de la junta directiva, según el registro de listado de participantes, equivalen al 68%.

Como resultado de este proceso de motivación se propició que las participantes conocieran los temas siguientes: La participación activa, la participación pasiva y sus diferencias, los miedos y los temores a participar, la importancia de la organización de un grupo y la importancia de formar parte de la toma de decisiones. Además durante la charla motivacional se realizaron dinámicas dentro del grupo sobre la participación activa y la participación pasiva, para una mejor comprensión de las diferencias de las mismas. Este proceso además de generar confianza permitió como resultado que las participantes superaran miedos, temores y así aumentarán los niveles de confianza y comprendieran la importancia de participar en la elección de una junta directiva en el grupo y los beneficios que la misma conlleva.

Después de motivar al grupo de mujeres a participar, se efectuó la elección de la junta directiva del grupo de mujeres; por lo que se proporcionó de forma oral los

lineamientos para elegir a las integrantes de la junta directiva, explicando así las características generales de los cargos que conforman la junta directiva y se resaltó la importancia de analizar su elección de acuerdo a las habilidades que cada una puede desempeñar. Por lo que algunas participantes proporcionaron los nombres de las posibles integrantes de la junta directiva según sus aptitudes, entusiasmo, liderazgo y cualidades que las caracteriza; quienes respondieron de forma positiva. Luego se procedió hacer la votación de forma oral y en presencia de todas las participantes se hicieron los conteos de votos quedando la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción con siete cargos de la siguiente manera: Presidenta, vice-presidenta, secretaria, tesorera, vocal I, vocal II y vocal III.

Así también se formalizó la elección de la junta directiva del grupo, mediante la presentación de quienes fueron electas, posteriormente se realizó la recopilación de los datos personales de la junta directiva tales como: nombres completos, cargo que ocuparan, teléfono y firmas, esto para trámites posteriores y archivos respectivos del grupo y del Programa MOSCAMED.

Para el cumplimiento del siguiente resultado se realizaron varias consultas bibliográficas de los contenidos y la información a utilizar en un manual de funciones para la junta directiva del grupo de mujeres. Para el análisis y la aprobación de la información contenida en el manual de funciones, se aunaron esfuerzos con la persona enlace, a través de espacios de coordinación y comunicación efectiva, logrando tener reuniones en horarios establecidos, previamente planificados, ya que se realizaron tres borradores del manual de funciones, esto con el fin de establecer la estructura de contenidos y elaborar correcciones que permitieron la obtención de un manual de funciones acorde al contexto socioeducativo del grupo de mujeres.

Así mismo se establecieron coordinaciones adecuadas en el Departamento de Promoción de la Universidad Rafael Landívar, dando como resultado la autorización del uso del logo de la Universidad Rafael Landívar en el manual de funciones de la junta directiva del grupo de mujeres.

Luego de tener de forma digital el manual de funciones de la junta directiva del grupo de mujeres, se realizó la gestión institucional correspondiente dando como resultado el apoyo financiero del Programa MOSCAMED para la realización del manual de funciones de la junta directiva, obteniendo así materiales tales como: hojas, pastas, espirales, engargolados e impresiones de color.

Seguidamente al finalizar las impresiones de los manuales de funciones, se procedió a dar apertura al siguiente resultado que consistió en impartir la capacitación del manual de funciones a las integrantes de la junta directiva del grupo de mujeres, proporcionando a cada participante su propio manual.

Previo a la primera capacitación del manual de funciones se efectuó gestión de insumos a Distribuidoras y Librerías, lo que permitió que se adquirieran insumos indispensables que facilitaron el trabajo que realiza la junta directiva del grupo tales como: libro contable, libro de actas y leits tamaño oficio para archivos, cuaderno espiral para la asistencia y cuadernos de agendas para la secretaria, la presidenta y vice-presidenta. Como resultado de este proceso de gestión se entregaron a la junta directiva los insumos antes mencionados, logrando como resultado que cada cargo desempeñe sus responsabilidades de forma técnica y lleven un mejor control organizativo de las actividades que realizan, motivándolas así a formalizar la estructura organizativa del grupo.

Durante este período se logró el involucramiento del 100% de las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción, a través de la convocatoria efectiva con la lideresa del grupo a las integrantes de la junta directiva.

Conforme se fue desarrollando la capacitación se proporcionaron las definiciones generales contenidas en el manual de funciones, las participantes comprendieron los conocimientos de los siguientes términos: Líder, liderazgo, iniciativa, creatividad, participación presencial y participación activa dentro de la directiva, junta directiva y asamblea.

Seguidamente como parte de la temática de que las integrantes de la junta directiva entiendan la importancia de poseer buenas características se realizó un ejercicio de autoevaluación, para concientizar a cada participante, para que posea las características que indica el manual, siendo estas las siguientes: Tener deseos de mejorar las condiciones del grupo de mujeres, tener deseos y disponibilidad de participar activamente, ser responsable, contribuir al logro de los objetivos del grupo de mujeres, ser colaboradora y servicial con las personas, estar dispuesta a dar su tiempo en forma voluntaria, poder participar en las reuniones y capacitaciones a las que se les convoque y poseer un carácter dinámico y humilde.

Así también por medio de la elaboración de material expositivo, dinámico y colorido, se logró captar la atención de las integrantes de la junta directiva, durante la explicación de la estructura organizativa y del organigrama vertical de la junta directiva, logrando así que la junta directiva conozca la jerarquía de la estructura organizativa del grupo y el tipo de gobierno que se maneja en el grupo de mujeres.

Así también se obtuvo como resultado el aprendizaje sobre las funciones individuales que obtuvieron las integrantes que ocupan los siguientes cargos: Presidenta, vicepresidente, y las vocales I, II y III; para que cada cargo contribuya a los objetivos comunes del grupo. Así también mediante la capacitación de las funciones específicas y las responsabilidades de estos cargos, se propició un espacio de dudas y comentarios que favorezcan el que hacer de la junta directiva. Conforme se desarrolló la capacitación las participantes se empoderaron del manual de funciones y manejan individualmente las funciones según les corresponde dentro de la junta directiva.

Para continuar con el proceso de capacitación del manual de funciones de la junta directiva, se efectuó la capacitación de las funciones y responsabilidades específicas de la Secretaria de la junta directiva. Esta capacitación se dividió en dos sesiones. En la primera se vio la parte teórica de lo que realiza la secretaria dentro de sus funciones, obteniendo como resultado el empoderamiento de la secretaria en su rol

dentro de la junta directiva; propiciando así un espacio de dudas y respuestas, de manera que la secretaria comprendiera claramente cada una de sus funciones específicas.

Así también a sabiendas de que el contexto educativo de la secretaria es a nivel diversificado, se efectuó la segunda parte de la capacitación, lo cual permitió que la secretaria fuera capacitada sobre la elaboración de los documentos que tiene a su responsabilidad. Durante este proceso se obtuvo como resultado que la secretaria elaborará los documentos siguientes: Cartas varias, solicitudes, actas, notas y conocimientos. Para lo cual se le hizo entrega de forma física y digital ejemplos que facilitaran el aprendizaje y con la ayuda de un Leits identificado como el archivo de correspondencia del grupo de Mujeres Obreras en Acción, se practicó la forma más factible de archivo de documentos. Logrando que la correspondencia que maneja el grupo de mujeres esté debidamente archivada, ya que al reflexionar sobre el pasado, se estableció que las solicitudes que el grupo había realizado, no se tienen registros, aunque la lideresa del grupo expone que han elaborado algunas solicitudes.

Durante este proceso de capacitación se logró la formalización de la correspondencia del grupo de mujeres. Con la participación de las integrantes de la junta directiva se creó y elaboro un membrete propio del grupo de Mujeres Obreras en Acción, debido al historial que el grupo tiene en la participación de ferias productivas, en donde se han identificado como Grupo de Mujeres Obreras en Acción y con la imagen de una abejita que para ellas representa que son mujeres trabajadoras y esforzadas. Esto dio como resultado que el grupo de mujeres en su correspondencia refleje la identidad social que las caracteriza y la que el grupo adquirió durante la implementación del proceso del modelo organizacional del que han sido parte.

Continuando con el proceso de empoderamiento del manual de funciones se efectuó la tercera capacitación a la tesorera de la junta directiva. Como resultado de este proceso se logra que la tesorera comprenda los criterios claros de las funciones que le corresponden. Así mismo durante este proceso se logra como resultado que la

tesorera conozca y pueda elaborar los documentos tales como: vales, recibos y facturas. Además se capacito en la teoría y la práctica del llenado y el control del libro contable del grupo de mujeres que refleja los movimientos económicos del grupo de mujeres. Para este tiempo la tesorera conoce y maneja los términos de: ingresos, egresos, saldo, movimientos internos, movimientos externos y caja chica. Obteniendo como resultado que el grupo de mujeres puedan administrar de forma organizada los movimientos económicos que ingresen o egresen en la contabilidad del grupo.

Para finalizar con este resultado se gestionó el recurso material de un regalo para rifa, esto con el fin de realizar una cadena de rifas en el grupo de mujeres, en la cual con el primer regalo se sacara el recurso para la compra de otro premio que permita realizar más rifas consecutivamente. Mediante esta propuesta se obtuvo como resultado mejorar y aumentar los ingresos de la junta directiva, propuesta que aprobó la junta directiva para que se implementara en el grupo de mujeres.

Fase II: Fortalecimiento a la Junta Directiva en procesos de gestión y coordinación.

Resultado 2: Realizar procesos de gestión con las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.

En esta segunda fase del proyecto ejecutado en el Grupo de Mujeres, se enfatiza en capacitar de forma técnica a las integrantes de junta directiva del grupo de mujeres en la práctica de los procesos de gestión y coordinación, a través del desarrollo de las siguientes actividades:

- a). Realización de capacitación sobre incidencia de la participación de la mujer en los procesos de gestión en Seguridad Alimentaria y Nutricional.
- b). Gestionar con la junta directiva del grupo materiales y apoyo profesional de nutricionistas en el Ministerio de Salud.
- c). Coordinación de logística y realización del diagnóstico nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción, con el involucramiento de la junta directiva.

- d). Socializar los resultados del diagnóstico nutricional al grupo de mujeres y al Puesto de Salud de la comunidad, para conocer el aprovechamiento biológico de los alimentos.
- e). Establecimiento de compromisos con el Puesto de Salud, para mejorar la salud de la comunidad.

Para el inicio de esta fase se desarrolló el proceso de capacitación sobre la incidencia de la participación de la mujer en los procesos de gestión en Seguridad Alimentaria y Nutricional y se tuvo como resultado el involucramiento del 100% de las integrantes de la junta directiva del grupo con las que se realizaron dos gestiones donde se solicitaba el apoyo profesional para impartir la capacitación antes mencionada; de las cuales se logró el apoyo de una de las gestiones, lo que permitió confirmar que se contaría con la conferencista que impartirá la capacitación antes mencionada. Así también se logró como resultado en este proceso que la junta directiva del grupo coordinará la gestión con el Pastor de la Iglesia Evangélica de la comunidad, para la autorización de instalaciones y mobiliario para recibir la capacitación en un lugar apropiado.

Previo a la realización de la capacitación antes mencionada se propició la coordinación y comunicación adecuada con la lideresa del grupo de mujeres, para la convocatoria respectiva de las integrantes del grupo, obteniendo como resultado la participación del 100% de las integrantes del grupo. Otro de los resultados obtenidos durante este proceso es que las participantes de la capacitación conocieran el tema: incidencia de la participación de la mujer en los procesos de gestión en Seguridad Alimentaria y Nutricional, durante el desarrollo de la capacitación las participantes aprendieron sobre: Problemas sociales que les afecta, limitantes de la participación de la mujer, identificación de actores sociales en la comunidad, el poder social que debe adquirir el grupo, la gestión y la autogestión en procesos que mejoren la Seguridad Alimentaria y Nutricional.

Así también se obtuvo como resultado de la gestión institucional el apoyo financiero del Programa MOSCAMED, para cubrir los gastos de impresión y material para la elaboración de los diplomas, lo cual permitió que las integrantes del grupo que participaron en la capacitación puedan tener constancia de su participación y de los conocimientos adquiridos durante la realización de la misma.

Para continuar con la segunda actividad de gestionar con la junta directiva materiales y apoyo profesional de nutricionistas. Se obtuvo como resultado de este proceso la participación del 100% de las integrantes de la junta directiva del grupo de mujeres en procesos de gestión, con las cuales se propició una comunicación adecuada y se planificaron las gestiones a realizar al Ministerio de Salud. Lo que permitió la elaboración de tres solicitudes dirigidas al Programa de Seguridad Alimentaria y Nutricional –PROSAN- del Área de Salud de Huehuetenango, al Centro de Salud Sur de Huehuetenango y al Puesto de Salud de Zaculeu Central; esto con el objetivo de lograr el apoyo de un profesional en nutrición para la realización del diagnóstico nutricional.

Debido al contexto político actual no se recibió una respuesta favorable del Departamento del Programa de Seguridad Alimentaria y Nutricional -PROSAN- ubicado en el Área de Salud. Por lo que con el involucramiento de la junta directiva se procedió a realizar la gestión correspondiente en el departamento de Salud y Nutrición del Proyecto de Acciones Integradas de Seguridad Alimentaria y Nutricional del Occidente -PAISANO- de la organización no gubernamental Project Concern International -PCI-, esta gestión permitió obtener como resultado el apoyo profesional de una nutricionista.

A nivel del Centro de Salud Sur, se logró la autorización para el uso de las instalaciones, el uso de equipo antropométrico (pesas para adulto y tallmetro) del Puesto de Salud y el involucramiento del personal del Puesto de Salud en la realización del diagnóstico nutricional, terminando este proceso de gestión con éxito, ya que a pesar de las limitantes se lograron obtener los resultados planeados.

Para el cumplimiento del siguiente resultado se obtuvo el involucramiento del 100% de las integrantes de la junta directiva, quienes en reunión coordinaron la logística de la realización del diagnóstico nutricional, dando como resultado que la junta directiva delegara comisiones tales como: Comisión para la elaboración de agenda, comisión para la reproducción de Carnet y material informativo para cada participante según sea su diagnóstico nutricional y la comisión de la refacción. En esta actividad se tiene como resultado una junta directiva fortalecida en la práctica de la gestión, la coordinación y la organización interna, con el fin de desarrollar actividades que mejoren la Seguridad Alimentaria y Nutricional como lo es el diagnóstico nutricional.

Durante el proceso de logística se procedió a realizar la gestión de la elaboración de un sello para el grupo de mujeres, por lo que con el involucramiento de la junta directiva se procedió a elaborar una solicitud, donde se expone la importancia de un sello para las gestiones que realiza el grupo de mujeres, dicha solicitud se envió a algunas Imprentas y Librerías. El logro de esta gestión da como resultado que el grupo cuente con un sello que les permita tener identidad social, propicie la formalización a sus solicitudes y gestiones futuras. Así también que sean parte de su propia identidad social como grupo de mujeres.

Como siguiente paso la junta directiva procedió a realizar la convocatoria a las integrantes del grupo de mujeres para participar en la realización del diagnóstico nutricional, lo que dio como resultado la participación de 21 integrantes del grupo de mujeres, equivalente al 84%. Como resultado de dicho diagnóstico las participantes conocieron el aprovechamiento biológico de los alimentos, a través los datos del peso y talla analizados por la profesional en nutrición y el apoyo de equipo antropométrico (pesas para adulto y tallimetro). Según el resultado del diagnóstico nutricional de cada participante se le hizo entrega de información escrita de los siguientes temas: Tres pasos para una vida saludable, alimentación saludable, recomendaciones dietéticas para aumentar de peso y técnicas de relajación.

Así también como resultado de la gestión del involucramiento del personal del Puesto de Salud en la realización del diagnóstico permitió que se entregará a las

participantes medicamentos tales como: hierro y ácido fólico, esto según fuera su caso de diagnóstico nutricional.

Otro de los resultados del proceso de gestión fue la participación de una enfermera profesional del Puesto de Salud, quien impartió una charla a las participantes del diagnóstico nutricional sobre el autoexamen para detectar el cáncer mamario y la importancia que la mujer en edad fértil se realice el Papanicolaou. Esto da como resultado que el grupo de mujeres mejore sus conocimientos en el cuidado de su salud y fortalezcan así la seguridad alimentaria y nutricional de sus familias.

Luego de realizar el proceso del diagnóstico nutricional con el grupo de mujeres en el Puesto de Salud, la junta directiva se organizó para convocar al grupo de mujeres para socializar el contenido del informe del diagnóstico nutricional del cual fueron parte y conozcan su estado nutricional de forma individual y de forma general.

Seguidamente se coordinó en conjunto con la junta directiva y personal del Proyecto Concern International -PCI- la entrega del informe del diagnóstico nutricional realizado al grupo de mujeres, el cual tiene el aval de la profesional en nutrición. Dicho informe contiene: Tabla No. 1 Estado nutricional según IMC por edades, Estado nutricional para embarazadas según IMC y semanas de gestación, Tabla No. 2 Resultado de evaluación nutricional según IMC, Gráfica No. 1 Estado nutricional según IMC, Gráfica No. 2 de casos de peso normal, sobrepeso y obesidad. Recomendaciones de seguimiento al Puesto de Salud y Recomendaciones para mujeres con sobre peso y obesidad.

Luego se procedió a la socialización del informe en donde participo el 100% de las integrantes del grupo de mujeres, en dicha actividad se informó que el 19% del total de participantes evaluadas tienen problemas de obesidad en grado I y están en edades de 41 a 60 años, lo que pone a este grupo en un grado de riesgo mayor, no sólo por la probabilidad de presentar enfermedades metabólicas tales como hipertensión, niveles de colesterol y triglicéridos elevados y diabetes; sino también

por el periodo en el que estás se encuentran pues además presentan desbalances hormonales (propios del climaterio) que elevan aún más el riesgo de estas enfermedades y de padecer enfermedades del corazón. Esta información es preocupante, pues entre sobrepeso y obesidad el 71% de las mujeres evaluadas presentó alguno de estos dos diagnósticos nutricionales, por lo que la intervención de salud preventiva oportuna resulta apremiante tanto para revertir, como prevenir la incidencia de complicaciones asociadas a estos diagnósticos nutricionales.

Así también se socializó el resumen del estado nutricional del grupo de mujeres en los siguientes porcentajes: el 29% presenta un estado nutricional normal en edades de 18-25 años, el 52% presenta sobrepeso en edades de 26-40 años y el 19% de las mujeres fueron diagnosticadas con obesidad tipo I en edades de 41-60 años. A través de estos diagnósticos conocieron el aprovechamiento biológico de los alimentos que consumen, lo que da como resultado que el grupo de mujeres tome conciencia sobre los alimentos que ingieren y como afecta o beneficia esto en la salud de la mujer.

Para continuar con este proceso se coordinó una reunión con el personal del Puesto de salud del Sector la Cruz y la autorización de las instalaciones del mismo para socializar los resultados del informe nutricional al personal del Puesto de Salud, lo cual dio como resultado que el Puesto de Salud conociera como está la nutrición de las mujeres de la comunidad y dé seguimiento o tratamiento a las participantes a través del programa de prevención de enfermedades crónicas del Área de Salud de Huehuetenango, así como motivarlas para conformar un estilo de vida saludable de auto apoyo, para promoción y adopción de hábitos saludables dentro del grupo y fomentar la práctica de ejercicios al menos 20 minutos 5 veces a la semana, consumo diario de 2 frutas y 3 verduras al día, evitar consumo de comida rápida, frituras, sopas instantáneas, postres y bebidas dulces, entre otras actividades que les permita estar saludables. Además se socializa la recomendación contenida en el informe, la cual especifica realizar una evaluación nutricional al grupo de mujeres de manera periódica para evaluar el riesgo de sobrepeso y obesidad o identificar

aquellas mujeres que ya se encuentran en estos estados nutricionales. Así mismo se sugiere dar seguimiento a las mujeres, atendidas en el Puesto de Salud, que se encuentran en edad reproductiva para verificar tanto el estado nutricional refiriéndose a peso y talla, sino también el control de suplementación y orientación de alimentación saludable.

Otro de los resultados de este proceso de socialización fue que la junta directiva concibió a través de los resultados del informe nutricional los beneficios que se obtienen al realizar gestiones que mejoren la Seguridad Alimentaria y Nutricional del grupo de mujeres. Seguidamente se realizó el establecimiento de compromisos con el Puesto de Salud, para mejorar la salud de la comunidad.

Como resultado inicial de esta actividad se contó con el involucramiento del 100% de la junta directiva en la coordinación de esta actividad, en la cual iniciaron con una visita al personal del Puesto de Salud de la comunidad, para solicitarles que estuvieran dispuestos a agendar en sus actividades diarias, una reunión que tuviera como objetivo principal el establecimiento de compromisos por parte del Puesto de Salud, para mejorar la salud de la comunidad, esto según las recomendaciones que contiene el Informe técnico de la evaluación nutricional realizada al grupo de mujeres.

Luego de acordar un día específico para la actividad de establecimiento de compromisos; se propició la coordinación y comunicación adecuada con la lideresa del grupo de mujeres para convocar a las integrantes de la junta directiva del grupo de mujeres. Como resultado de este proceso se pudo analizar las recomendaciones que contiene el informe técnico nutricional en conjunto con las necesidades expuestas por la junta directiva; por lo que el Puesto de Salud de Zaculeu Central por medio de un conocimiento estableció compromisos que contribuyan a combatir la deficiencia nutricional que reflejo el informe del diagnóstico nutricional.

Así mismo se obtuvo como resultado que en el Libro de Conocimientos del Puesto de Salud, se levantara el Conocimiento No. 10-2015, en donde se establecieron los siguientes compromisos: Impartir charlas educativas relacionadas a la adecuada nutrición; incluir a los Epesistas de Psicología que se encuentran en dicho Puesto de Salud, para que impartan un taller sobre los resultados del estudio del diagnóstico nutricional; a las pacientes embarazadas se les brindará su control prenatal y el seguimiento respectivo, estos compromisos dan como resultado que el Puesto de Salud contribuya a mejorar la Salud y la Seguridad Alimentaria y Nutricional del grupo de mujeres y de la comunidad en general.

Fase III: Vinculación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector la Cruz.

Resultado 3: Iniciar el proceso de acreditación del grupo de Mujeres en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector la Cruz.

En esta tercera fase del proyecto se enfatiza el impulsar un proceso que contiene la ejecución de las siguientes actividades:

- a. Presentación de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción al COCODE del Sector la Cruz.
- b). Presentación de la propuesta al COCODE sobre la integración del grupo de mujeres en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer.
- c). Elaboración de expediente para iniciar la acreditación del Grupo de Mujeres Obreras en Acción en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer.

Para iniciar con el proceso de esta fase se desarrolló la actividad de la presentación de la junta directiva del grupo de mujeres al órgano de coordinación del COCODE del Sector la Cruz. Para la cual se propició la coordinación y comunicación adecuada con la lideresa del grupo de mujeres, para la convocatoria respectiva de las integrantes de la junta directiva, como resultado de esta actividad se logró el involucramiento del 100% de la junta directiva, además se hicieron presente tres señoras integrantes del grupo que querían ser parte de la actividad. Así también como resultado de la presentación de la junta directiva en el COCODE se logró que

el órgano de coordinación conociera la visión y el que hacer del grupo de mujeres, así mismo la estructura organizativa del mismo.

Seguidamente para motivar al grupo de mujeres a seguir participando en las actividades del proyecto se les apoyo realizando dos gestiones donde se solicitaba el recurso económico para la compra de mobiliario, lo cual dio como resultado que una de las solicitudes fuera favorable, por lo que se compraron 10 bancos que fueron de gran utilidad para el desarrollo de las capacitaciones que recibe el grupo. Estas gestiones permitieron tener como resultado que las integrantes del grupo de mujeres se sientan motivadas para involucrarse en los procesos de desarrollo y de autogestión.

Para continuar con el proceso de acreditación del grupo de mujeres en el COCODE se realizó una entrevista en el Registro Municipal de Personas Jurídicas Colectivas, como resultado de esta entrevista se obtuvo una certificación de cómo está organizado el órgano de coordinación y las comisiones que lo integran. Seguidamente se consultaron la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y el Código Municipal, estos procesos dieron como resultado la comprensión de conocimientos y el marco legal, lo cual favoreció la elaboración adecuada de la propuesta: Vinculación del grupo de mujeres en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector la Cruz. Dicha propuesta contiene: los antecedentes del grupo de mujeres, descripción de la propuesta, objetivos, beneficios de la misma y el marco legal que la ampara.

Luego de culminar la elaboración de la propuesta se propició una reunión para socializar la misma al grupo de mujeres, en donde participaron 19 mujeres, equivale al 76%; logrando como resultado la aprobación del contenido de la propuesta vinculación del grupo de mujeres en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE. En esta misma reunión se coordinó en conjunto con la junta directiva el desarrollo de la reunión con el COCODE, para la presentación de la propuesta.

Seguidamente se propició una reunión con el órgano de coordinación del COCODE, en donde con el involucramiento de la junta directiva se expuso la importancia de la propuesta planteada, dicha actividad dio como resultado la aprobación de la acreditación del grupo de mujeres en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer, según consta en el Acta No. 127-2015. Como resultado de este proceso se logró que el grupo de mujeres cuente con un mayor respaldo en sus gestiones, así también la coordinación en conjunto para promover la participación activa con enfoque de género. Teniendo como resultado de esta vinculación el desarrollo de la equidad e igualdad de género y ampliar gestiones en los ejes temáticos de Salud, Educación, Bienestar Social, Desarrollo Humano y Acciones que beneficien a las Mujeres, como el eje de la Seguridad Alimentaria y Nutricional, ya que es una temática de carácter integral, que incluye los aspectos de disponibilidad, acceso (físico, económico y social), consumo y aprovechamiento biológico de los alimentos. Así también impulsar acciones colectivas en beneficio de la comunidad.

Este proceso de acreditación también da como resultado que el grupo de mujeres sean parte de la toma de decisiones desde el nivel local de la comunidad, exponiendo las necesidades y formando parte de la formulación de proyectos que mejoren la Seguridad Alimentaria y Nutricional, el desarrollo humano y social en el grupo de mujeres, logrando así un nivel de salud estable y condiciones adecuadas para que el organismo humano se desarrolle de forma integral.

Así también como resultado de esta actividad se logró el respaldo del COCODE en beneficio del grupo de mujeres, ya que aprobó la autorización del libro de actas varias. Debido a que las actas gozan de la presunción legal de autenticidad, por lo tanto, las personas que lo suscriben como presidente y secretario de la reunión, dan fe y responden por la veracidad de su contenido. Lo cual da como resultado que el grupo de mujeres contenga documentación escrita en donde consten las decisiones tomadas de forma colectiva.

Para continuar con el proceso de acreditación se realizó la actividad de la elaboración del expediente para proseguir con la acreditación del grupo de mujeres en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer, dicho expediente consiste en una base de datos del grupo de mujeres. Esta actividad se propició a través de la realización de una reunión en donde se convocó al grupo de mujeres y se obtuvo el involucramiento de 23 integrantes del grupo, lo que equivale al 92% rebasando así los indicadores planteados. En dicha reunión se recopiló la información del expediente que contiene información general del grupo de mujeres como: número de las integrantes, organigrama del grupo de mujeres y datos de la junta directiva.

Así también se recopilaron los datos personales de las integrantes del grupo tales como: nombre, apellidos, número de teléfono y dirección; al expediente se adjuntan la solicitud de la aprobación de la propuesta, copia de la propuesta y copia del acta no. 127-2015 del libro de actas del COCODE del Sector La Cruz. Dicho expediente fue entregado al órgano de coordinación del COCODE, lo cual da como resultado que la comisión de Bienestar Social y de la Mujer contenga los datos del grupo de mujeres para futuras coordinaciones de gestiones o convocatorias. Así mismo con esta actividad se finaliza el proceso de acreditación, quedando el Grupo de Mujeres Obreras en Acción formalmente integrando en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer del COCODE del Sector la Cruz.

Finalmente con apoyo del Programa MOSCAMED se convocó al COCODE del Sector la Cruz y al grupo de mujeres, esto con el fin de clausurar las actividades del proyecto y las capacitaciones de gastronomía impartidas por el equipo técnico del Programa MOSCAMED. En dicha actividad se entregó al órgano de coordinación del COCODE y a la junta directiva del grupo un diploma de reconocimiento por su involucramiento en la ejecución de este proyecto, dicho diploma lo autorizó el Programa MOSCAMED. Este proceso dio como resultado que la comunidad se motive para participar en conjunto con el Programa MOSCAMED en futuros proyectos que beneficien a la comunidad del Sector la Cruz.

7. PLAN DE SOSTENIBILIDAD

a). Identificación

Nombre del Proyecto:

Alianzas institucionales para el seguimiento de compromisos en mejora de la Seguridad Alimentaria y Nutricional en el grupo de Mujeres Obreras en Acción.

Nombre del Responsable:

Programa MOSCAMED.

Centro de Operaciones Noroccidente Huehuetenango.

Área que ejecutará la propuesta:

Departamento de Relaciones Públicas

Período de Ejecución:

7 meses, de junio a diciembre de 2015.

b). Justificación

Durante la ejecución del proyecto “Implementación de un modelo organizacional, para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9, Huehuetenango” fue claro observar el interés que mostro el grupo de mujeres en el desarrollo de cada una de las fases del proyecto, esto debido a la importancia del mismo. Por lo tanto es necesario contemplar el plan de sostenibilidad llamado Alianzas institucionales para el seguimiento de compromisos en mejora de la Seguridad Alimentaria y Nutricional en el grupo de Mujeres Obreras en Acción; ya que se constituye como una herramienta para llevar a la práctica estrategias de seguimiento y darle así continuidad a las acciones encaminadas dentro del proyecto ya mencionado.

La intención del plan de sostenibilidad es fortalecer alianzas entre el grupo de mujeres, el COCODE del Sector La Cruz, el Puesto de Salud y como ente

responsable de ejecutar la propuesta el Programa MOSCAMED, se busca con ello que el grupo de mujeres siga fortaleciendo sus habilidades de gestión y maximicen esfuerzos con la gobernanza local de la comunidad para el desarrollo de capacidades que mejoren la seguridad alimentaria y nutricional de las y los comunitarios.

c). Objetivos

Objetivo General

Darle seguimiento a las acciones realizadas en el proyecto “Implementación de un modelo organizacional, para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9, Huehuetenango”.

Objetivos Específicos

- Contribuir a materializar los compromisos establecidos con el Puesto de Salud, para la implementación efectiva de talleres y charlas ya establecidas que mejoren la salud de las y los comunitarios del Sector La Cruz.

- Impulsar al grupo de mujeres a participar activamente en la autogestión, coordinación y en la toma de decisiones, a través de la incidencia de la comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector La Cruz.

d). Resultados

1. Fortalecer los conocimientos que mejoren la Seguridad Alimentaria y Nutricional, a través de alianzas institucionales y la autogestión.

2. Promover proyectos de desarrollo con enfoque de género en coordinación con el órgano de coordinación del COCODE del Sector la Cruz en favor de la Seguridad Alimentaria y Nutricional.

e). Acciones

1.1. Coordinación y gestión.

Esta acción consiste en darle seguimiento a los compromisos establecidos con el Puesto de Salud según los resultados del informe del diagnóstico nutricional, a través de la autogestión del grupo de mujeres en coordinación con el Puesto de Salud y el impulso del Programa MOSCAMED.

- Alianza con el Puesto de Salud para el cumplimiento de compromisos establecidos en el conocimiento no. 10-2015.
- Gestionar el recurso técnico de educadores en el Puesto de Salud y el Programa MOSCAMED, para impartir los talleres.
- Gestionar los recursos materiales para la realización de los talleres y capacitaciones.

1.2. Implementación de Talleres sobre la Seguridad Alimentaria y Nutricional.

Dicha acción va dirigida al Puesto de Salud e impulsada por el Programa MOSCAMED. Como parte de las alianzas institucionales se realizarán coordinaciones con la SESAN, para el apoyo de facilitadores que dominen el tema de la Seguridad Alimentaria y Nutricional.

- Taller de capacitación sobre el valor nutritivo de los alimentos.
- Taller de capacitación sobre la manipulación adecuada de los alimentos.
- Taller sobre la soberanía alimentaria.

1.3. Monitoreo y evaluación de las actividades planeadas.

Durante el período de ejecución de la propuesta “Alianzas institucionales para el seguimiento de compromisos en mejora de la Seguridad Alimentaria y Nutricional en el grupo de Mujeres Obreras en Acción”, el Programa MOSCAMED como ente responsable de ejecutar dicha propuesta realizara un monitoreo y evaluación de las actividades realizadas. Con este proceso se busca evaluar el cumplimiento de los objetivos generales y específicos.

2.1. Capacitar y orientar al órgano de coordinación del COCODE y a la junta directiva del grupo sobre la importancia de promover proyectos con un enfoque equitativo e igualitario.

Para el desarrollo de esta acción se contempla hacer alianzas con instituciones que dominen el tema de desarrollo local y comunitario. Dicha acción va dirigida al COCODE del Sector La Cruz y a la junta directiva del Grupo de Mujeres con el apoyo del Programa MOSCAMED.

- Hacer alianzas con ASDECOHUE para el apoyo de profesionales que capaciten sobre la formulación de proyectos de desarrollo con enfoque de género.
- Capacitación sobre formulación de proyectos al órgano de coordinación y a la junta directiva del grupo.
- Mapeo e identificación de instituciones que ejecuten proyectos productivos en favor de la mujer.

2.2. Realizar procesos de sensibilización, divulgación e involucramiento del COCODE en favor de la Seguridad Alimentaria y Nutricional.

Para el desarrollo de esta acción se tienen como protagonistas a la comisión de salud y a la comisión de bienestar social y de la mujer del COCODE del Sector La Cruz, con ello se busca generar conocimientos de la Seguridad Alimentaria y Nutricional en los maestros, maestras, niños y niñas de la Escuela de la comunidad.

- Involucramiento de la comisión de salud y la comisión de bienestar social y de la mujer.
- Gestiones de mobiliario y equipo en la escuela de la comunidad.
- Coordinación de logística con maestros y maestras.
- Coordinación para la realización de una exposición fotográfica en la escuela de la comunidad sobre las consecuencias de la mala alimentación (consumo de comida chatarra).
- Realización de murales visuales que reflejen los pasos de una vida saludable.

f). Recursos

Los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros a necesitar para la ejecución adecuada del plan de sostenibilidad: “Alianzas institucionales para el seguimiento de compromisos en mejora de la Seguridad Alimentaria y Nutricional en el grupo de Mujeres Obreras en Acción”, se obtendrán a través de la gestión del grupo de mujeres y el apoyo de las instituciones y actores involucrados. Dichos recursos se enlistan de la siguiente manera:

Recursos Humanos y Técnicos

- Profesionales representantes de las instituciones involucradas.
- Personal profesional del Programa MOSCAMED.
- Facilitadores de capacitaciones.
- Junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Integrantes del grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Consejo Comunitario de Desarrollo -COCODE- del Sector la Cruz.

Recursos Materiales

- Materiales didácticos
- Materiales de oficina
- Equipo audiovisual
- Equipo de cómputo

Recursos Financieros

Para financiar los siguientes rubros:

- Gastos de operacionales
- Gastos de transporte
- Gastos de reproducciones

g). Presupuesto del Plan de Sostenibilidad

| Rubro | Cantidad | Unidad de Medida | Costo Unidad | Costo Total | Financiamiento | |
|---|----------|------------------|--------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | | | Institucional | Comunitario |
| RECURSO HUMANO | | | | | | |
| Honorarios de facilitadores | 3 | talleres | Q300.00 | Q900.00 | Q 900.00 | |
| Honorarios de Educadores | 2 | capacitaciones | Q300.00 | Q600.00 | Q 600.00 | |
| MATERIALES DIDACTICOS Y DE OFICINA | | | | | | |
| Papelografos | 30 | pliegos | Q 1.00 | Q 30.00 | Q 30.00 | |
| Folders carta con ganchos | 8 | Unidades | Q 1.75 | Q 14.00 | Q 14.00 | |
| Hojas bond carta | 1 | resmas | Q 37.50 | Q 37.50 | Q 37.50 | |
| Cinta adhesiva | 4 | rollos | Q 6.00 | Q 24.00 | Q 24.00 | |
| Bolígrafos | 1 | cajas | Q 12.50 | Q 12.50 | | Q 12.50 |
| Marcadores | 5 | unidades | Q 18.75 | Q 93.75 | Q 93.75 | |
| Clips | 1 | caja | Q 4.50 | Q 4.50 | Q 4.50 | |
| Cuadernos de 20 hojas | 2 | docenas | Q 33.60 | Q 67.20 | | Q 67.20 |
| Engrapadora | 1 | unidad | Q 10.00 | Q 10.00 | Q 10.00 | |
| Perforadora | 1 | unidad | Q 15.00 | Q 15.00 | Q 15.00 | |
| Tijeras | 2 | unidad | Q 7.00 | Q 14.00 | Q 14.00 | |
| Cartulina | 15 | pliegos | Q 1.25 | Q 18.75 | Q 18.75 | |
| EQUIPO AUDIOVISUAL | | | | | | |
| Alquiler de cañonera | 4 | horas | Q 25.00 | Q100.00 | Q 100.00 | |
| Alquiler de audio | 4 | horas | Q 25.00 | Q100.00 | Q 100.00 | |
| OPERACIONES | | | | | | |
| Servicio telefónico | 250 | minutos | Q 1.50 | Q375.00 | Q 187.50 | Q 187.50 |
| Servicio de internet | 5 | horas | Q 5.00 | Q 25.00 | Q 25.00 | |
| Viáticos de movilización de personal | 14 | mensual | Q 25.00 | Q350.00 | Q 175.00 | Q 175.00 |

| Rubro | Cantidad | Unidad de Medida | Costo Unidad | Costo Total | Financiamiento | |
|-------------------------------|----------|------------------|--------------|------------------|----------------|-------------|
| | | | | | Institucional | Comunitario |
| GASTOS DE ALIMENTACIÓN | | | | | | |
| Almuerzos | 25 | unidades | Q 12.00 | Q 300.00 | Q 300.00 | |
| Refacciones | 60 | unidades | Q 4.00 | Q 240.00 | | Q 240.00 |
| GASTOS DE TRANSPORTE | | | | | | |
| Combustible | 5 | galones | Q 32.00 | Q 160.00 | Q 160.00 | |
| REPRODUCCIÓN | | | | | | |
| Impresiones | 225 | hojas | Q 0.50 | Q 112.50 | Q 62.50 | Q 50.00 |
| Fotografías | 25 | hojas | Q 1.50 | Q 37.50 | Q 37.50 | |
| Volantes | 60 | unidades | Q 0.75 | Q 45.00 | Q 45.00 | |
| Afiches | 10 | unidades | Q 10.00 | Q 100.00 | Q 100.00 | |
| Fotocopias | 115 | unidades | Q 0.20 | Q 23.00 | Q 23.00 | |
| Sub Total: | | | | Q3,809.20 | Q 3,077.00 | Q 732.20 |
| Imprevistos 5% | | | | Q 190.46 | | |
| Total: | | | | Q3,999.66 | | |

Fuentes de financiamiento:

| FUENTE | APORTE |
|-----------------------|-------------------|
| Institucional | Q 3,077.00 |
| Comunitario | Q 732.20 |
| Sub Total: | Q 3,809.20 |
| Imprevistos 5% | Q 190.46 |
| Total: | Q 3,999.66 |

h). Cronograma de Actividades del Plan de Sostenibilidad

| Resultado | Acciones | Responsable | Período | | | | | | | |
|---|--|---|---------|---|---|---|---|---|---|--|
| | | | J | J | A | S | O | N | D | |
| 1. Fortalecer los conocimientos que mejoren la Seguridad Alimentaria y Nutricional, a través de alianzas institucionales y la autogestión. | 1.1. Coordinación y gestión. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Solicitar al Puesto de Salud el cumplimiento de compromisos establecidos en el conocimiento no. 10-2015. ➤ Gestionar el recurso técnico de facilitadores en el Puesto de Salud, la SESAN y el Programa MOSCAMED, para impartir los talleres. ➤ Gestionar los recursos materiales para la realización de los talleres y capacitaciones. | Programa MOSCAMED Actores involucrados en el proceso: Personal del Puesto de Salud. | | | | | | | | |
| | 1.2. Implementación de Talleres sobre la Seguridad Alimentaria y Nutricional. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taller de capacitación sobre el valor nutritivo de los alimentos. ➤ Taller de capacitación sobre la manipulación adecuada de los alimentos. ➤ Taller sobre la soberanía alimentaria. | La SESAN. COCODE. Junta directiva. Grupo de mujeres. | | | | | | | | |
| | 1.3. Monitoreo y evaluación de las actividades planeadas. | | | | | | | | | |

| Resultado | Acciones | Responsable | Período | | | | | | |
|--|---|---|---------|---|---|---|---|---|---|
| | | | J | J | A | S | O | N | D |
| 2. Promover proyectos de desarrollo con enfoque de género en coordinación con el órgano de coordinación del COCODE del Sector la Cruz en favor de la Seguridad Alimentaria y Nutricional. | 2.1. Capacitar y orientar al órgano de coordinación del COCODE y a la junta directiva del grupo sobre la importancia de promover proyectos con un enfoque equitativo e igualitario. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hacer alianzas con ASDECOHUE para el apoyo de profesionales que capaciten sobre la formulación de proyectos de desarrollo con enfoque de género. ➤ Capacitación sobre formulación de proyectos al órgano de coordinación y a la junta directiva del grupo. ➤ Mapeo e identificación de instituciones que ejecuten proyectos productivos en favor de la mujer. | Programa MOSCAMED Actores involucrados en el proceso: Órgano de coordinación del COCODE. ASDECO-HUE. | | | | | | | |
| | 2.2. Realizar procesos de sensibilización, divulgación e involucramiento del COCODE en favor de la Seguridad Alimentaria y Nutricional. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Involucramiento de la comisión de salud y la comisión de bienestar social y de la mujer. ➤ Gestiones de mobiliario y equipo en la escuela de la comunidad. ➤ Coordinación de logística con maestros y maestras. ➤ Coordinación para la realización de una exposición fotográfica en la escuela de la comunidad sobre las consecuencias de la mala alimentación (consumo de comida chatarra). ➤ Realización de murales visuales que reflejen los pasos de una vida saludable. | Iglesia IDEC La Cruz. Escuela ORM Sector La Cruz. Junta directiva. Grupo de mujeres. | | | | | | | |

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La ejecución del proyecto “Implementación de un modelo organizacional para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9, de Huehuetenango” permitió fortalecer la estructura organizativa y la activación de la toma de decisiones del grupo de mujeres a nivel local.
- La Práctica Profesional Supervisada, se enmarca a la realidad social y se enfoca en el ámbito gerencial, permitiendo así el estudio de necesidades y problemas sociales por medio de la metodología del Trabajo Social y en este caso promoviendo la gestión del riesgo con énfasis en seguridad alimentaria y nutricional.
- La profesión del Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento de las capacidades de personas y grupos sociales para incrementar el bienestar social.
- El Programa MOSCAMED por medio de la intervención del departamento de Relaciones Públicas, promueve la participación de la mujer, el desarrollo comunitario y social, por medio del empoderamiento de capacidades productivas.
- La construcción de capacidades en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción es importante para definir acciones en la gestión del riesgo con énfasis en la seguridad alimentaria y nutricional.
- Se obtuvieron recursos materiales y humanos a través de las gestiones realizadas con el involucramiento de la junta directiva, las cuales fueron vitales para la adecuada ejecución del proyecto.

Recomendaciones

- Que el departamento de Relaciones Públicas del Programa MOSCAMED por medio de su intervención profesional continúe apoyando las acciones de alianzas institucionales para el seguimiento de compromisos en mejora de la Seguridad Alimentaria y Nutricional en el grupo de mujeres.
- Que el Grupo de Mujeres Obreras en Acción conozca los servicios que presta el Ministerio de Salud a través del Puesto de Salud de la comunidad del Sector la Cruz, para que obtengan los beneficios y mejoren la salud de las familias de la comunidad.
- Que las instituciones responsables de darle el cumplimiento a la normativa legal de seguridad alimentaria y nutricional existente en Guatemala, cumplan con sus responsabilidades, para que su que hacer llegue realmente a las comunidades donde se necesita el cumplimiento de la misma.
- Que se fomente la participación de la mujer en actividades productivas y su involucramiento a nivel comunitario en la formulación de proyectos de desarrollo humano y social que vayan enfocados a la seguridad alimentaria y nutricional.
- Al Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE del Sector La Cruz, para que apoye al Grupo de Mujeres Obreras en Acción en la gestión de proyectos con enfoque de género y de beneficio social.
- Que la junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción fortalezcan sus habilidades de gestión y autogestión en la formulación de proyectos productivos.

9. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL

9.1 Trabajo Social

La Federación Internacional de Trabajadores Sociales FITS y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social AIETS (2004) definen al Trabajo Social como la profesión que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, y el fortalecimiento y la liberación del pueblo, para incrementar el bienestar. 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 ejercicio del Trabajo Social.

El Trabajo Social enfrenta realidades problemáticas, por lo que se fundamenta en fortalecer las capacidades del ser humano para la búsqueda del bienestar colectivo y generar espacios de transformación. El Trabajo Social por medio de los principios de los derechos humanos y la justicia social transfiere el empoderamiento del conocimiento e igualdad a las personas para que logren la construcción de nuevos escenarios de vida, enfrentando las diversas problemáticas sociales que afectan el desarrollo integral de las personas y comunidades.

9.1.1. Objetivos del Trabajo Social

La Federación Internacional de Trabajadores Sociales y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (2000). Enlista los objetivos del trabajo social.

- Contribuir a la sensibilización, organización y movilización del pueblo o de cada uno de los miembros para la transformación constructiva de la vida del ser humano.

- Promover el desarrollo, el incremento del bienestar social y la calidad de vida de las personas colaborando de manera crítica y constructiva al logro de una sociedad más justa.
- El Trabajador Social trata de potenciar la realización del ser humano incrementando sus capacidades y habilidades personales y de promover los recursos comunitarios disponibles y las políticas necesarias para ello.
- Dar a conocer las oportunidades que los grupos sociales tienen a su disposición, motivarles para tener acceso a esas oportunidades y ayudar a las personas, familias y grupos sociales a desarrollar las respuestas emocionales, intelectuales y sociales necesarias para permitirles aprovechar esas oportunidades sin que tengan que renunciar a sus rasgos personales culturales y de origen.
- Analizar y comprender las necesidades y problemas de índole social, en los niveles individual, grupal y comunitario de la sociedad en general.
- Diseñar, desarrollar y evaluar modelos y proyectos para propiciar la participación y organización de individuos, grupos y comunidades de manera preventiva, promocional y de asistencia.

El Trabajo Social tiene objetivos y por ende se deben de conocer y relacionarlos con el proceso de práctica profesional supervisada, para contemplar cada uno de ellos y saber sobrellevar las acciones estratégicas hacia el cumplimiento de los mismos y así también mejorar la problemática social percibida en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu zona 9.

9.1.2 Principios valorativos en la práctica del Trabajo Social

Zea, N. (2008) explica que Los principios definen la orientación básica de la intervención y regulan las conductas de las y los profesionales, contribuyendo considerablemente en el enriquecimiento de la profesión.

- Establecer una relación democrática con las y los usuarios.
- Conocer y respetar sus valores y normas culturales.
- Intervenir con una perspectiva desde el diagnóstico participativo.
- Conocer la realidad social de manera integral.
- Presupone incorporar al estudio, análisis e interpretación de la realidad y de todos aquellos elementos que interactúan dinámicamente, dándole forma y estructura.
- Apoyar el desarrollo de la conciencia social y motivación al cambio social.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad y compromiso en la resolución de sus problemas, promoviendo la participación activa y consecuente de las personas en todos los niveles de toma de decisiones.
- Responsabilidad en la búsqueda de condiciones para que todas las personas tengan acceso igualitario de oportunidades y derechos.
- Responsabilidad y capacidad para hacer uso disciplinado y consciente de sí mismo.

A través de los principios valorativos en la práctica del trabajo social que se aplicaran en el proceso de práctica profesional supervisada en el grupo de Mujeres Obreras en Acción, se busca generar cambios significativos, que orienten a mejorar la situación actual y lograr una situación de mejoras en el desarrollo personal y del grupo.

9.1.3 Funciones de los profesionales en Trabajo Social

La Federación Internacional de Trabajadores Sociales y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (2000). Las funciones de los profesionales en Trabajo Social consisten en:

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

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

Por Ferry y Franklin (1990) “La organización es establecer relaciones efectivas de comportamientos entre personas, de manera que puedan trabajar juntas con eficacia, eficiencia y obtengan satisfacción personal” (p. 250). La organización es una de las funciones del Trabajo Social, es por ello que con el grupo de mujeres se establecerán como parte del modelo organizacional la formación de una estructura organizativa, a través de la elección de una junta directiva capacitada en sus funciones, con el fin de que representen al grupo de mujeres y dirijan acciones y proyectos en beneficio de la comunidad.

Para implementar capacidades y destrezas en el grupo de Mujeres Obreras en Acción, desde el enfoque del Trabajo Social se deben de conocer las funciones de los profesionales en Trabajo Social, para combatir los paradigmas del asistencialismo y mejorar así la calidad de vida de las personas que reciben apoyo profesional del Trabajador Social.

9.2 Gerencia

Grajeda, Arenales, Castillo (2008) cita que La gerencia centra su atención en la gestión de todos los elementos que conforman la dimensión interna y externa de las organizaciones. Gerenciar significa promover estrategias de motivación, participación y estímulo, tanto del factor humano de la organización, así como los diferentes elementos propios de la dinámica organizacional y las diferentes funciones propias del hecho gerencial, dentro de las cuales destacan: el liderazgo, la toma de decisiones, la planificación, el clima y la cultura organizacional, la comunicación y otros procesos vinculados al ámbito de la gerencia.

La Gerencia Social le permite al Trabajador Social cumplir con uno de los papeles que asume ante la sociedad, y en el caso del proceso de práctica profesional supervisada, integrar principios, prácticas y técnicas que permitan producir así cambios característicos en al menos una condición de bienestar en el grupo de Mujeres Obreras en Acción.

a). Gerencia Social

Grajeda, Arenales, Castillo (2008) Explican que la gerencia social “Es el proceso específico de dirección, conducción, administración y orientación de las distintas organizaciones sociales públicas o no, que tienen como misión la definición de las líneas gerenciales de la estrategia de desarrollo social, así como la formulación implementación y evaluación continua de la política social” (p. 2). Es fundamental saber implementar los lineamientos de la gerencia social en cada uno de los procesos y gestiones que se conciben dentro del grupo de Mujeres Obreras en Acción, en donde se realizará el proceso de práctica profesional supervisada, mejorando así su capacidad de gestión e implementando nuevas técnicas que les permitan mejorar su participación en la sociedad.

b). Objetivos de la Gerencia Social

Grajeda, Arenales, Castillo (2008) Citan los siguientes objetivos:

- Obtener resultados acordes a las metas.
- Generar valor público.
- Construir ciudadanía e igualdad.
- Desarrollar una ética de compromiso social y de solidaridad.
- Promover la equidad.
- Fortalecer la democracia participativa.
- Lograr que los programas o proyectos sociales consigan sostenibilidad.
- Lograr la articulación social entre grupos sociales significativos: género, étnicos, y otros.

Tener presentes los objetivos de la gerencia social en el proceso de práctica profesional supervisada es importante para ir valorando las acciones planificadas y distinguir a qué medida estamos cumpliendo los objetivos gerenciales y el objetivo planteado del proyecto.

c). Herramientas de la Gerencia Social

Grajeda, Arenales, Castillo (2008). Enlistan las siguientes herramientas de la Gerencia Social (p.44).

- Análisis de entorno
- Análisis de involucrados
- Construcción de escenarios
- Planificación estratégica
- Análisis de problemas
- Seguimiento y evaluación
- Técnicas de manejo de conflictos

➤ Análisis de entorno

En el ámbito de la Gerencia Social es una herramienta que apoya tanto la comprensión de la realidad social donde se interviene como la conceptualización y reajuste continuo de la acción estratégica a desarrollar para atender las demandas sociales en un determinado contexto cambiante.

El realizar el análisis del entorno del grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, nos permite conocer el contexto que están viviendo en el ámbito socio-económico, político, social y cultural.

➤ **Análisis de involucrados**

Grajeda, Arenales, Castillo (2008) “Es un instrumento que permite identificar a aquellas personas y/u organizaciones interesadas en el éxito de una política, programa o proyecto, a aquellas que contribuyen o son afectadas por los objetivos del mismo, así mismo aquellos que tienen algún poder de influencia sobre los problemas que hay que enfrentar” (p. 45).

El uso de esta herramienta es importante en el proceso de práctica profesional supervisada ya que nos permite conocer los actores: aliados, opositores e indecisos, esto para definir los intereses y percepciones en el problema específico en el cual se desea intervenir.

➤ **Construcción de escenarios**

Consiste en una narración estructurada del futuro para reflejar una visión coherente del mismo. De hecho, los escenarios son historias acerca del futuro, construidos respetando un conjunto de reglas formales.

Esta herramienta es aplicada en el grupo de Mujeres Obreras en Acción de una forma empírica e idealista del futuro, pero se pretende implementar de una forma técnica que permita visualizar la situación futura del grupo de Mujeres Obreras en Acción.

➤ **Planificación estratégica**

Grajeda, Arenales, Castillo (2008) Es una herramienta gerencial que permite desarrollar una visión futura de la organización para responder eficazmente a las necesidades de cambio. Su ejecución es mediante un ejercicio dinámico y participativo, donde los equipos de trabajo clasifican la dirección futura de la

organización, en término de análisis de la misión, visión, oportunidades, riesgos y capacidades.

La herramienta planificación estratégica es esencial en el campo del Trabajo Social ya que con el involucramiento de los participantes se pueden hacer proyecciones a futuro para beneficio del grupo de Mujeres Obreras en Acción.

➤ **Seguimiento y Evaluación**

Grajeda, Arenales, Castillo (2008) “Se aplican para establecer el cumplimiento cabal y oportuno de las actividades planeadas y detectar las fallas internas y las condiciones externas que podrían estar afectando el desarrollo de los mismos, con el fin de poder corregirlas oportunamente” (p. 45).

Estas herramientas nos permitirán examinar los resultados, efectos e impactos del proyecto que se ejecutara en el proceso de práctica profesional supervisada. Además es básico para cualquier intervención que se haga con el grupo de Mujeres Obreras en Acción, ya sea este de micro o macro impacto, con el fin de ir viendo los avances de mejora en la situación actual.

➤ **Análisis de problemas**

Grajeda, Arenales, Castillo (2008) “Al tener una forma para percibir y concebir los problemas podemos concentrarnos también en la naturaleza y clase de los mismos. Entendiendo un problema como la desviación de una situación actual de una deseada en un punto de tiempo dado. Para el análisis de problemas puede utilizarse la técnica del árbol de problemas sociales o puede hacerse uso de la técnica del FODA” (p.46).

Esta herramienta es de suma importancia para identificar los problemas que afectan al grupo de Mujeres Obreras en Acción, y conocer los aspectos que promueven el problema central, para luego buscar por medio de las estrategias gerenciales y la intervención del trabajo social alternativas de solución, esto con el fin de alcanzar la calidad de vida en el grupo de mujeres y en la comunidad del sector la Cruz.

➤ **Técnicas de manejo de conflictos**

Grajeda, Arenales, Castillo (2008) Permiten un manejo efectivo de procesos que facilitan la creación de acuerdos negociados entre los grupos de actores que tengan objetivos e intereses independientes y conflictivos entre sí. Se considera indispensable manejar estas herramientas en la ejecución del proyecto en caso la situación se vuelva conflictiva con algunos actores involucrados en la comunidad, además de utilizarse para hacer uso de la mediación en la resolución de conflictos o roles en los diferentes sectores de la comunidad.

9.3 Gestión de Riesgo

Según Lavell (2003) “Se refiere a un proceso social complejo cuyo fin último es la reducción o la previsión y control permanente del riesgo de desastre en la sociedad, e integrada al logro de pautas de desarrollo humano, económico, ambiental y territorial, sostenibles. Admite, en principio, distintos niveles de coordinación e intervención que van desde lo global, integral, lo sectorial y lo macro-territorial hasta lo local, lo comunitario y lo familiar” (p.30).

Es por ello que el gobierno de Guatemala por medio de la Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional y la normativa legal de la Ley de Seguridad Alimentaria y Nutricional, busca que las instituciones de gobierno a través de sus servicios puedan prevenir la inseguridad alimentaria y nutricional.

Con el proceso de práctica profesional supervisada también podemos contribuir con estrategias gerenciales que permitan evadir el riesgo del aumento de los índices de desnutrición, a través de la implementación de técnicas enfocadas a la seguridad alimentaria y nutricional al grupo de Mujeres Obreras en Acción, y así lograr el desarrollo integral de las familias de cada mujer y de la comunidad en general. En el proceso de práctica profesional supervisada el eje temático es Gestión de Riesgo con énfasis en Seguridad Alimentaria y Nutricional.

9.4 Marco Legal de Seguridad Alimentaria y Nutricional

En la medida en que todos los guatemaltecos estemos conscientes de que el hambre y la nutrición no son un problema solamente de quienes la sufren, sino de toda la sociedad en su conjunto. Entonces tendremos una Guatemala más próspera, justa y con más oportunidades para todos y todas.

Además la seguridad alimentaria y nutricional es un compromiso de todas y todos los guatemaltecos, por lo que debemos de conocer su reglamento y su normativa legal, para que por medio del empoderamiento del derecho que tenemos a la seguridad alimentaria y nutricional podamos gozar de una salud adecuada y optar al desarrollo individual y colectivo de forma sostenible. Es por ello que para la implementación del proyecto: “Implementación de un modelo organizacional para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción, del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9 de Huehuetenango” se contemplaran las siguientes normativas:

- **Constitución Política de la República de Guatemala.** Título I, capítulo único. La persona humana, fines y deberes del estado. El artículo 2, Deberes del Estado, “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.”
- **Constitución Política de la República de Guatemala,** capítulo II: Derechos Sociales, sección séptima. Salud, seguridad y asistencia social. Artículo 94: Obligación del Estado, sobre salud y asistencia social. “El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social”.
- **Constitución Política de la República de Guatemala,** Título II, Derechos Humanos, Capítulo II. Derechos sociales, sección séptima. Salud,

Seguridad y Asistencia Social. Artículo 99: Alimentación y Nutrición. El Estado velará porque la alimentación y nutrición de la población reúna los requisitos mínimos de salud. Las instituciones especializadas del Estado deberán coordinar sus acciones entre sí o con organismos internacionales dedicados a la salud, para lograr un sistema alimentario nacional efectivo.

- **Política Nacional de Seguridad Alimentaria**, En septiembre del 2005 se lanzó la Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, fue aprobada por el Consejo el 13 de julio de 2006 en su primera revisión.
- **Decreto No. 32-2005 Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria.**
- **Acuerdo Gubernativo No. 75-2006 Reglamento de la Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional.**
- **Decreto No. 7-1999, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.**
- **Decreto No. 90-1997, Código de Salud.** Título I. De las acciones de promoción y prevención. Capítulo II. De los estilos de vida saludables. Artículo 43: Seguridad Alimentaria y Nutricional. “El Ministerio de Salud, en coordinación con las instituciones del Sector, los otros ministerios la comunidad organizada y las Agencias Internacionales promoverán acciones que garanticen la disponibilidad, producción, consumo y utilización biológica de los alimentos tendientes a lograr la seguridad alimentarla y nutricional de la población guatemalteca”.
- **Decreto No. 11-2002, Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.** Capítulo II. Integración y Funciones. Artículo 13 Integración de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, Artículo 14 Funciones de los

Consejos Comunitarios de Desarrollo y Capítulo III. Financiamiento de los Consejos de Desarrollo., Artículo 24. Comisiones de Trabajo.

- **Decreto No. 12-2002, Código Municipal.** Título II. Población y Territorio. Capítulo I. Población. Artículo 17. Derechos y obligaciones de los vecinos y Artículo 18. Organización de vecinos.

En la actualidad contamos con una normativa bastante completa y aunque sí se han realizado esfuerzos parciales para abordar el problema de inseguridad alimentaria y nutricional en el país las realidades existentes que se viven en las comunidades de Guatemala muestran demasiadas debilidades por la falta de oportunidades que tienen los guatemaltecos.

9.5 Seguridad Alimentaria y Nutricional

El Proyecto Gestión y Educación para la Seguridad Alimentaria y Nutricional GESAN (2008) explica los siguientes conceptos de seguridad alimentaria y nutricional:

- **Seguridad**

Significa que la persona esté libre de riesgos, peligros o daños que atenten con la vida física del ser humano. En la actualidad las comunidades de Guatemala no cuentan con un sistema de seguridad tanto en el tema de la alimentación como en otros ámbitos de la vida, es por ello que en el proceso de la práctica profesional supervisada se enfatizará que se fortalezca la Seguridad Alimentaria y Nutricional en conocimiento y en el diario vivir.

- **Alimentación**

GESAN (2008) “Se refiere a todos los alimentos que se siembran, se cultivan, se cosechan, se preparan o se compran” (p. 9). Este concepto en Seguridad Alimentaria y Nutricional se enfatiza en la accesibilidad de los alimentos y la calidad de la alimentación, ya que de esto depende fortalecer nutrición en los niños, niñas y mujeres en edad fértil.

➤ **Nutrición**

GESAN (2008) “Es todo lo que le hace el alimento al cuerpo humano para que crezca sano, fuerte y activo. Si la persona se enferma no deja que el alimento funcione bien dentro de su cuerpo” (p.9). Es de suma importancia conocer que el ser humano necesita estar con un estado de salud óptimo para alcanzar su desarrollo físico e intelectual según la edad. Para lograr esto los hábitos de consumo alimenticios deben cumplir las condiciones adecuadas de higiene y el consumo de alimentos debe ser con un alto valor nutritivo. En Guatemala es la mujer la que regularmente es la encargada de la preparación de los alimentos para toda la familia, es por ello la importancia de capacitar al grupo de mujeres Obreras en Acción en temas sobre la seguridad alimentaria y nutricional.

El Acuerdo Gubernativo 32-2005, Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria establece como Seguridad Alimentaria y Nutricional “El derecho de toda persona a tener el acceso físico, económico y social, oportuna y permanentemente, a una alimentación adecuada en cantidad y calidad, con pertinencia cultural, preferiblemente de origen nacional, así como su adecuado aprovechamiento biológico, para mantener una vida saludable y activa”.

En el proceso de práctica profesional supervisada se hace uso del marco legal, por lo que se profundiza en la Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional y en la ley de Seguridad Alimentaria y Nutricional, para transferir al grupo de Mujeres los beneficios de la normativa existente en Guatemala.

El Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá INCAP (1999) expone que la Seguridad Alimentaria y Nutricional es un estado en el cual todas las personas gozan, en forma oportuna y permanente, de acceso físico, económico y social a los alimentos que necesitan, en cantidad y calidad, para su adecuado consumo y utilización biológica, garantizándoles un estado de bienestar general que coadyuve al logro de su desarrollo.

9.6 Pilares que conforman la Seguridad Alimentaria y Nutricional

En el Diplomado de Comunicación para el Desarrollo en Seguridad Alimentaria y Nutricional impulsado por el Centro de Comunicación para el Desarrollo CECODE (2014) se establecieron los siguientes pilares que conforman la Seguridad Alimentaria y Nutricional:

- a).** Disponibilidad de alimentos
- b).** Acceso a los alimentos
- c).** Manejo, preparación, consumo y aceptabilidad de los alimentos
- d).** Aprovechamiento de los alimentos en el cuerpo

a). La disponibilidad de alimentos

CECODE (2014) Es la cantidad y variedad de alimentos con que cuenta una persona, hogar, comunidad, municipio, departamento, región o país. Cuando se habla de disponibilidad de alimentos en un lugar, se debe de pensar en lo siguiente:

- Variedad y cantidad de alimentos producidos en la comunidad.
- Variedad y cantidad de alimentos que compran fuera de la comunidad.
- Presencia de plazas o mercados y condiciones de los mismos, para tener suficientes y variados alimentos.
- Contar con suficiente tierra, que sean fértiles.
- Suficiente agua y mantenimiento de las fuentes de agua.
- Suficiente bosque y plantas nativas.
- Suficiente animales silvestres.
- Almacenamiento adecuado de alimentos.
- Asistencia técnica a nivel comunitario para el aumento y diversificación de la producción.

En las realidades de nuestras comunidades de Guatemala podemos observar la inexistencia de muchos de los componentes que permite la oportuna disponibilidad de los alimentos. Este es un pilar que se va desarrollando desde el núcleo de la familia, y el beneficio del mismo es el paso para combatir la inseguridad alimentaria y nutricional.

b). Acceso a los alimentos

CECODE (2014) Es la capacidad que tienen las familias o personas de obtener los alimentos que se produzcan, compren, intercambien, se reciban por medio de ayuda alimentaria (alimentación escolar, alimentos por trabajo, alimentos en programas de salud, agricultura o en casos de emergencia) o reciban remesas.

Al hablar de acceso de alimentos en un lugar, se debe de pensar en cosas como:

- Acceso a empleos y a actividades generadoras de ingresos para todos los integrantes de las familias.
- Precios accesibles de los alimentos básicos que consume la población en las diferentes edades.
- Contar con recursos como vestido y calzado.
- Acceso a créditos para invertir en actividades de producción.
- Recursos para comprar o alquilar tierra.
- Obtención de recursos económicos a través de remesas.
- Utilizar dinero para comprar alimentos cuando estos no se estén produciendo en el lugar.

Aunque podemos decir que la mayoría de los elementos que componen el acceso a los alimentos están moderados en el grupo de mujeres Obreras en Acción, pero aun así en el análisis situacional las mujeres expusieron problemas de desempleo y carencias de actividades generadoras de ingresos, los cuales afectan a tener una adecuada alimentación nutricional.

c). Manejo, preparación, consumo y aceptabilidad de los alimentos

CECODE (2014) “Es el conjunto de conocimientos, costumbres, valores y prácticas relacionadas con la alimentación de la persona, hogar y comunidad, que le dan a la población la capacidad para seleccionar, almacenar, preparar, distribuir y consumir los alimentos” (p. 15).

Cuando se habla de manejo, preparación, consumo y aceptabilidad de los alimentos se debe de reflexionar en los siguientes aspectos:

- Alimentos que se comen en la comunidad (patrón de consumo alimentario local o existente en la comunidad)
- Tipo de alimentos que se consumen.
- Número de comidas al día y los espacios entre cada una de ellas.
- Frecuencia de consumo de cada alimento.
- Alimentos que se comen o se dejan de comer en épocas de enfermedad, embarazo o lactancia, para saber diferenciar entre las costumbres, creencias que son dañinas para la salud y las que no lo son, así poder influenciar sobre ellas respetándolos.
- Formas de preparación de los alimentos, higiénicamente y aprovechando los micro y macro nutrientes de cada alimento.
- Prácticas de lactancia materna y alimentación infantil, para conocer las adecuadas e inadecuadas prácticas en el cuidado de los y las infantes.
- Evitar el consumo de comida o bebida chatarra (chucherías o golosinas).
- Las personas saben cómo reconocer los alimentos fortificados con vitamina A, yodo, hierro y ácido fólico y para qué sirven.
- Como es la distribución intrafamiliar de alimentos, para orientar en lo que debe comer cada miembro de la familia.

Los malos hábitos alimenticios no sólo pueden tener su debilidad en las malas costumbres o el bajo ingreso económico, sino también se puede señalar que son influenciados por los medios de comunicación, la publicidad de alimentos con bajo valor nutritivo (comida chatarra, sopas instantáneas, golosinas), e incluso podemos observar el desinterés que presentan las mismas personas en conocer los niveles nutritivos de los alimentos a la hora de la preparación.

d). Aprovechamiento de los alimentos en el cuerpo

CECODE (2014) “Se refiere a la condición de salud en que se encuentra la persona o la familia y que le permite beneficiarse o no, con los alimentos y todas sus sustancias nutritivas. Las condiciones de salud dependen de la disponibilidad de servicios básicos de salud, agua, saneamiento básico y ambiental” (p. 16). Esto siempre dependerá también del estado de salud de la persona, para lo cual se debe lograr un ambiente higiénico y saludable las comunidades deben de contar con un saneamiento adecuado y el servicio de agua entubada y drenajes adecuados.

En la comunidad del Sector la Cruz, Zaculeu zona 9, no cuentan con la asistencia técnica de saneamiento, por lo que carecen del servicio de drenaje. Esta problemática afecta a la comunidad y demuestra la inseguridad ambiental existente en la comunidad, lo que afecta la seguridad alimentaria y nutricional de la población. Por ello es importante que el grupo de Mujeres Obreras en Acción conozcan los servicios que presta el Puesto de Salud de la comunidad, ya que si el cuerpo esta saludable habrá un adecuado aprovechamiento de los alimentos que ingieren. Además se debe de tener un diagnóstico nutricional de cada una de las mujeres del grupo para conocer su estado de salud y saber si el cuerpo está ingiriendo las sustancias nutritivas de los alimentos.

9.7 Desnutrición, Desnutrición Crónica y Desnutrición Aguda

Según el Diplomado de Comunicación para el Desarrollo en Seguridad Alimentaria y Nutricional impulsado por el Centro de Comunicación para el Desarrollo -CECODE- (2014) “Es un conjunto de manifestaciones clínicas, alteraciones bioquímicas y

antropométricas causadas por la deficiente ingesta y aprovechamiento biológico de macro y micronutrientes ocasionando la insatisfacción de requerimientos nutricionales” (p. 17).

La desnutrición es el daño que sufre el cuerpo al no percibir los alimentos nutritivos necesarios para el buen desarrollo físico y mental del cuerpo. Lamentablemente en Guatemala la desnutrición es un problema silencioso que afecta el cuerpo del ser humano y lo limita a su desarrollo integral social y emocional.

Según el Proyecto Gestión y Educación para la Seguridad Alimentaria y Nutricional -GESAN- (2008) las diferencias entre desnutrición crónica y aguda son:

La desnutrición crónica: “Se refiere a personas, especialmente niños y niñas de talla baja en relación a su edad. Se llama así porque requiere de más tiempo para desarrollarse” (p.66). Este tipo de desnutrición crónica es común y la mayoría de guatemaltecos la ha logrado vencer en la etapa de la niñez, pero aunque la vida de una persona que ha sufrido desnutrición crónica sigue igual, existen estudios que comprueban que los daños de la desnutrición tienen vigencia a lo largo de su vida, ya que se puede notar a la vista una estatura no apta de la edad y el rendimiento intelectual es inadecuado. Según la Encuesta Nacional de Salud Materna Infantil del año 2002, los grupos más vulnerables a la inseguridad alimentaria, son las mujeres, niños y niñas.

Según el Censo de Talla en Escolares (2002). En Guatemala el 49.3% de menores de 5 años sufren de desnutrición crónica. La situación de escolares también es preocupante ya que el 49% de escolares de primer grado sufre de desnutrición crónica, y esta situación llega a afectar hasta el 89% de escolares en algunos municipios.

La desnutrición aguda: El Proyecto Gestión y Educación para la Seguridad Alimentaria y Nutricional -GESAN- (2008) “Es la delgadez extrema es característica de personas, especialmente niños y niñas con peso muy bajo en relación con su talla. Se desarrolla muy rápidamente, el mayor riesgo que se puede prevenir es la

muerte” (p. 68). Tanto la desnutrición crónica como aguda son enfermedades silenciosas que han invadido a las mujeres, niños y niñas de Guatemala, debido a las múltiples problemáticas que se viven de pobreza, desempleo, deserción escolar, poca calidad de vida entre muchas otras, que provocan que exista inseguridad alimentaria y nutricional.

9.8 Nutrientes, Suplementación y Antropometría

a). Nutrientes: Para El Proyecto Gestión y Educación para la Seguridad Alimentaria y Nutricional –GESAN- (2008). “Los alimentos que consumimos están formados por diversos materiales o elementos. Estos materiales o elementos se conocen como nutrientes. Cada nutriente realiza una función especial, hay algunos que se ocupan de la construcción de tejidos, otros se ocupan de darle protección a todo el organismo y otros que sirven como energía para desarrollar todas nuestras actividades” (p. 66). Existen dos clases de nutrientes: los “macronutrientes”, los cuales el cuerpo necesita en mayores cantidades (proteínas, carbohidratos y grasas); y los “micronutrientes”, los cuales el cuerpo necesita en menores cantidades (vitaminas, minerales, agua)”. Es importante que toda mujer conozca la importancia de los nutrientes y su efecto en el organismo del cuerpo, ya que la mujer juega un papel fundamental en la nutrición familiar.

Es por ello que se ve la necesidad que el grupo de mujeres Obreras en Acción tengan conocimientos claros sobre los nutrientes de los alimentos, ya que una madre con desconocimiento en temas de seguridad alimentaria y nutricional produce una cadena de causas tales como: madre desnutrida, corto espaciamiento de embarazos, control prenatal inadecuado, prácticas inadecuadas de lactancia materna, introducción tardía o muy temprana e insuficiente de la alimentación complementaria, prácticas alimentarias inadecuadas; esta cadena lleva a las familias a una serie de problemas nutricionales y niños/niñas desnutridos.

El Estudio Longitudinal de crecimiento y Desarrollo del Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá -INCAP- (1969-1991) indica que cuando a tiempo se

mejora la nutrición a través de la distribución de micronutrientes especialmente en las mujeres en edad reproductiva y en los niños durante la infancia y período preescolar, los efectos son notorios específicamente en lo relacionado a indicadores de capital humano, nivel de ingreso y productividad en poblaciones rurales y urbanas de Guatemala. Por ello se deben aunar esfuerzos con los diferentes niveles de los consejos de desarrollo, las instancias públicas y privadas, para contrarrestar los índices de la desnutrición y promover procesos, programas, planes y proyectos que contribuyan de manera factible y sostenible la seguridad alimentaria y nutricional.

Según el Estudio Longitudinal del Crecimiento y Desarrollo del Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá –INCAP- (1969) refleja que “Uno de los efectos del mejoramiento de la nutrición se observa en las medidas antropométricas y la composición corporal de hombres y mujeres que recibieron mejor nutrición en sus primeros tres años de vida”.

b). Suplementación: El Proyecto Gestión y Educación para la Seguridad Alimentaria y Nutricional –GESAN- (2008) “Lo que sirve para complementar o para hacer desaparecer la insuficiencia o carencia de algo. Lo que se añade” (p. 76). Para El Proyecto Gestión y Educación para la Seguridad Alimentaria y Nutricional el término de suplementación es básico en los temas de la nutrición, es por ello que es importante que en el proceso de la práctica profesional supervisada se realicen alianzas con las entidades responsables de la salud, para que cumplan con la suplementación adecuada para mejorar la nutrición de la población.

c). Antropometría: El Proyecto Gestión y Educación para la Seguridad Alimentaria y Nutricional –GESAN- (2008) “Se refiere al tratado de las proporciones y medidas del cuerpo humano” (p. 76). Al igual que la suplementación el término de la antropometría es importante conocerla con el fin de mejorar la nutrición. Esto debido a que para la realización de un diagnóstico nutricional es importante que se evalúen por una profesional en nutrición los indicadores que valoricen las proporciones y medidas del cuerpo humano de las niñas, niños y mujeres en edad fértil.

9.9 Círculo vicioso de la desnutrición

El Estudio Longitudinal del Crecimiento y Desarrollo del Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá –INCAP- (1969-1991) evidenció la existencia de un círculo vicioso, que tiende a perpetuarse de generación en generación: las madres que sufren desnutrición proteínico-energética y de micronutrientes, y mayor carga de infecciones, tienen hijos con bajo peso al nacer y corta edad gestacional que, si sobreviven, sufren múltiples infecciones, crecen y se desarrollan inadecuadamente. Cuando alcanzan la edad escolar tienen limitaciones en su rendimiento escolar, y durante su adolescencia y edad adulta muestran manifestaciones de desnutrición, tales como salud reproductiva alterada, baja productividad y bajo cociente intelectual.

Pero las manifestaciones de la desnutrición temprano en la vida también repercuten adversamente en el riesgo de enfermar y morir en la edad adulta. Así, información reciente propone la existencia de una relación directa entre la desnutrición temprano en la vida y el riesgo elevado de sobrepeso y obesidad, que a su vez se asocia a enfermedades crónicas no transmisibles, tales como: diabetes, enfermedades cardiovasculares, hipertensión y algunos tipos de cáncer.

Estos estudios son alarmantes y preocupantes, ya que el círculo vicioso de la desnutrición está permitiendo que el desarrollo humano no llegue a las personas y por lo mismo que Guatemala no alcance un nivel de desarrollo estable. Este círculo vicioso permite que la problemática de la desnutrición esté presente en las familias guatemaltecas que padecen de escasos recursos económicos y desconocen la temática de la gestión de riesgo con énfasis en la seguridad alimentaria y nutricional.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arenales, O. (2012) Guía Didáctica para realizar la Práctica Profesional Supervisada Guatemala, Universidad Rafael Landívar.
2. Congreso de la República de Guatemala (1999) *Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer*. Decreto Número 7-99: Guatemala.
3. Congreso de la República de Guatemala (2002) *Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural*. Decreto Número 11-2002: Guatemala.
4. Congreso de la República de Guatemala (2005) *Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional*. Decreto No.32-2005: Guatemala.
5. Congreso de la República de Guatemala (2006) *Política Nacional de Seguridad Alimentaria*. Guatemala.
6. Congreso de la República de Guatemala Constitución Política de la República de Guatemala, Guatemala.
7. Congreso de la República de Guatemala. (1997), *Código de Salud*, Decreto Número 90-97.
8. Diplomado de Comunicación para el Desarrollo en Seguridad Alimentaria y Nutricional impulsado por el Centro de Comunicación para el Desarrollo CECODE (2014) *Conceptos Básicos de Seguridad Alimentaria y Nutricional SAN*. Guatemala.
9. El Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá INCAP (1999), *La iniciativa de seguridad Alimentaria Nutricional en Centro América*. Ed. 2da. Guatemala.
10. Federación Internacional de Trabajadores Sociales FITS, Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social AIETS. (2004) *Ética en el Trabajo Social, Declaración de Principios*. Australia.

11. Grajeda, G., Arenales, O., Castillo, R. (2008) *Gerencia Social I*, Cuaderno de Trabajo. Universidad Rafael Landívar. PROFASR: Guatemala.
12. Grajeda, G., Arenales, O., Castillo, R. (2008) *Gerencia Social II*. Cuaderno de Trabajo. Universidad Rafael Landívar. PROFASR Guatemala.
13. Lavell, A. (2003). *La Gestión Local del Riesgo*, Centro de Coordinación para la Prevención de los Desastres Naturales en América Central – CEPREDENAC- y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD-
14. Programa MOSCAMED (2014) *Página Web del Programa MOSCAMED*. <http://www.moscamed-guatemala.org.gt/>. (Consultada el 31 de julio de 2014).
15. Proyecto Gestión y Educación para la Seguridad Alimentaria y Nutricional GESAN. (2008). *Lo esencial en seguridad alimentaria y nutricional SAN*. Mancomunidad Huista, Huehuetenango, Guatemala.
16. Samayoa, N. (2007) *Manejo y Control de los Inventarios a través de códigos de barras en la Comisión MOSCAMED*. Universidad de San Carlos de Guatemala: Guatemala.
17. Universidad Rafael Landívar (2008), *Lineamientos de Práctica Profesional Supervisada*, Licenciatura en Trabajo Social Con Énfasis en Gerencia del Desarrollo. Guatemala.
18. Zea, N. (2008). *Trabajo Social I* Cuaderno de Trabajo, Universidad Rafael Landívar, PROFASR, Ed 2da.: Guatemala.

ANEXOS

Anexo No. 1

Acrónimos

| | |
|------------------|---|
| CECODE: | Centro de Comunicación para el Desarrollo |
| COCODE: | Consejo Comunitario de Desarrollo |
| EPPS: | Estudiante de Práctica Profesional Supervisada. |
| FITS: | Federación Internacional de Trabajadores Sociales |
| FODA: | Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas |
| GESAN: | Proyecto Gestión y Educación para la Seguridad Alimentaria y Nutricional |
| INCAP: | Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá |
| MINEDUC: | Ministerio de Educación |
| MOSCAMED: | Mosca del Mediterráneo |
| OG: | Organización Gubernamental |
| OMM: | Oficina Municipal de la Mujer |
| ONG: | Organización No Gubernamental |
| PAISANO: | Proyecto de Acciones Integradas de Seguridad Alimentaria y Nutricional del Occidente. |
| PCI: | Projetct Corncern International |
| PPS: | Práctica Profesional Supervisada |
| PROIN: | Proyecto de Intervención |
| PROSAN: | Programa de Seguridad Alimentaria y Nutricional |
| SAN: | Seguridad Alimentaria y Nutricional |
| SIGSA: | Sistema de Información Gerencial de Salud |
| URL: | Universidad Rafael Landívar |

Anexo No. 2

Priorización por Frecuencia

Con la identificación de problemas, se procedió a realizar su priorización para establecer cuál es el problema principal, esto con el apoyo de la matriz siguiente:

| Problemas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 1. Bajo nivel de escolaridad | | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 11 | 1 |
| 2. Aguas pluviales a flor de tierra | | | 2 | 2 | 2 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 2 | 12 |
| 3. Las mujeres tienen que buscar diferentes lugares para reunirse, porque no cuentan con un edificio propio | | | | 4 | 3 | 3 | 7 | 3 | 9 | 10 | 3 | 12 |
| 4. Escasas capacidades organizativas en el grupo de mujeres para abordar la Seguridad Alimentaria y Nutricional | | | | | 4 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5. Deserción escolar | | | | | | 5 | 7 | 8 | 9 | 10 | 5 | 5 |
| 6. Escasa participación de la mujer en la toma de decisiones | | | | | | | 7 | 6 | 9 | 10 | 6 | 6 |
| 7. Débil participación de la mujer en la gestión de proyectos con enfoque de género | | | | | | | | 7 | 9 | 7 | 7 | 7 |
| 8. Puesto de Salud con insuficiente personal profesional. | | | | | | | | | 9 | 8 | 8 | 12 |
| 9. Evacuación inadecuada de desechos sólidos. | | | | | | | | | | 10 | 11 | 9 |
| 10. Escasos recursos económicos. | | | | | | | | | | | 11 | 12 |
| 11. Escasos conocimientos sobre la Seguridad Alimentaria y Nutricional. | | | | | | | | | | | | 12 |
| 12. Desempleo | | | | | | | | | | | | |

Resultados de la Priorización

| Problemas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| Frecuencia | 5 | 5 | 5 | 9 | 4 | 4 | 8 | 5 | 7 | 6 | 3 | 5 |

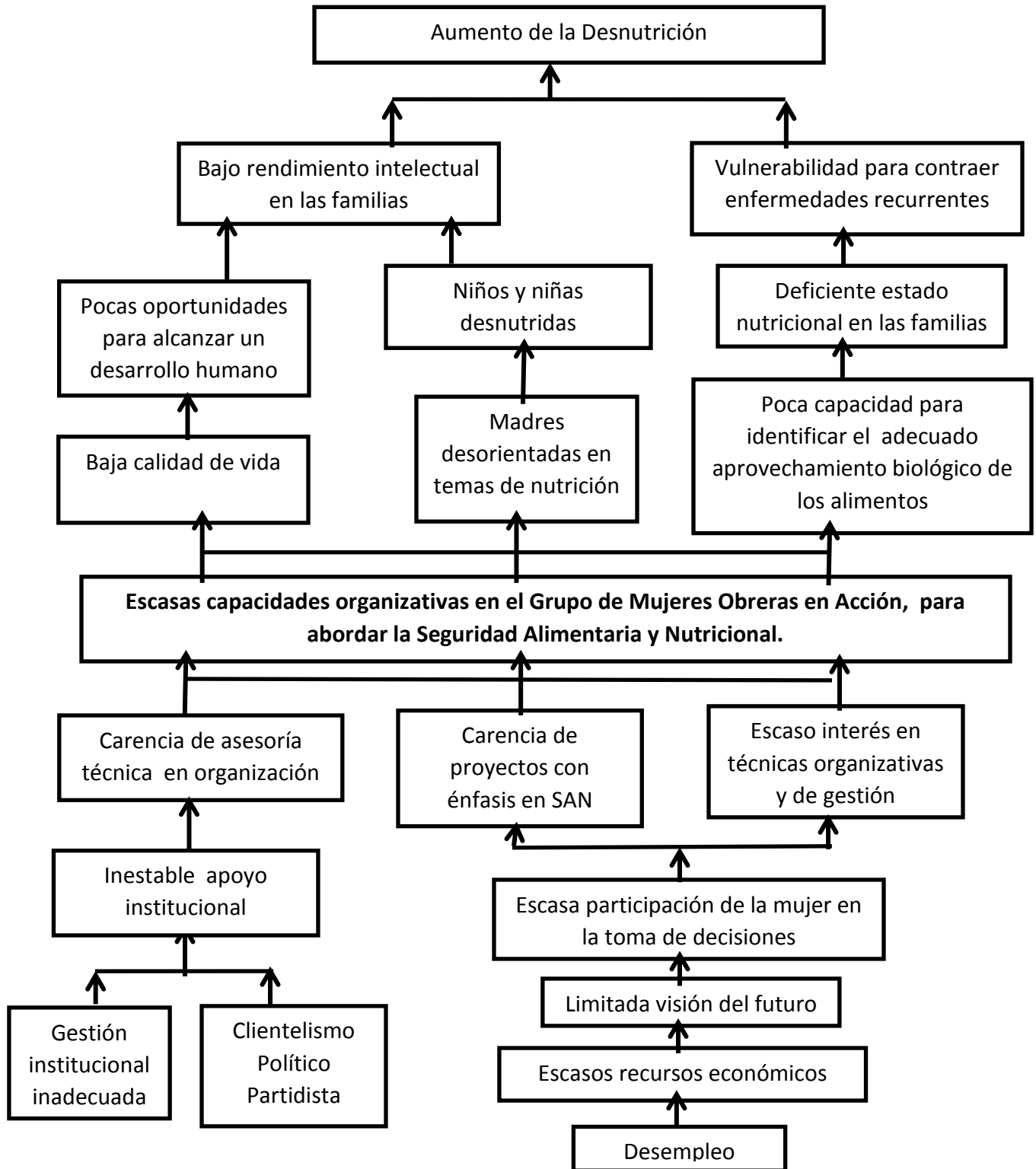
Primer Problema (4) Frecuencia: 9

Segundo Problema (7) Frecuencia: 8

Tercer Problema (9) Frecuencia: 7

Anexo No. 3

ÁRBOL DE PROBLEMAS



Análisis Causal del Árbol de Problemas

El árbol de problemas es una herramienta visual de análisis, que en el análisis situacional debe ser utilizada para identificar con precisión el problema principal, a través del cual, se especifican y analizan las causas que provocan la existencia del problema central y los efectos que se derivan del mismo.

Causas:

Las causas identificadas en el árbol de problemas se delimitaron por medio del uso del método del “¿por qué?”, esto con el fin de hacer un análisis profundo del por qué existe el problema central.

Una de las primeras causas es la carencia de asesoría técnica en SAN, y esta causa a su vez nos lleva al análisis de otras sub causas tales como: El inestable apoyo institucional en la comunidad del Sector la Cruz, y a su vez se identifica que esta causa existe porque el grupo de Mujeres Obreras en Acción no está capacitado para hacer gestión en las instituciones que trabajan proyectos de SAN, y la otra sub causa es el clientelismo político partidista existente en el país, y que afecta al grupo de mujeres, debido a lo politizadas que están algunas instituciones de gobierno.

Otras de las causas principales son: Inexistencia de proyectos con énfasis en SAN en la comunidad y el escaso interés en técnicas organizativas y de gestión por parte de algunas integrantes del grupo de mujeres. Estas causas tienen en común las sub causas siguientes: escasa participación de la mujer en la toma de decisiones, limitada visión del futuro, escasos recursos económicos y el desempleo.

Efectos:

El análisis de los efectos que provoca el problema central son varios entre los efectos principales están la baja calidad de vida, las pocas oportunidades para alcanzar el desarrollo humano, madres desorientadas en temas de nutrición, niños y niñas desnutridas, poca capacidad para identificar el adecuado aprovechamiento biológico

de los alimentos, deficiente estado nutricional en las familias, vulnerabilidad para contraer enfermedades recurrentes y bajo rendimiento intelectual en las familias.

Estos efectos se dan por la existencia del problema central y las causas y sub causas identificadas en el análisis del árbol de problemas.

Fin último: Aumento de la Desnutrición

El análisis de las causas y sub causas nos desglosan los efectos antes mencionados y estos nos llevan al aumento de la desnutrición; siendo este el mal silencioso que afecta a la mayoría de familias en Guatemala y afecta el desarrollo humano y social de las familias guatemaltecas.

La desnutrición es notable en las familias que tienen una baja calidad de vida, que no han tenido los cuidados adecuados en salud y alimentación, por lo que las siguientes generaciones viven en iguales condiciones, convirtiéndose en un círculo vicioso de la desnutrición.

Anexo No. 4

MINI MAX

| ATAQUE | DEFENSA |
|--|--|
| FORTALEZAS – OPORTUNIDADES | FORTALEZAS – AMENAZAS |
| <p>V.1. La perseverancia del grupo de mantenerse por siete años a pesar de no contar con recursos económicos ha logrado que el Programa MOSCAMED apoye con recurso humano para capacitaciones de repostería, cocina general y bisutería por medio de la Educadora para el Hogar, del departamento de Trabajo Social; además con Ingenieros Agrónomos, para impartir capacitaciones técnicas sobre insecticidas naturales y la protección de los árboles frutales. Así también el apoyo en ferias donde venden y exponen artículos de bisutería y comidas preparadas por las integrantes del grupo.</p> <p>V.2. La iniciativa de algunas mujeres de vender accesorios de bisutería dentro y fuera de la comunidad y el positivismo de la lideresa del grupo, permiten que el Programa MOSCAMED por medio del departamento de Trabajo Social apoye en algunas actividades como ferias donde venden y exponen</p> | <p>V.1. La iniciativa de algunas mujeres de vender accesorios de bisutería dentro y fuera de la comunidad y el positivismo de la lideresa del grupo, permiten disminuir el historial de prácticas de asistencialismo y paternalismo por parte del Gobierno Central, lo que provoca que las personas se acomoden a recibir todo y no actuar y gestionar.</p> <p>V.2. Por medio de la perseverancia del grupo de mantenerse por siete años a pesar de no contar con recursos económicos y el positivismo de la lideresa del grupo y su participación activa en el COCODE como vice presidenta, logran disminuir el desinterés de las instituciones públicas y que el Programa MOSCAMED deje de financiar el recurso humano de la Educadora para el Hogar, lo que desmotivaría a las mujeres y dejarían de capacitarse en cocina general.</p> <p>V.3. Las buenas relaciones interpersonales, dentro de las integrantes del grupo, permite que se</p> |

| | |
|---|--|
| <p>artículos de bisutería y comidas preparadas por las integrantes del grupo.</p> <p>V.3. Las Buenas relaciones interpersonales, dentro de las integrantes del grupo y que la líder del grupo sea positiva, emprendedora y que tenga participación activa en el COCODE como vice presidenta permite el apoyo esporádico de la Municipalidad de Huehuetenango y la aceptación del grupo por parte de la comunidad y el COCODE. Así como la intervención de la practicante de Trabajo Social de la Universidad Rafael Landívar, por medio del proceso de práctica profesional supervisada.</p> | <p>disminuya la influencia de partidos políticos partidistas que llegan a la comunidad en busca de alianzas. Además reduce la desintegración del grupo por la existencia del machismo en la comunidad, lo que impediría la asistencia de las mujeres a las capacitaciones y reuniones del grupo.</p> |
| MOVILIZACIÓN | POSICIONAMIENTO |
| DEBILIDADES – OPORTUNIDADES | DEBILIDADES – AMENAZAS |
| <p>V.1. La débil organización del grupo y la inasistencia de algunas integrantes del grupo a las capacitaciones y reuniones por falta de interés, dificulta que el Programa MOSCAMED brinde apoyo institucional, ya que impide la coordinación adecuada para la gestión de recurso humano para las capacitaciones de repostería, bisutería y cocina.</p> | <p>V.1. Contar con una débil organización del grupo y la inasistencia de algunas integrantes del grupo a las capacitaciones y reuniones por falta de interés, permite que el Programa MOSCAMED deje de financiar el recurso humano de la educadora para el hogar.</p> <p>V.2. Que el grupo no cuente con una personería jurídica, porque no está</p> |

| | |
|---|---|
| <p>V.2. El grupo no cuenta con una personería jurídica, porque no está legalizado. Lo que no les permite agenciarse de fondos económicos o beneficios para el grupo y disminuye la posibilidad que la Municipalidad de Huehuetenango, las incluya en la planificación de proyectos productivos.</p> <p>V.3. Que el grupo no tenga un lugar para hacer sus reuniones y recibir sus capacitaciones disminuye que se lleve a cabo la intervención de practicante de Trabajo Social de la Universidad Rafael Landívar, por medio del proceso de práctica profesional supervisada.</p> <p>V.4. El bajo nivel educativo y el desinterés en conocimientos de seguridad alimentaria y nutricional de algunas integrantes del grupo provoca una visión de desarrollo precaria y conformista, lo que disminuye la aceptación del grupo por parte de la comunidad y el COCODE del Sector la Cruz.</p> | <p>legalizado y que muestre desinterés y desconocimiento en temas de seguridad alimentaria y nutricional, permite el desinterés de las instituciones públicas para financiar proyectos productivos que mejoren su calidad de vida.</p> <p>V.3. El bajo nivel educativo de algunas integrantes del grupo y de las mujeres de la comunidad, permite que las mujeres sean vulnerables a las influencias de partidos políticos y a la presión del machismo en la comunidad.</p> <p>V.4. Que el grupo de mujeres no cuente con un lugar para hacer las reuniones y recibir capacitaciones interrumpe el adecuado procedimiento para mejorar su calidad de vida y aumenta así el historial de prácticas de asistencialismo y paternalismo en las integrantes del grupo.</p> |
|---|---|

Anexo No. 5

MATRIZ DEL MARCO LÓGICO DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

Nombre del Proyecto:

Implementación de un modelo organizacional, para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9, Huehuetenango.

| Jerarquía de objetivos: | Indicadores objetivamente verificables | Medios de verificación | Supuestos o hipótesis |
|--|---|--|---|
| <p>Objetivo general: Potencializar las capacidades organizativas y de gestión para mejorar la Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción.</p> | <p>➤ A finales del año 2015, el 100% del Grupo de Mujeres Obreras en Acción se encuentran con una estructura organizacional funcional y estable para mejorar la Seguridad Alimentaria y Nutricional.</p> | <p>➤ Informe general de sistematización del proyecto.</p> | <p>La construcción de capacidades organizativas y de gestión en el grupo de Mujeres Obreras en Acción permite el mejoramiento de la Seguridad Alimentaria y Nutricional en los habitantes del Sector La Cruz.</p> |
| <p>Objetivo específico: Fortalecer la estructura organizacional del Grupo de Mujeres Obreras en Acción para desarrollar capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional.</p> | <p>➤ A mediados de Mayo de 2015, se encuentra fortalecida la organización del grupo de mujeres Obreras en Acción y el 90% de las mujeres del grupo cuentan con conocimientos para desarrollar capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional.</p> | <p>➤ Informe general de sistematización de proyecto ➤ Informes mensuales ➤ Cuaderno de campo</p> | <p>Evitando la Inseguridad Alimentaria y Nutricional en el grupo de Mujeres Obreras en Acción se contribuirá al desarrollo humano y social de las mujeres de la comunidad del Sector La Cruz.</p> |

| Jerarquía de objetivos: | Indicadores objetivamente verificables | Medios de verificación | Supuestos o hipótesis |
|--|--|--|---|
| <p>Resultados:</p> <p>R.1. Organizar la junta directiva y capacitarla a través de la implementación de un manual de funciones.</p> <p>R.2. Realizar procesos de gestión con las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.</p> <p>R.3. Iniciar el proceso de acreditación del grupo de Mujeres en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector la Cruz.</p> <p>Actividades:</p> <p>R.1.A.1. Presentación del modelo de organización al Grupo de Mujeres Obreras en Acción y resolución de dudas del mismo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ A finales del mes de Febrero del año 2015, el grupo de mujeres Obreras en Acción se encuentran organizadas, con una junta directiva activa y capacitada en su rol. ➤ A mediados del mes de Abril 2015, se contó con la participación del 100% del involucramiento de la junta directiva del grupo de mujeres en los procesos de gestión en SAN. ➤ A mediados del mes de Mayo 2015, se cuenta con la aprobación del COCODE para la acreditación del grupo de mujeres en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer. ➤ A principios del mes de Febrero del año 2015, el grupo de mujeres tiene el conocimiento del modelo de organización a implementar en el grupo. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Informes mensuales ➤ Cuaderno de campo. | <p>La organización del grupo de Mujeres Obreras en Acción permite el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Sector La Cruz.</p> |

| Jerarquía de objetivos: | Indicadores objetivamente verificables | Medios de verificación | Supuestos o hipótesis |
|--|---|--|--|
| <p>R.1.A.2. Elección de las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.</p> <p>R.1.A.3. Elaboración y socialización del manual de funciones de las integrantes de la junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción a la persona enlace del Programa MOSCAMED.</p> <p>R.1.A.4. Realización de capacitación del manual de funciones a las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.</p> <p>R.2.A.1. Realización de capacitación sobre incidencia de la participación de la mujer en los procesos de gestión en SAN.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ A la segunda semana del mes de Febrero del año 2015, se conformó la junta directiva del grupo con la participación del 80% de las integrantes del grupo de mujeres. ➤ A mediados del mes de Febrero se tuvo reuniones con la persona enlace del programa MOSCAMED, para dar a conocer el manual de funciones de la junta directiva del grupo. ➤ A finales del mes de Febrero de 2015, se capacito al 100% de la junta directiva sobre el manual de funciones para que conozcan sus responsabilidades. ➤ A principios del mes de Marzo del año 2015, se contó con la participación del 95% de las mujeres del grupo en la capacitación. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Notas al COCODE ➤ Notas al Ministerio de Salud ➤ Solicitudes ➤ Actas ➤ Cuaderno de campo ➤ Formatos de test nutricionales ➤ Agendas ➤ Presentaciones de power point ➤ Fotografías Listado de participantes | <p>La construcción de un adecuado conocimiento sobre el valor de las sustancias nutritivas en el grupo de mujeres Obreras en Acción, permite disminuir los desbalances nutricionales en las familias del Sector La Cruz.</p> <p>La participación del grupo de Mujeres en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer del COCODE del Sector La Cruz contribuirá al desarrollo social y económico de las mujeres del Sector La Cruz.</p> |

| Jerarquía de objetivos: | Indicadores objetivamente verificables | Medios de verificación | Supuestos o hipótesis |
|---|---|------------------------|-----------------------|
| <p>R.2.A.2. Gestionar con la junta directiva del grupo materiales y apoyo profesional de nutricionistas en el Ministerio de Salud.</p> <p>R.2.A.3. Coordinación de logística y realización del diagnóstico nutricional en el grupo de mujeres Obreras en Acción, con el involucramiento de la junta directiva.</p> <p>R.2.A.4. Socializar los resultados del diagnóstico nutricional al grupo de mujeres y al Puesto de Salud de la comunidad, para conocer el aprovechamiento biológico de los alimentos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ A mediados del mes de Marzo 2015, se ha efectuado la gestión de material y recurso humano profesional de nutricionistas. ➤ A finales del mes de Marzo del año 2015, el 80% de las mujeres participo en la coordinación de la logística del diagnóstico nutricional y fueron parte del análisis del mismo. ➤ A principios del mes de Abril del año 2015 se tuvieron reuniones con el grupo de mujeres y el Puesto de Salud para socializar los resultados del diagnóstico nutricional. | | |

| Jerarquía de objetivos: | Indicadores objetivamente verificables | Medios de verificación | Supuestos o hipótesis |
|---|--|------------------------|-----------------------|
| <p>R.2.A.5. Establecimiento de compromisos con el Puesto de Salud, para mejorar la salud de la comunidad.</p> <p>R.3.A.1. Presentación de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción al COCODE del Sector la Cruz.</p> <p>R.3.A.2. Presentación de propuesta al COCODE sobre la integración del grupo de mujeres en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer.</p> <p>R.3.A.3. Elaboración de expediente para iniciar la acreditación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ A mediados del mes de Abril de 2015, se tuvo la participación de las autoridades del Puesto de Salud, para establecer compromisos y mejorar la salud de la comunidad. ➤ A finales del mes Abril de 2015, se tuvo la participación del 100% de la junta directiva del grupo para la presentación de la misma. ➤ A principios del mes Mayo de 2015, se ha tenido reunión para presentar la propuesta de acreditación del grupo en el COCODE del Sector la Cruz. ➤ A mediados del mes de Mayo de 2015, en reunión con el COCODE se entregó el expediente para la acreditación del grupo. | | |

Anexo 6

PLAN OPERATIVO DEL PROYECTO

| Fase/Actividad | Tiempo | | Costo | Financiamiento | | |
|--|-----------------|-----------------------|-------------|----------------|-------------|-------------|
| | Fecha de Inicio | Fecha de Finalización | | Institucional | Comunitario | Propio |
| Fase 1: Organización y capacitación de la junta directiva. | 02-02-2015 | 06-03-2015 | Q. 2,576.25 | Q. 1,103.00 | Q. 125.00 | Q. 1,348.25 |
| Actividades: ➤ Presentación del modelo de organización al Grupo de Mujeres Obreras en Acción y resolución de dudas del mismo. | 02-02-2015 | 07-02-2015 | Q. 575.00 | Q. 100.00 | | Q. 475.00 |
| ➤ Elección de las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 09-02-2015 | 13-02-2015 | Q. 501.00 | Q. 301.00 | | Q. 200.00 |
| ➤ Elaboración y socialización del manual de funciones de las integrantes de la junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción a la persona enlace del Programa MOSCAMED. | 16-02-2015 | 20-02-2015 | Q. 672.00 | Q. 202.00 | Q. 70.00 | Q. 400.00 |
| ➤ Realización de capacitación del manual de funciones a las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción. | 23-02-2015 | 27-02-2015 | Q. 828.25 | Q. 500.00 | Q. 55.00 | Q. 273.25 |

| Fase/Actividad | Tiempo | | Costo | Financiamiento | | |
|---|-----------------|-----------------|-------------|----------------|-------------|-----------|
| | Fecha de Inicio | Fecha de Inicio | | Institucional | Comunitario | Propio |
| Fase 2: Fortalecimiento a la junta directiva en procesos de gestión y coordinación. | 01-03-2015 | 24-04-2015 | Q. 3,485.50 | Q. 2,600.00 | Q. 50.50 | Q. 835.00 |
| Actividades: | | | | | | |
| ➤ Realización de capacitación sobre incidencia de la participación de la mujer en los procesos de gestión en SAN. | 02-03-2015 | 06-03-2015 | Q. 735.00 | Q. 500.00 | | Q. 235.00 |
| ➤ Gestionar con la junta directiva del grupo materiales y apoyo profesional de nutricionistas en el Ministerio de Salud. | 09-03-2015 | 20-03-2015 | Q. 75.00 | | Q. 25.00 | Q. 50.00 |
| ➤ Coordinación de logística y realización del diagnóstico nutricional en el grupo de mujeres Obreras en Acción, con el involucramiento de la junta directiva. | 23-03-2015 | 27-03-2015 | Q. 2,225.50 | Q. 2,000.00 | Q. 25.50 | Q. 200.00 |
| ➤ Socializar los resultados del diagnóstico nutricional al grupo de mujeres y al Puesto de Salud de la comunidad, para conocer el aprovechamiento biológico de los alimentos. | 30-03-2015 | 10-04-2015 | Q. 300.00 | | | Q. 300.00 |

| Fase/Actividad | Tiempo | | Costo | Financiamiento | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------|----------------|-------------|-----------|
| | Fecha de Inicio | Fecha de Inicio | | Institucional | Comunitario | Propio |
| Actividades: ➤ Establecimiento de compromisos con el Puesto de Salud, para mejorar la salud de la comunidad. | 13-04-2015 | 24-04-2015 | Q. 150.00 | Q. 100.00 | | Q. 50.00 |
| Fase 3: Vinculación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector la Cruz. | | | | | | |
| ➤ Presentación de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción al COCODE del Sector la Cruz. | 27-04-2015 | 15-05-2015 | Q. 689.20 | Q. 400.00 | Q. 79.20 | Q. 210.00 |
| ➤ Presentación de propuesta al COCODE sobre la integración del grupo de mujeres en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer. | 27-04-2015 | 01-05-2015 | Q. 260.00 | Q. 125.00 | Q. 30.00 | Q. 105.00 |
| ➤ Presentación de propuesta al COCODE sobre la integración del grupo de mujeres en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer. | 04-05-2015 | 08-05-2015 | Q. 154.20 | Q. 125.00 | Q. 29.20 | |
| ➤ Elaboración de expediente para iniciar la acreditación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer. | 11-05-2015 | 15-05-2015 | Q. 275.00 | Q. 150.00 | Q. 20.00 | Q. 105.00 |

Anexo No. 7

PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO:

Implementación de un modelo organizacional, para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9, Huehuetenango.

| Objetivo/Fase/ Actividad | Indicadores de cada actividad | Medios de verificación | Fecha de Monitoreo | Fecha de Evaluación | Responsable |
|--|---|--|-----------------------|---|---------------------------|
| <p>Objetivo general: Potencializar las capacidades organizativas y de gestión para mejorar la Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Grupo de Mujeres Obreras en Acción.</p> | <p>➤ A finales del año 2015, el 100% del Grupo de Mujeres Obreras en Acción se encuentran con una estructura organizacional funcional y estable para mejorar la Seguridad Alimentaria y Nutricional.</p> | <p>➤ Informe general de sistematización del proyecto.</p> | <p>10-04-2015</p> | <p>Del 13-03-2015 al 20-05-2015</p> | <p>Trabajadora Social</p> |
| <p>Objetivo específico: Fortalecer la estructura organizacional del Grupo de Mujeres Obreras en Acción para desarrollar capacidades en SAN.</p> | <p>A mediados de Mayo de 2015, se encuentra fortalecida la organización del grupo de mujeres Obreras en Acción y el 90% de las mujeres del grupo cuentan con conocimientos para desarrollar capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional.</p> | <p>➤ Informe general de sistematización de proyecto ➤ Informes mensuales ➤ Cuaderno de campo</p> | <p>30-03-2015</p> | <p>Del 02-02-2015 al 15-05-2015</p> | <p>Trabajadora Social</p> |

| Objetivo/Fase/ Actividad | Indicadores de cada actividad | Medios de verificación | Fecha de Monitoreo | Fecha de Evaluación | Responsable |
|---|---|---|-----------------------|------------------------|--------------------|
| Fase 1: Organización y capacitación de la junta directiva. | A finales del mes de Febrero del año 2015, el grupo de mujeres Obreras en Acción se encuentran organizadas, con una junta directiva activa y capacitada en su rol. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Informes mensuales ➤ Cuaderno de campo. | 25-02-2015 | | Trabajadora Social |
| Actividades: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Presentación del modelo de organización al Grupo de Mujeres Obreras en Acción y resolución de dudas del mismo. | A principios del mes de Febrero del año 2015, el grupo de mujeres tiene el conocimiento del modelo de organización a implementar en el grupo. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Solicitudes ➤ Cuaderno de campo ➤ Agendas ➤ Presentaciones de power point ➤ Fotografías ➤ Listado de participantes | 04-02-2015 | 27-03-2015 | Trabajadora Social |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Elección de las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción. | A la segunda semana del mes de Febrero del año 2015, se conformó la junta directiva del grupo con la participación del 80% de las integrantes del grupo de mujeres. | | 11-02-2015 | | |

| Objetivo/Fase/ Actividad | Indicadores de cada actividad | Medios de verificación | Fecha de Monitoreo | Fecha de Evaluación | Responsable |
|---|---|---------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------|
| <p>➤ Elaboración y socialización del manual de funciones de las integrantes de la junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción a la persona enlace del Programa MOSCAMED.</p> | <p>A mediados del mes de Febrero se tuvo reuniones con la persona enlace del programa MOSCAMED, para dar a conocer el manual de funciones de la junta directiva del grupo.</p> | | 18-02-2015 | | Trabajadora Social |
| <p>➤ Realización de capacitación del manual de funciones a las integrantes de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.</p> | <p>A finales del mes de Febrero de 2015, se capacito a la junta directiva sobre el manual de funciones para que conozcan sus responsabilidades.</p> | | 25-02-2015 | | |
| <p>Fase 2: Fortalecimiento a la junta directiva en procesos de gestión y coordinación.</p> | <p>A mediados del mes de Abril 2015, se contó con la participación del 100% del involucramiento de la junta directiva del grupo de mujeres en los procesos de gestión en Seguridad Alimentaria y Nutricional.</p> | | 22-04-2015 | | |

| Objetivo/Fase/ Actividad | Indicadores de cada actividad | Medios de verificación | Fecha de Monitoreo | Fecha de Evaluación | Responsable |
|---|--|---|-----------------------|------------------------|--------------------|
| Actividades: ➤ Realización de capacitación sobre incidencia de la participación de la mujer en los procesos de gestión en SAN. | A principios del mes de Marzo del año 2015, se contó con la participación del 95% de las mujeres del grupo en la capacitación. | ➤ Notas al Ministerio de Salud ➤ Solicitudes Cuaderno de campo | 04-03-2015 | 24-04-2015 | Trabajadora Social |
| ➤ Gestionar con la junta directiva del grupo materiales y apoyo profesional de nutricionistas en el Ministerio de Salud. | A mediados del mes de Marzo 2015, se ha efectuado la gestión de material y recurso humano profesional de nutricionistas. | ➤ Formatos de test nutricionales ➤ Agendas ➤ Presentaciones de power point ➤ Fotografías ➤ Listado de participantes | 18-03-2015 | | Trabajadora Social |
| ➤ Coordinación de logística y realización del diagnóstico nutricional en el grupo de mujeres Obreras en Acción, con el involucramiento de la junta directiva. | A finales del mes de Marzo del año 2015, el 80% de las mujeres participó en la coordinación de la logística del diagnóstico nutricional y fueron parte del análisis del mismo. | | 25-03-2015 | | Trabajadora Social |

| Fase/Actividad | Indicadores de cada actividad | Medios de verificación | Fecha de Monitoreo | Fecha de Evaluación | Responsable |
|---|--|--|--------------------|---------------------|--------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Socializar los resultados del diagnóstico nutricional al grupo de mujeres y al Puesto de Salud de la comunidad, para conocer el aprovechamiento biológico de los alimentos. | <p>A principios del mes de Abril del año 2015 se tuvieron reuniones con el grupo de mujeres y el Puesto de Salud para socializar los resultados del diagnóstico nutricional.</p> | | 08-04-2015 | | Trabajadora Social |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecimiento de compromisos con el Puesto de Salud, para mejorar la salud de la comunidad. | <p>A mediados del mes de Abril de 2015, se tuvo la participación de las autoridades del Puesto de Salud, para establecer compromisos y mejorar la salud de la comunidad.</p> | | 22-04-2015 | | |
| <p>Fase 3: Vinculación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer en el COCODE del Sector la Cruz.</p> | <p>A mediados del mes de Mayo 2015, se cuenta con la aprobación del COCODE para la acreditación del grupo de mujeres en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Informes mensuales ➤ Cuaderno de campo. | 16-04-2015 | | |

| Objetivo/Fase/ Actividad | Indicadores de cada actividad | Medios de verificación | Fecha de Monitoreo | Fecha de Evaluación | Responsable |
|---|--|--|-----------------------|------------------------|--------------------|
| Actividades: ➤ Presentación de la junta directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción al COCODE del Sector la Cruz. | A finales del mes Abril de 2015, se tuvo la participación del 100% de la junta directiva del grupo para la presentación de la misma. | ➤ Solicitudes ➤ Actas ➤ Cuaderno de campo ➤ Agendas ➤ Presentaciones de power point ➤ Fotografías ➤ Listado de participantes | 29-04-2015 | 15-05-2015 | Trabajadora Social |
| ➤ Presentación de propuesta al COCODE sobre la integración del grupo de mujeres en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer. | A principios del mes Mayo de 2015, se ha tenido reunión para presentar la propuesta de acreditación del grupo en el COCODE del Sector la Cruz. | | 06-05-2015 | | |
| ➤ Elaboración de expediente para iniciar la acreditación del grupo de Mujeres Obreras en Acción en la comisión de Bienestar Social y de la Mujer. | A mediados del mes de Mayo de 2015, en reunión con el COCODE se entregó el expediente para la acreditación del grupo. | | 13-05-2015 | | |



MANUAL DE FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA

Elaborado por:

Bianca Judith Barahona Pablo

Estudiante En Práctica Profesional Supervisada II

**Licenciatura En Trabajo Social Con Énfasis En Gerencia Del
Desarrollo**

Universidad Rafael Landívar

Campus San Roque González, S.J. Huehuetenango.

Huehuetenango, Febrero 2015.

Manual de Funciones de la Junta Directiva

Grupo De Mujeres Obreras En Acción

Sector La Cruz, Zaculeu, Zona 9,

Huehuetenango.

Índice

| | |
|--|----|
| Introducción..... | 3 |
| Objetivo General..... | 3 |
| Objetivos | |
| Específicos..... | 4 |
| Definiciones Generales..... | 4 |
| Características que deben tener las integrantes de la Junta Directiva.... | 6 |
| Cargos que hay en la Junta Directiva..... | 6 |
| Organigrama de la Junta Directiva..... | 7 |
| Responsabilidades individuales de las integrantes de la Directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción..... | 8 |
| Presidenta..... | 8 |
| Vice-Presidenta..... | 8 |
| Secretaría..... | 8 |
| Tesorera..... | 9 |
| Vocal I..... | 10 |
| Vocal II..... | 10 |
| Vocal III..... | 10 |
| Bibliografía..... | 11 |

Introducción:

El presente manual de funciones va dirigido a integrantes de la junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción.

El grupo de Mujeres Obreras en Acción está integrado por mujeres que residen en la Comunidad del Sector la Cruz, Zaculeu, zona 9 del municipio de Huehuetenango, quienes por sus características son mujeres madres de familia, emprendedoras, trabajadoras y entusiastas. Por lo que a través de su participación en la ejecución de actividades y proyectos de desarrollo han logrado mejorar sus condiciones de vida.

La aplicación del presente manual de funciones permitirá que las integrantes de la junta directiva conozcan sus funciones específicas, y guíen sus acciones a la autogestión de proyectos, planes y programas que contribuyan al bienestar de las mujeres y familias de la Comunidad del Sector la Cruz.

Este manual de funciones es un instrumento que permite ejercer las funciones y responsabilidades eficientemente para su cumplimiento, además facilita la estructura organizativa de cada integrante.

Objetivo General:

- Mejorar la estructura organizativa del grupo de Mujeres Obreras en Acción, para que desarrollen actividades que mejoren la Seguridad Alimentaria y Nutricional de las mujeres que integran el grupo y las familias de la Comunidad del Sector la Cruz.

Objetivos Específicos:

- Definir las funciones de las integrantes de la junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción, para que cada cargo contribuya a los objetivos comunes del grupo.
- Asignar responsabilidades individuales a las integrantes de la junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción, para mejorar los procesos de autogestión en los que participe el grupo.
- Orientar las funciones específicas de cada uno de los cargos que conforman la junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción, para contribuir en la coordinación práctica y dinámica de las actividades que favorezcan al grupo.

Definiciones Generales

Líder

Es la persona que asume la conducción de un grupo y que está a la cabeza del mismo. Un líder es toda persona que tiene una personalidad para dirigir un grupo social y además cuenta con la participación espontánea de su grupo.

Liderazgo

Es el arte de influir sobre las personas para que logren sus metas.

Iniciativa

Se refiere a la capacidad de emprender algo (hablar u obrar) sin el pedido de nadie, sino por propia cuenta.

Creatividad

Se refiere a la capacidad de hacer algo nuevo, original, hacer algo fuera de lo que se acostumbra realizar tradicionalmente.

Participación Presencial o Pasiva

Se refiere a las personas que están presentes en el grupo desarrollando actividades solamente de su interés o que hacen algo sólo cuando se les dice que lo hagan. No muestran iniciativas para mejorar el grupo. Están ahí solamente por obligación o por cumplir un compromiso.

Participación Activa

Se refiere a personas que están presentes en el grupo de manera responsable, creativa y activa (proponen, sugieren y forman parte de las responsabilidades).

Siempre están predispuestas a realizar cualquier actividad en beneficio de ellas y la del grupo (o de la comunidad).

Junta Directiva

Es un equipo de trabajo creativo y dinámico, electas por votación en el grupo de mujeres. Tienen como función general el conducir estratégicamente actividades que contribuyan a los objetivos del grupo de mujeres y tomar decisiones e iniciativas que favorezcan al grupo de mujeres.

Una buena junta directiva no es un grupo de especialistas, es un equipo positivo y dinámico, que puede aconsejar, coordinar y apoyar en todas las actividades que beneficien al grupo.

Asamblea

Reunión general de miembros de un colectivo u organización social para decidir sobre asuntos comunes. Existen muchas organizaciones que forman parte de una sociedad democrática y que tienen a la asamblea como al organismo de máxima autoridad para la toma de decisiones.

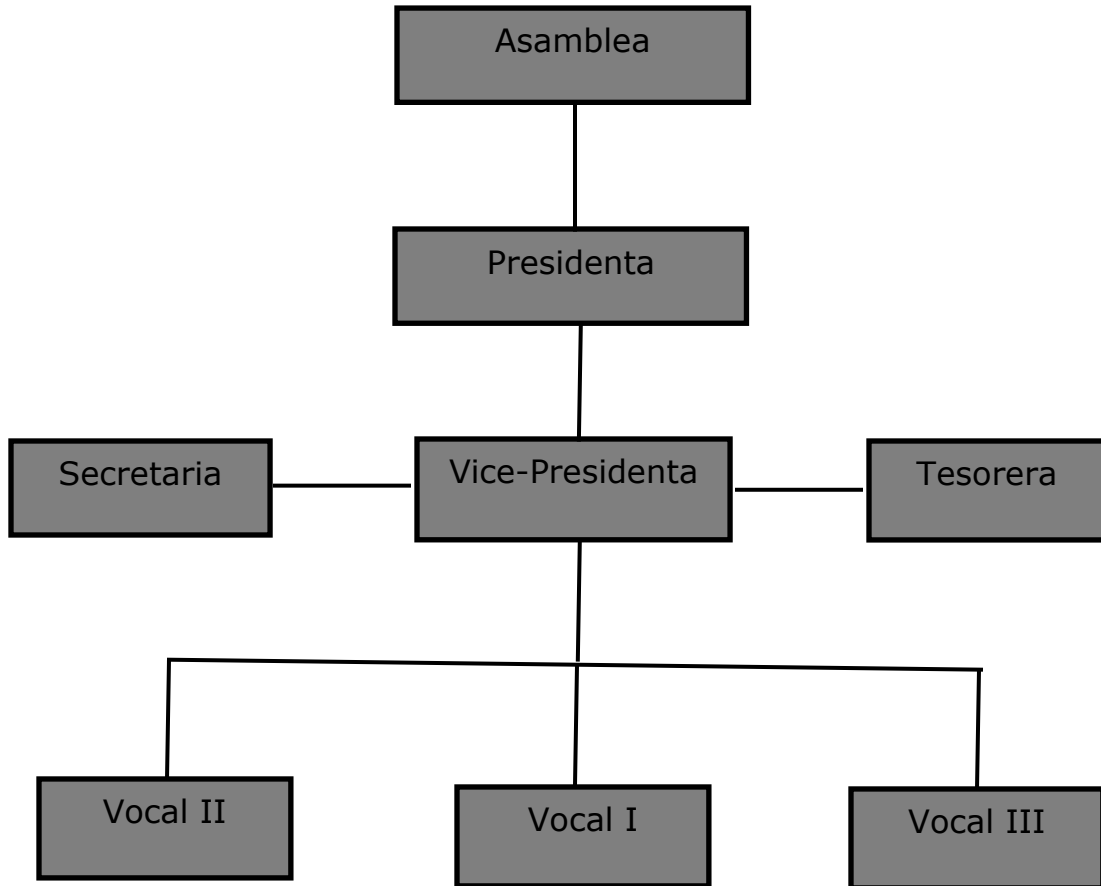
Características que deben tener las integrantes de la Junta Directiva

- Tener deseos de mejorar las condiciones del grupo de mujeres.
- Tener deseos y disponibilidad de participar activamente.
- Ser responsable.
- Contribuir al logro de los objetivos del grupo de mujeres.
- Estar dispuesta a dar su tiempo en forma voluntaria.
- Poder participar en las reuniones y capacitaciones a las que se les convoque.
- Ser colaboradora y servicial con las personas.
- Poseer un carácter dinámico y humilde.

Cargos que hay en la Junta Directiva

- Presidenta (Líder del Grupo).
- Vice-Presidenta.
- Secretaria.
- Tesorera.
- Vocal I.
- Vocal II.
- Vocal III.

Organigrama de la Junta Directiva



Responsabilidades individuales de las integrantes de la Junta Directiva del Grupo de Mujeres Obreras en Acción.

Presidenta

- Es la representante oficial del Grupo de Mujeres organizadas.
- Convoca y dirige reuniones.
- Controla a las demás integrantes de la junta directiva en el cumplimiento de sus responsabilidades.
- Identifica las necesidades e intereses de sus bases y solicita apoyo institucional para solucionar.
- Fomenta la participación activa del resto de las integrantes del grupo.
- Hace cumplir los acuerdos que se toman en las reuniones.
- Informa al grupo, sobre los avances y actividades desarrolladas al interior y fuera del Grupo de Mujeres.

Vice Presidenta

- Colabora fielmente con la presidenta.
- Asume las responsabilidades y funciones de la presidenta, en ausencia de ella.
- Coordina activamente con todas las integrantes de la junta directiva y del grupo.

Secretaria

- Recibe y envía correspondencia.
- Guarda y archiva toda la documentación del grupo de mujeres.
- Controla la asistencia a reuniones.
- Es responsable del libro de actas del grupo de mujeres.
- Escribe las actas en las reuniones ordinarias y extraordinarias.

- Prepara el orden del día juntamente con las otras integrantes de la junta directiva.
- Elabora o llena los siguientes documentos: Cartas varias, actas, solicitudes, notas, conocimientos, etc.

Tesorerera

- Es la responsable de todo el manejo económico del grupo.
- Controla (registra) el movimiento económico de los fondos comunes del grupo.
- Conserva y guarda las facturas o notas que tienen relación con el aspecto económico.
- Realiza y presenta la rendición de cuentas a todas las integrantes del grupo de mujeres.
- Apoya y colabora a las otras integrantes de la junta directiva.
- Es responsable del libro contable que registra los movimientos económicos del grupo de mujeres.
- Elabora o llena los siguientes documentos: Recibos, vales, facturas, etc.

Nota: En la capacitación del manual de funciones también se incluirá una capacitación específica para la secretaria y la tesorera sobre la elaboración de la documentación que tienen responsabilidad de elaborar y archivar.

Vocal I

- Es responsable de las notificaciones a mujeres para la realización de reuniones o actividades relacionadas con la organización.
- Apoya y colabora a las otras integrantes de la junta directiva.
- Controla la presencia de las mujeres en las reuniones.
- Asume las funciones de un cargo que esté ausente en las reuniones.

Vocal II

- Es responsable de las notificaciones a mujeres para la realización de reuniones o actividades relacionadas con la organización.
- Apoya y colabora a las otras integrantes de la junta directiva.
- Controla la presencia de las mujeres en las reuniones.
- Asume las funciones de un cargo que esté ausente en las reuniones.

Vocal III

- Es responsable de las notificaciones a mujeres para la realización de reuniones o actividades relacionadas con la organización.
- Apoya y colabora a las otras integrantes de la junta directiva.
- Controla la presencia de las mujeres en las reuniones.
- Asume las funciones de un cargo que esté ausente en las reuniones.

Bibliografía

- 1.** Equipo Técnico del Proyecto JALDA, *Guía para la Formulación y Organización de Grupo de Mujeres Campesinas*. Bolivia.
- 2.** Grajeda, G., Arenales, O., Castillo, R. (2008) *Gerencia Social II*. Cuaderno de Trabajo. Universidad Rafael Landívar. PROFASR Guatemala.



REVISADO Y APROBADO POR:

LICENCIADA GLORIA GÓMEZ
PROFESIONAL EN RELACIONES PÚBLICAS
PROGRAMA MOSCAMED
HUEHUETENANGO.



PROYECTO CONCERN INTERNATIONAL-PCI-
PROYECTO DE ACCIONES INTEGRADAS DE SEGURIDAD
ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL DEL OCCIDENTE-PAISANO-

En respuesta a la solicitud de apoyo realizada a estas oficinas por la estudiante de PPS II de la Universidad Rafael Landívar, Bianca Judith Barahona a la Especialista de Salud y nutrición del Programa PAISANO de PCI, se rinde el presente informe técnico, resultado de la evaluación nutricional de las 21 mujeres Obreras en Acción del sector Cruz Zaculeu que asistieron a la actividad programada del día 16 de Marzo.

Las recomendaciones brindadas corresponden a la opinión profesional de la especialista, más no necesariamente las de la institución.

Att:

María Alejandra Polanco Estrada
Especialista en Salud y Nutrición
-PAISANO-PCI

Vo. Bo. Ing. Felipe Hernández
Coordinador
-PAISANO-PCI-

Recibido
27/3/15



PROYECTO CONCERN INTERNACIONAL-PCI-
PROYECTO DE ACCIONES INTEGRADAS DE SEGURIDAD
ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL DEL OCCIDENTE-PAISANO-

EVALUACIÓN NUTRICIONAL MUJERES EN EDAD FÉRTIL PUESTO DE SALUD ZACULEU, MARZO DE 2015

Con apoyo de la EPS de nutrición de la Universidad Rafael Landívar y aprobación de la Especialista de Salud y Nutrición del Programa PAISANO PCI en coordinación con la junta directiva del grupo de Mujeres Obreras en Acción y la Estudiante de PPS II Bianca Barahona, se realizó esta actividad de evaluación y diagnóstico nutricional de 21 mujeres en edad fértil, las que fueron convocadas en el Puesto de Salud Zaculeu, realizando en este grupo la valoración de medidas antropométricas, específicamente del peso y talla para valorar el índice de masa corporal para el grado de susceptibilidad de esta población a enfermedades metabólicas.

Los parámetros utilizados para la clasificación del Índice de Masa Corporal (IMC) para las mujeres fueron los siguientes. El IMC es un índice que predice el estado de salud de las personas basado en el peso que idealmente debe presentar respecto a su altura, es un parámetro que mide el grado de sobrepeso por acumulación en exceso de tejido graso en el cuerpo humano y es un factor predictor de riesgo de otras enfermedades como hipertensión, diabetes y algunos tipos de cáncer asociados a hábitos de salud inadecuados, existe una clasificación para la cifra de IMC tal y como se encuentra en la siguiente tabla.

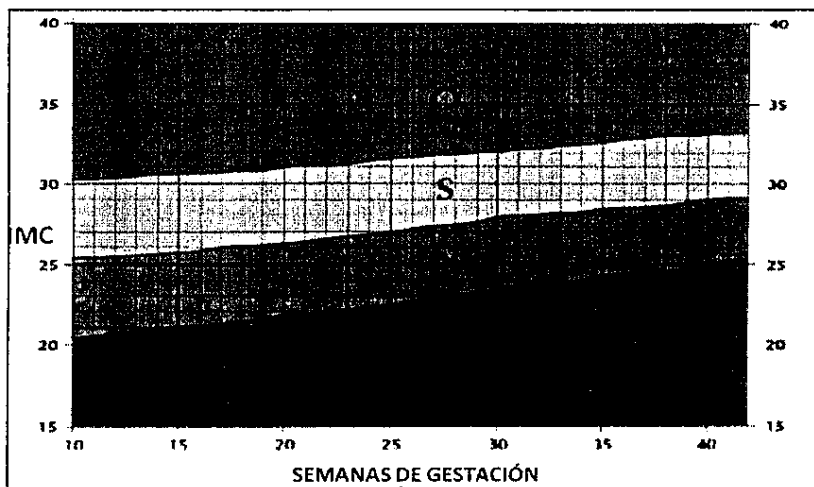
Tabla 1. Estado nutricional según IMC

| IMC Mujeres | Estado Nutricional |
|-------------|--------------------|
| <18.5 | Delgadez |
| 18.5 – 24.9 | Normal |
| 25.0 – 29.9 | Sobrepeso |
| 30.0 – 34.9 | Obesidad Grado 1 |

Fuente: Estándares OMS 2015

Debido a que durante el embarazo estos parámetros de IMC cambian se utilizó la tabla de IMC para para evaluar a la embarazada que asistió a la actividad.

Estado nutricional para embarazadas, según IMC y semanas de gestación
Manual de Normas de Atención Integral. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. 2010



Fuente. Manual de Normas de Atención Integral. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. 2010



PROYECTO CONCERN INTERNACIONAL-PCI-
 PROYECTO DE ACCIONES INTEGRADAS DE SEGURIDAD
 ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL DEL OCCIDENTE-PAISANO-

Resultados

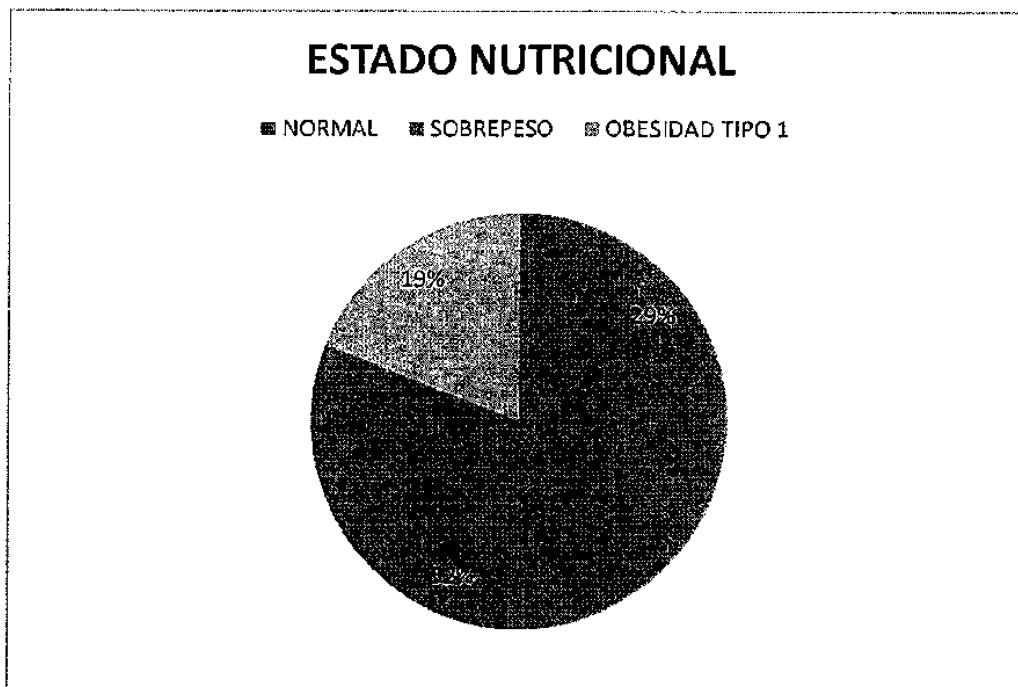
A continuación los resultados obtenidos en la medición de peso y talla de las 21 mujeres evaluadas nutricionalmente.

**Tabla 2. Resultado de evaluación nutricional, según IMC a mujeres en edad fértil
 Realizado en Puesto de Salud Zaculeu, Huehuetenango
 Marzo 2015**

| No. | Nombre | Edad Años | Peso kg | Talla Mts | IMC | ESTADO NUTRICIONAL |
|-----|------------------|-----------|---------|-----------|-------|--------------------------------|
| 1 | CORI HIDALGO | 13 | 45.3 | 1.55 | 18.86 | NORMAL |
| 2 | EDILMA VILLATORO | 15 | 57.9 | 1.588 | 22.96 | NORMAL |
| 3 | PAULA PALACIOS | 18 | 59.3 | 1.46 | 27.82 | SOBREPESO |
| 4 | MARIA PÉREZ | 24 | 64.3 | 1.535 | 27.29 | SOBREPESO |
| 5 | ROSMERÍ LOPEZ | 25 | 53.4 | 1.425 | 26.30 | SOBREPESO |
| 6 | NURIA MAURICIO | 29 | 54.9 | 1.419 | 27.26 | SOBREPESO |
| 7 | MARIA LUCAS | 31 | 65.7 | 1.565 | 26.82 | SOBREPESO |
| 8 | JULIA DE GOMEZ | 32 | 76.9 | 1.57 | 31.20 | NORMAL (EMBARAZADA 24 semanas) |
| 9 | LIDIA MARTINEZ | 35 | 56.7 | 1.5 | 25.20 | SOBREPESO |
| 10 | AMERICA CRUZ | 35 | 68.4 | 1.5 | 30.40 | OBESIDAD GRADO 1 |
| 11 | SANDRA CLAUDIO | 37 | 58.8 | 1.58 | 23.55 | NORMAL |
| 12 | MAYRA RAMOS | 37 | 67.4 | 1.534 | 28.64 | SOBREPESO |
| 13 | YOHANA FELIX | 40 | 61.8 | 1.453 | 29.27 | SOBREPESO |
| 14 | LIDIA HIDALGO | 43 | 66.6 | 1.48 | 30.40 | OBESIDAD GRADO 1 |
| 15 | ILDA VILLATORO | 44 | 64 | 1.58 | 25.64 | SOBREPESO |
| 16 | MARIA CAPSIEL | 46 | 61.9 | 1.465 | 28.84 | SOBREPESO |
| 17 | ELIDA CRUZ | 49 | 68.8 | 1.52 | 29.78 | SOBREPESO |
| 18 | MIRIAM VILLATORO | 51 | 73.3 | 1.469 | 33.97 | OBESIDAD GRADO1 |
| 19 | AURA CRUZ | 54 | 82 | 1.543 | 34.44 | OBESIDAD GRADO1 |
| 20 | MIRIAM VILLATORO | 55 | 59.6 | 1.555 | 24.65 | NORMAL |
| 21 | OSBELINA REGINOS | 56 | 50 | 1.505 | 22.07 | NORMAL |

Del total de evaluadas solo una mujer mencionó estar en estado de gestación de 24 semanas, la cual se encontraba con estado nutricional normal, lo cual resulta muy positivo, debido a que esto significa que tendrá menor riesgo de complicaciones durante el parto. Sin embargo es necesario que asista a sus controles prenatales de manera mensual y busque los servicios de salud para ser suplementada con hierro y ácido fólico.

Gráfica 1. Estado nutricional de las 21 mujeres evaluadas, clasificación según IMC.
 Realizado en Puesto de Salud Zaculeu, Huehuetenango
 Marzo 2015.

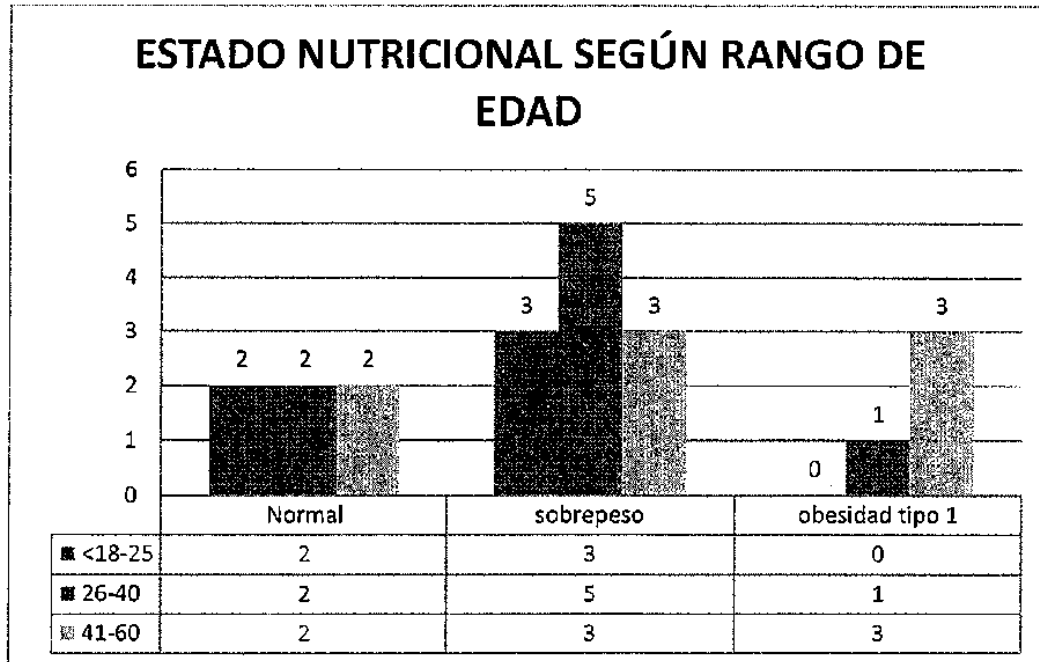


El grupo con problemas de obesidad grado I se encuentra conformado por las mujeres de 41-60 años, (19% del total de participantes evaluadas) lo que pone a este grupo en un grado de riesgo mayor no solo por la probabilidad de presentar enfermedades metabólicas tales como hipertensión, niveles de colesterol y triglicéridos elevados, y diabetes; sino también por el periodo en el que estas se encuentran pues además presentan desbalances hormonales (propios del climaterio) que elevan aún más el riesgo de estas enfermedades y de padecer enfermedades del corazón. Es preocupante pues entre sobrepeso y obesidad el 71% de las mujeres evaluadas presentó alguno de estos dos diagnósticos por lo que la intervención de salud preventiva oportuna resulta apremiante tanto para revertir como prevenir la incidencia de complicaciones asociadas a estos diagnósticos nutricionales.

Se observa que el mayor porcentaje de mujeres evaluadas (52%) se encuentra en un estado nutricional de sobrepeso, específicamente las que pertenecen al grupo de edad 26 a 40 años.

Gráfica 2. Número de casos de peso normal, sobrepeso y obesidad de las 21 mujeres evaluadas, por grupo de edad. Realizado en Puesto de Salud Zaculeu, Huehuetenango

Marzo 2015.



El grupo con problemas de obesidad grado I se encuentra conformado por las mujeres de 41-60 años, (19% del total de participantes evaluadas) lo que pone a este grupo en un grado de riesgo mayor no solo por la probabilidad de presentar enfermedades metabólicas tales como hipertensión, niveles de colesterol y triglicéridos elevados, y diabetes; sino también por el periodo en el que estas se encuentran pues además presentan desbalances hormonales (propios del climaterio) que elevan aún más el riesgo de estas enfermedades y de padecer enfermedades del corazón. Es preocupante pues entre sobrepeso y obesidad el 71% de las mujeres evaluadas presentó alguno de estos dos diagnósticos por lo que la intervención de salud preventiva oportuna resulta apremiante tanto para revertir como prevenir la incidencia de complicaciones asociadas a estos diagnósticos nutricionales.

Por ello se recomienda referir a estas pacientes, al servicio de salud más cercano para su seguimiento a través del programa de prevención de enfermedades crónicas del Área de Salud de Huehuetenango, así como motivarlas para conformar con estas señoras un grupo de estilo de vida saludable de auto apoyo, para promoción y adopción de hábitos saludables dentro del grupo y fomentar la práctica ejercicios al menos 20 minutos 5 veces a la semana, consumo diario de 2 frutas y 3 verduras al día, evitar consumo de comida rápida, frituras, sopas instantáneas, postres y bebidas dulces, entre otras actividades que les permita estar saludables.

Se sugiere realizar evaluación nutricional de estas mujeres de manera periódica para evaluar el riesgo de sobrepeso y obesidad o identificar aquellas mujeres que ya se encuentre en estos



PROYECTO CONCERN INTERNACIONAL-PCI-
PROYECTO DE ACCIONES INTEGRADAS DE SEGURIDAD
ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL DEL OCCIDENTE-PAISANO-

estados nutricionales. Se sugiere dar seguimiento a las mujeres, atendidas en el puesto de salud, que se encuentran en edad reproductiva para verificar tanto el estado nutricional refiriéndose a peso y talla, sino también el control de suplementación y orientación de alimentación saludable.

A continuación algunas recomendaciones específicas para personas con obesidad y sobrepeso que se brindaron a las participantes.

RECOMENDACIONES PARA MUJERES CON SOBRE PESO Y OBESIDAD

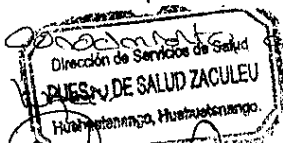
1. Comer despacio, tardándose 20-30 minutos en cada comida.
2. Hacer siempre los tres tiempos de comida principales, y dos refacciones ligeras en horario fijo y no dejar de desayunar o cenar.
3. Consumir alimentos ricos en fibra y vitaminas, como las frutas, verduras y hierbas.
4. No comer mientras ve el televisor.
5. Cocinar los alimentos de diferentes maneras: asados o al vapor o con poco aceite. Evite cocinar frituras y empanizados (milanesa), plátanos fritos.
6. Moderar el consumo de queso y crema.
7. Ejercicio aeróbico (correr, andar en bicicleta, jugar fútbol o básquetbol, bailar) por lo menos 20 minutos diarios.
8. Mantenerse bien hidratadas, tomando de 6-8 vasos de agua pura al día.
9. Evitar el consumo excesivo de sal: sal de mesa, consomé, sal de ajo, sal de cebolla, entre otros.
10. Evitar el consumo de bebidas azucaradas: jugos, gaseosas y preferir siempre agua pura.
11. Ser feliz y positiva todo el tiempo, y sentirse bien con ustedes mismas, sin compararse con las demás personas.



Comodimento 10-2015

Reunidos en las instalaciones del puesto de salud zaculeu zona 9, siendo las 15 horas en punto las siguientes personas: junta directiva de mujeres obreras en acción, la Estudiante PPS 2 Blanca Judith Barahona, Lic Carla Alvarez de Villatoro, para dejar constancia de lo siguiente Primero, se socializa el Informe nutricional realizado al grupo de mujeres con el fin de establecer compromisos con el puesto de salud, Segundo: Se realiza el compromiso por parte del personal del puesto de salud para impartir charlas educativas, e involucrar a los EPS de Psicología para realizar un taller, o charla sobre los resultados del estudio. ya que es de alto impacto. Tercero En relación a la paciente que se encuentra Embarazada, se le brinda su control prenatal, por parte del puesto de salud de zaculeu, a quien se le brindara seguimiento respectivo, Cuarto: Se le agradece a las personas encargadas del estudio por la socialización del mismo. Quinto no habiendo mas que hacer constar se da por el presente

la misma hora y el mismo



Lic: Carla Alvarez

55961657

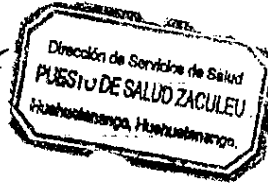
Blanca Barahona

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Orbelina Reinos

Huehuetenango, Zaculeu, zona 9, 27-03-2015

El Infrascrito Registrador Municipal de las Personas Jurídicas Colectivas del Municipio de Huehuetenango, HACE CONSTAR: Que en este Registro Municipal se encuentra inscrita la Persona Jurídica denominada **CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO DEL SECTOR LA CRUZ, DE ZACULEU CENTRAL ZONA NUEVE, DEL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO**, según consta en la partida número 06-2,010, folio número 29, del Libro 02 de Consejos Comunitarios de Desarrollo, en la misma consta que en Asamblea Comunitaria celebrada el quince de Agosto del año dos mil catorce, se reorganizó el órgano de coordinación el cual quedó integrado de la forma siguiente: Presidente – Coordinador y Alcalde Auxiliar Comunitario: Diego Gómez Martínez; Vicepresidente: Aura Leticia Cruz Urtado; Secretario: Henry Adelvy Gómez Palacios; Tesorera: Lilia Olga Hernández Velásquez; Comisión de Drenajes, Aguas Pluviales y de Agua Potable: Marcelino Villatoro Hidalgo; Comisión de Energía Eléctrica: Matilde Tomás López; Comisión de bienestar social y de la mujer: Elsa Etelvina Gómez Palacios; Comisión de Medio Ambiente: Sabino Palacios Gómez; Comisión de Salud: Juana Rosa Velásquez de Samayoa; Comisión de seguridad ciudadana: Ildefonso Raymundo Mauricio Villatoro; Comisión de Educación: Sinforsosa Humbelinda Samayoa de León de Díaz, dichos miembros fueron electos para ejercer el cargo durante un periodo de dos años. -----

Se extiende la presente constancia en una hoja útil en la ciudad de Huehuetenango, a los siete días del mes de Abril del año dos mil quince. Honorarios de Ley.

Copio



Sergio Noé Xutuc Gutiérrez
Registrador Municipal
De las Personas Jurídicas Colectivas.

Grupo de Mujeres Obreras en Acción



PROPUESTA:
VINCULACIÓN DEL GRUPO DE MUJERES
OBRERAS EN ACCIÓN EN LA COMISIÓN DE
BIENESTAR SOCIAL Y DE LA MUJER DEL COCODE
DEL SECTOR LA CRUZ, ZACULEU CENTRAL, ZONA
9, HUEHUETENANGO.

Elaborada Por: Bianca Barahona, Estudiante en PPS II de la Licenciatura en
Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.
Universidad Rafael Landívar.

Huehuetenango, Abril 2015.

Henry Gomez
secretario

COCODE SECTOR LA CRUZ
ZACULEU ZONA 9,
HUEHUETENANGO

I. Antecedentes del Grupo de Mujeres Obreras en Acción:

El grupo de Mujeres Obreras en Acción, está integrado por 25 mujeres residentes de la comunidad del Sector La Cruz, existe desde el año 2008, realizando actividades productivas, principalmente capacitaciones en el área culinaria, esto con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus familias y contribuir a su desarrollo humano y social. La perseverancia que caracteriza al grupo de mujeres ha permitido que a través del departamento de Relaciones Públicas del Programa MOSCAMED obtengan el respaldo institucional con capacitaciones impartidas por equipo técnico y profesional, además de convocarlas a participar en ferias productivas que realiza el Programa MOSCAMED en coordinación con otras instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales.

Es por ello que actualmente el Grupo de Mujeres Obreras en Acción está siendo parte de la ejecución de un proyecto llamado: Implementación de un modelo organizacional, para el desarrollo de capacidades en Seguridad Alimentaria y Nutricional; esto con el apoyo de la estudiante de Trabajo Social en PPS II de la Universidad Rafael Landívar y el respaldo del Programa MOSCAMED. En este proceso se ha realizado un plan general de planificación que contiene el diseño del proyecto, la metodología de la intervención del Trabajo Social y la aplicación de las herramientas gerenciales.

II. Descripción

La propuesta titulada: Vinculación del Grupo de Mujeres Obreras en Acción en la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer del Consejo Comunitario de Desarrollo del Sector la Cruz, Zaculeu Central, Zona 9, Huehuetenango. A raíz de este proceso de vinculación se pretende contar con un mayor respaldo para promover la participación activa con enfoque de género, permitiendo la equidad e igualdad de género y ampliar gestiones en los ejes temáticos de Salud, Educación, Bienestar Social, Desarrollo Humano y Acciones que benefician a las Mujeres como el eje de la Seguridad Alimentaria y Nutricional, ya que es una temática de

carácter integral, incluye los aspectos de disponibilidad, acceso (físico, económico y social), consumo y aprovechamiento biológico de los alimentos. Al promover proyectos que mejoren la Seguridad Alimentaria y Nutricional se logra un nivel de salud estable y condiciones adecuadas para que el organismo humano se desarrolle de forma integral.

III. Objetivos

Objetivo General:

- Establecer un vínculo entre el Grupo de Mujeres Obreras en Acción y el COCODE del Sector la Cruz, para impulsar acciones colectivas en beneficio de los sectores comunitarios.

Objetivos Específicos:

- Promover la coordinación efectiva entre el COCODE del Sector La Cruz y el Grupo de Mujeres Obreras en Acción, para maximizar acciones que mejoren la calidad de vida de los habitantes de la comunidad.
- Fortalecer la participación activa de las mujeres, para ampliar los ejes de trabajo del COCODE.
- Fortalecer la autogestión de las mujeres, para mejorar la Seguridad Alimentaria y Nutricional de la comunidad.

IV. Beneficios de la Propuesta

1. Beneficios para el Consejo Comunitario de Desarrollo:

- Gozar de un desarrollo humano, social y comunitario.
- Contar con un órgano de coordinación que propicia la participación activa de la mujer.

- Mejorar la Seguridad Alimentaria y Nutricional a través de la gestión de políticas que promuevan la misma.
- Ser beneficiarios principales de los planes, programas y proyectos que se ejecuten en la comunidad.
- Que la comunidad se identifique por hacer inclusión de género.
- Igualdad de género.

2. Beneficios para el Órgano de Coordinación del COCODE:

- Maximizar las acciones en beneficio de la comunidad en conjunto con el grupo de Mujeres Obreras en Acción.
- Expandir la gestión de planes, programas y proyectos de desarrollo.
- Aumentar la credibilidad y confiabilidad de la población del Sector La Cruz en la administración del órgano de coordinación del COCODE.
- Fortalecimiento de la Comisión de Bienestar Social y de la Mujer.

3. Beneficios para el Grupo de Mujeres Obreras en Acción:

- Respaldo de la autoridad local de la comunidad.
- Participación activa de la mujer en la toma de decisiones a nivel local.
- Participación activa de la mujer en la ejecución de planes, programas y proyectos en la comunidad.
- Realización de la autogestión y acciones que mejoren la Seguridad Alimentaria y Nutricional en las familias de la comunidad.
- Coordinación conjunta para promover políticas públicas que favorezcan el desarrollo de la mujer.

V. Marco Legal:

- **Decreto Número 12-202. Código Municipal.** Título II: Población y Territorio, Capítulo I: Población. Artículo 17. Derechos y obligaciones de los vecinos. Inciso f). Participar activa y voluntariamente en la formulación, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas municipales y comunitarias; Inciso i). Utilizar de acuerdo con su naturaleza los servicios públicos municipales y acceder a los aprovechamientos comunales conforme a las normas aplicables. Artículo 18. Organización de vecinos. Los vecinos podrán organizarse en asociaciones comunitarias, incluyendo las formas propias y tradicionales surgidas en el seno de las diferentes comunidades, en la forma que las leyes de la materia y este Código establecen.

- **Decreto Número 11-2002. Ley de los Consejos de Desarrollo urbano y Rural.**

- **Acuerdo Gubernativo Número 461-2002. Reglamento de la Ley de los Consejos de Desarrollo urbano y Rural.**

VI. Referencias Bibliográficas:

1. Congreso de la República de Guatemala (2002) *Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural*. Decreto Número 11-2002: Guatemala.
2. Congreso de la República de Guatemala (2002) Reglamento de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. Acuerdo Gubernativo 461-2002: Guatemala.
3. Congreso de la República de Guatemala (2002) *Código Municipal*. Decreto Número 12-2002: Guatemala.
4. Registro Municipal de las Personas Jurídicas Colectivas (2014) *Libro 02 de Consejos Comunitarios de Desarrollo*: Huehuetenango, Guatemala.

Acta No. 127-2015.

En el sector La Cruz de Zaculeu control zona 9, del municipio y departamento de Huehuetenango, siendo los 17:30 hrs del día viernes 17 de abril del presente año, constituidos en la sede del cocode de la comunidad, los integrantes del cocode y el grupo de mujeres de la comunidad para dejar constancia de lo siguiente: Primero se le la agenda y se aprueba, también se establece quorum ya que hay mayoría de integrantes. Segundo se le da seguimiento a la agenda, oración por el Señor Henry Abdinuy Gomez Palacios Bienvenida por la señora Sara Jeticia Cruz Hurtado a todos los presentes. Se le da el tiempo a la directiva de mujeres obreras de acción del sector La Cruz zona 9, toma la palabra la representante de mujeres la srta. Tiana Berdono quien presenta a los integrantes de la directiva con su cargo, seguidamente exponen que necesitan que el cocode autorice un libro de actas para el uso exclusivo de dicha organización lo cual el cocode expone que si lo hacen y además don a conocer sus objetivos y su plan de trabajo y como trabajar y sus objetivos como grupo y que están dispuestos a apoyar también al cocode.

al finalizar dicha exposicion la señorita Bianca Barahona estudiante en PPS II de la licenciatura en trabajo social con enfasis en gerencia del desarrollo de la Universidad Rafael Landívar, da a conocer su propuesta de vinculacion del grupo de mujeres obreras en Accion en la comision de Bienestar social y de la mujer del cocode del sector La Cruz, zona central zona 9 Huehuetenango, dando a conocer sus antecedentes del grupo descripcion, sus beneficios, marco legal del mismo, seguidamente el presidente del cocode Diego Gomez Martinez agradece la propuesta realizada al cocode y al mismo tiempo pregunta el presidente del cocode a todos los integrantes del cocode si avalamos dicha propuesta y todos en unanimidad levantan la mano y exponen que si estan de acuerdo a dicha propuesta y se comprometen a autorizar el libro de orden respectivo para uso del grupo de mujeres. Finalmente no habiendo mas que hacer constar se da por terminada la presente en el mismo lugar y fecha una hora despues de su inicio firma



do los que en ello intervinieron
 doy fe.

~~[Signature]~~ ~~[Signature]~~ ~~[Signature]~~
~~[Signature]~~ ~~[Signature]~~ ~~[Signature]~~
Bianca Parakeva ~~[Signature]~~ ~~[Signature]~~
~~[Signature]~~ ~~[Signature]~~ ~~[Signature]~~
Montana ~~[Signature]~~ ~~[Signature]~~
Miguel Mauricio ~~[Signature]~~ ~~[Signature]~~

COCODE SECTOR LA CRUZ
ZACULEU ZONA 9,
HUEHUETENANGO

Grupo de Mujeres
Trabajadoras en Acción
Huehuetenango