

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

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA FORTALECER CAPACIDADES DE GESTIÓN DIRIGIDA A
JUNTA DIRECTIVA DEL PROGRAMA SOCIO ACOPROS, EN EL MUNICIPIO DE SAN PABLO
TAMAHU, ALTA VERAPAZ
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

ENA ESPERANZA LEAL
CARNET 21417-02

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2017
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA FORTALECER CAPACIDADES DE GESTIÓN DIRIGIDA A
JUNTA DIRECTIVA DEL PROGRAMA SOCIO ACOPROS, EN EL MUNICIPIO DE SAN PABLO
TAMAHU, ALTA VERAPAZ

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR
ENA ESPERANZA LEAL

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2017

CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO: MGTR. LUIS ANDRÉS PADILLA VASSAUX

VICEDECANA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR

SECRETARIA: MGTR. ERIKA GIOVANA PAMELA DE LA ROCA DE GONZÁLEZ

DIRECTORA DE CARRERA: LIC. ANA GRACIELA HERNANDEZ IXEN

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. ELDER EREDY CAAL MACZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. ORLANDO ARTURO SAN JOSE LEAL



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

San Juan Chamelco, A.V. 03 de Junio de 2017

Señores:
Consejo de Facultad
Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Pte.

Respetables señores:

Por este medio me permito presentar a ustedes el Informe de Práctica Profesional Supervisada titulado: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA FORTALECER CAPACIDADES DE GESTIÓN, DIRIGIDA A JUNTA DIRECTIVA DEL PROGRAMA SOCIO ACOPROS, EN EL MUNICIPIO DE SAN PABLO TAMAHU, ALTA VERAPAZ, realizado por la estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, Ena Esperanza Leal, carné No. 21417-02.

El informe presentado contiene actividades y resultados obtenidos durante la ejecución de la PPS I y PPS II.

En calidad de Tutor, emito dictamen favorable, y lo curso a este consejo para los tramites subsiguientes.

Atentamente,

Magister. Elder Eredy Caal Macz
Código 17108
Tutor PPS II



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 041150-2017

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante ENA ESPERANZA LEAL, Carnet 21417-02 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 04272-2017 de fecha 4 de noviembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA FORTALECER CAPACIDADES DE GESTIÓN DIRIGIDA A JUNTA DIRECTIVA DEL PROGRAMA SOCIO ACOPROS, EN EL MUNICIPIO DE SAN PABLO TAMAHU, ALTA VERAPAZ

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 13 días del mes de noviembre del año 2017.



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

DEDICATORIA

A:

- DIOS: Por ser mi guía en mi camino, por regalarme el don de la vida y concederme sabiduría y hacer realidad este sueño.
- A MI MADRE: Estela Edelmira Leal, persona importante en mi vida, por brindarme su amor, comprensión y apoyo incondicional.
- MIS HERMANOS: Amparo, Carlos, Hersson por su cariño y apoyo en los momentos más difíciles de mi vida.
- A MI ESPOSO: Héctor Giovanni por brindarme su amor, comprensión, por su apoyo incondicional en el proceso de mi formación profesional.
- A MI HIJA: Beatriz Alejandra, por ser el regalo más lindo que Dios me ha dado, por ser mi fuente de inspiración.
- A MIS CUÑADOS. Eduardo, Marlen por su cariño y apoyo.
- A MIS AMIGAS: Marta Lidia, Ericka por compartir mis alegrías y tristezas.
- A ASOCIACIÓN DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD "ASECSA" Coordinador Flavio Alberto, por su apoyo, permitiéndome diseñar e implementar mi proyecto.

INDICE

Resumen Ejecutivo	1
CAPITULO I	6
1. Marco organizacional	6
1.1. Antecedentes	6
1.2. Naturaleza	6
1.3. Declaración política de ASECSA 2013 – 2016.....	6
1.4. Áreas de proyección.....	7
1.5. Ubicación	7
1.6. Tamaño y cobertura	8
1.7. Estructura organizativa.....	8
1.7.1. Organigrama institucional a nivel nacional.....	9
1.8. Visión	9
1.9. Misión.....	9
1.10. Valores.....	10
1.11. Estrategias de Trabajo	10
1.11.1. Comadronas, promotores y promotoras de salud	10
1.11.2. Promotores y promotoras de salud	10
1.11.3. Género y Salud	11
1.11.4. Juventudes	11
1.11.5. Alternativas terapéuticas	12
1.11.6. Soberanía Alimentaria	12
1.11.7. Fortalecimiento a programas socios.....	13
1.11.8. Gestión local y riesgo	13
1.11.9. Gestión local de riesgo, emergencia y post-emergencia.....	14
1.11.10. Auto-gestión para la sostenibilidad.....	15
1.12. Área de Intervención.....	15
1.13. Justificación del área de intervención	15
CAPITULO II	18
2. Análisis situacional	18
2.1. Identificación del problema.....	18

2.1.1. Metodología	19
2.2. Análisis de problemas	20
2.2.1. Matriz de priorización de problemas	20
2.2.2. Tabla 1: Escala Ponderación de Problemas	21
2.2.3. Tabla 2: Priorización de Problemas	23
2.3. Análisis Causa y Efecto.....	24
2.3.1. Metodología	24
2.3.2. Gráfico 3. Árbol de problemas	25
2.3.3. Descripción del árbol de problemas.....	26
2.4. Árbol de objetivos.....	29
2.4.1. Análisis de árbol de objetivos.....	29
2.4.2. Gráfico 4 Árbol de objetivos	33
2.5. Análisis panorama organizacional.....	34
2.5.1. Sector Privado	34
2.5.2. Sector Gubernamental.....	34
2.5.3. Sector no Gubernamental Nacional	36
2.5.4. Sector no gubernamental internacional.....	39
2.5.5. Panorama Organizacional.....	41
2.6. Red de Actores vinculados en el área de proyección	42
2.6.1. Actores Directos.....	42
2.6.2. Actores Indirectos	43
2.6.3. Gráfico 5 Diagrama de Venn.....	44
2.7. Demandas Institucionales	45
2.8. Demandas poblacionales	45
2.9. Proyectos futuros o visión proyectiva de la organización	45
CAPITULO III	46
3. Análisis Estratégico	46
3.1. MATRIZ FODA (Tabla 3).....	48
3.3.1. Análisis de la matriz FODA	51
3.2. Identificación de estrategias de acción de FODAE	54
3.2.1. Vinculación (maxi- maxi) Análisis estratégico	54

3.2.2. Vinculación (MAXI-MINI) Análisis estratégico	56
3.2.3. Vinculación (mini-maxi) Análisis estratégico	57
3.2.4. Vinculación (mini-mini) Análisis estratégico	58
3.3. Definición del área de intervención	59
3.4. Propuesta de proyectos	60
3.5. Priorización del proyecto de intervención	61
3.5.1. Matriz de PROIN (Tabla No. 4)	63
3.6. Análisis de priorización de proyecto	66
3.7. Resultados Esperados en la Práctica Profesional Supervisada II	66
3.8. Alcances y Limites.....	67
3.8.1. Alcances	67
3.8.2. Limitantes.....	68
CAPITULO IV	69
4. Proyecto de intervención	69
4.1. Ficha técnica del proyecto.....	69
4.2. Descripción general del proyecto	70
4.2.1. Ámbito institucional, social, político y cultural en que se inserta el proyecto	72
4.2.2. Justificación del proyecto	73
4.2.3. Objetivos del proyecto.....	75
4.2.4. Población destinataria.....	76
4.2.5. Resultados previstos en el proyecto de la PPSII	76
4.2.6. Fases del proyecto.....	76
4.2.7. Matriz del marco lógico	80
4.2.8. Tabla 6: Cronograma actividades del proyecto.....	85
4.3. Entorno externo- interno.....	89
4.3.1. Posición del proyecto en organización interna	89
4.3.2. Funciones específica del estudiante y de otros involucrados	89
4.3.3. Coordinación Interna.....	90
4.3.4. Coordinación con red Externa.....	90
4.3.5. Incidencia del proyecto en la región.....	90

4.3.6. Implicaciones éticas a considerar	91
4.3.7. Identificación de conflicto que el desarrollo del proyecto puede provocar y la respuesta del manejo de los mismos	91
4.4. Recursos y presupuestos	92
4.4.1. Recursos técnicos y Humanos.....	92
4.4.2. Recursos materiales y Monetarios	92
4.4.3. Tabla 7: Presupuesto	94
4.5. Monitoreo y evaluación del proyecto	95
4.5.1. Indicadores de éxito	95
4.5.2. Tabla 8: Plan de monitoreo del proyecto	97
4.5.3. Tabla 9: Plan de evaluación del proyecto	101
CAPÍTULO V	104
5. Presentación de resultados obtenidos.....	104
5.1. Fase I Socialización del proyecto.....	104
5.2. Fase II. Elaborado el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud (ACOPROS), en el municipio de San Pablo Tamahú, para mejorar el desempeño de funciones.....	105
5.3. Fase III. Integrantes de la Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del municipio de San Pablo Tamahú, capacitados con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión para que reconozcan y fortalezcan sus competencias para desempeñar eficientemente sus funciones.....	107
5.3.1. Resultados previstos.....	107
5.4. Fase IV. Evaluación de la efectividad del programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.....	108
5.4.1. Resultados previstos.....	109
5.5. Fase V Informe final	110
5.6. Fase VI socialización de resultados del proyecto de intervención “Programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a junta directiva de programa socio ACOPROS.	110
CAPÍTULO VI	113
6. Análisis y discusión	113

6.2. Resultado I	116
Elaborado el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, para mejorar el desempeño de funciones.	116
6.3. RESULTADO II	120
Integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del municipio de San Pablo Tamahú, capacitados con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión para que reconozcan y fortalezcan sus competencias para desempeñar eficientemente sus funciones	120
6.4. Resultado III	126
6.5. “Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS	126
CAPÍTULO VII	129
7. Plan de sostenibilidad.....	129
CAPÍTULO VIII	131
8. Conclusiones y Recomendaciones.....	131
8.1. Conclusiones	131
8.2. Recomendaciones	133
CAPÍTULO IX.....	134
9. Marco teórico conceptual	134
CAPITULO X.....	152
10. Citas Bibliográficas.....	152
ANEXOS	154
Anexo 1: Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a junta directiva de programa socio ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, Alta Verapaz.....	155
Anexo 2. Talleres de capacitación a integrantes de la Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del Municipio de San Pablo Tamahú, con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión.....	283

Anexo 3: Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.....	336
Anexo 4: Carta evaluación cualitativa por el centro de práctica	363
Anexo 5: Evaluación cualitativa de centro de práctica	364
Anexo 6: Notificación de aprobación para centro de Práctica Profesional	365
Anexo 7: Carta De Aceptación PPS en Centro De Práctica.....	366
Anexo 8: Fotografías aplicación de herramientas en PPSI	367
Anexo 9: Agenda de socialización de proyecto	368
Anexo 10: Planilla socialización de proyecto.....	369
Anexo 11: Fotografía. Socialización de resultados del proyecto de intervención....	370

Resumen Ejecutivo

El trabajo social es una disciplina de carácter profesional que interviene en la realidad con el propósito de promover el bienestar dentro de un marco de desarrollo nacional, su objetivo ha sido siempre ayudar a los individuos a alcanzar su realización al máximo de forma compatible con las necesidades de otros y sus propias capacidades.

Es por ello que la Práctica Profesional Supervisada se ha realizado en la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, Región Nororiente en la línea programática Fortalecimiento a programas Socios, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la Asociación De Comadronas Y Promotores De Salud (ACOPROS) en el municipio de San Pablo Tamahú, se inició con un diagnóstico con el propósito de identificar problemas y necesidades, que permitieron establecer estrategia de acción para minimizar los efectos negativos que surgían de las debilidades de la junta directiva de ACOPROS.

Como un aporte de la Práctica Profesional Supervisada se procedió a buscar solución al problema priorizado “Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio ACOPROS, considerando que la gerencia social tiene como objetivo la generación de valor público; se ejecutó el proyecto de intervención titulado “Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a la junta directiva”, desarrollado de enero a mayo del año dos mil diecisiete tomando en consideración el objetivo general “Contribuir al fortalecimiento de capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de ACOPROS” y objetivo específico “Desarrollar capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva, por medio de un programa de capacitación, a fin de lograr un eficiente desempeño de funciones.

Cabe indicar que para la ejecución del proyecto se alcanzaron tres resultados determinados 1) Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión elaborado 2) Implementado el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión a integrantes de la junta directiva de ACOPROS y 3) Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva.

Introducción

A nivel Nacional, Departamental y Local hay instituciones que trabajan en la implementación de proyectos sociales, en beneficio de las personas de las comunidades, promoviendo la participación de las personas vulnerables en los ámbitos culturales, económicos, sociales y políticos, así mismo esforzándose para desarrollar capacidades organizacionales para que se proyecten en las necesidades de las comunidades, sin embargo las organizaciones comunitarias no han tenido la habilidad de gestionar las tareas y procesos que tienen a su cargo de manera confiable, debido al bajo nivel educativo y a la falta de capacitación.

Una parte fundamental de todo profesional durante el proceso de formación, es investigar la aplicación de los conocimientos y el uso de técnicas, principalmente los Trabajadores Sociales aplican herramientas gerenciales para su intervención, es por ello que sobre los lineamientos de Práctica Profesional Supervisada la Universidad Rafael Landívar asigna el centro de práctica, realizándose en “Asociación de Servicios Comunitarios de Salud” (ASECSA), en el área “Fortalecimiento de Organizaciones comunitarias de salud (Programas Socios), línea programática que desarrolla sus acciones en el ámbito social, brinda formación y capacitación a órganos directivos de cada programa socio de la Región Nor-oriente, debido a que las juntas directivas juegan un papel importante porque contribuyen y respaldan a la comunidades en apoyo de mejorar las condiciones a la salud.

Respecto al párrafo anterior las juntas directivas son un grupo de personas que cuentan con personería jurídica, que velan y dirigen el funcionamiento de la Asociación u organización, actualmente han venido beneficiando a las organizaciones, porque además de trabajar como funcionarios o dentro de los comités, los miembros colaboran en la planificación, organización y asistencia a los eventos de la misma, es por ello que la tarea de la junta directiva como órgano representativo es preservar la misión y la filosofía de la misión en una organización u asociación.

Para lograr los objetivos que se tienen previstos en una asociación, la junta directiva órgano representativo tiene que desarrollar sus habilidades para desempeñar de manera adecuada sus funciones y lograr los objetivos que tienen previstos, así

mismo debe buscar estrategias para llevar acciones para el bienestar de la asociación.

Tomando en cuenta que la gerencia social es una herramienta para el Trabajador Social y que su objetivo principal es la generación de valor público, que significa satisfacer las necesidades de las personas, se presenta este documento que contiene el diseño, formulación, y ejecución del proyecto de intervención que lleva por título: “Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a la junta directiva de programa socio ACOPROS, en el municipio de san Pablo Tamahu, Alta Verapaz, el propósito es contribuir con el fortalecimiento institucional de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACROPROS.

Durante la ejecución del proyecto se contó con el apoyo del coordinador de la línea programática fortalecimiento a programas socios y miembros de la junta directiva de la Asociación De Comadronas y Promotores De Salud ACOPROS, es por ello que se obtuvieron tres resultados los cuales son: 1) Elaboración de un Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS. 2) Implementación del programa de capacitación a través de tres talleres con la finalidad de adquirir nuevos conocimientos y aprendizaje. 3) Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, todo ello permitió minimizar el problema identificado por medio del diagnóstico “Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva”.

Dentro del informe se describe los IX capítulos que describe cada uno de los procesos ejecutados, los cuales se presentan a continuación.

Capítulo I: Marco organizacional, detalla los antecedentes de la Asociación ASECSA naturaleza, área que se proyecta, ubicación central, cobertura que abarca, estructura organizativa, visión y misión que rige su acción, estrategias de trabajo.

Capítulo II: Análisis Situacional que permitió la identificación y descripción del problema, manifestada a través de la aplicación de la técnica lluvia de ideas y la herramienta matriz de priorización de problemas que permitió identificar el problema

central “Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio “ACOPROS”.

Capítulo III: Análisis Estratégico. Permitió penetrar en la complejidad del problema con la aplicación de la herramienta del FODA identificando los factores internos y externos que contribuyen o limitan el logro de los objetivos de la asociación. Así mismo se aplicó la técnica del MINIMAX que permitió la vinculación de cada cuadrante del análisis FODA Fortalezas con oportunidades, fortalezas con amenazas, debilidades con oportunidades y debilidades con amenaza desprendiéndose el proyecto priorizado con la aplicación de la técnica del PROIN el cual responde a las necesidades inmediatas requeridas por la junta directiva de ACOPROS.

Capítulo IV: Proyecto de Intervención, refiere al perfil del proyecto “Programa De Capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a la junta directiva de programa socio ACOPROS”, en el Municipio de San Pablo Tamahú, especificando los ámbitos en que se inserta el proyecto, la población destinataria del proyecto y especialmente la matriz del marco lógico la cual es una herramienta de la gerencia social, que describe los objetivos del proyecto, los resultados esperados, actividades previstas, supuestos y medios de verificación.

Capítulo V: Presentación de resultados obtenidos, se describe los tres resultados ejecutados y se resume cada una de las actividades, los indicadores de éxito y resultados no previstos.

Capítulo VI: Análisis y discusión de resultados, enfatiza sobre los resultados alcanzados, da a conocer como se obtuvieron, los beneficios de cada uno de los resultados, las experiencias, lecciones aprendidas.

Capítulo VII: Plan de sostenibilidad, se diseña con la finalidad de que la línea programática fortalecimiento a programas socios brinde seguimiento al proyecto seguimiento al proyecto “Programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a la junta directiva del programa socio ACOPROS”.

Capítulo VIII: Conclusiones y recomendaciones de lo alcanzado durante el proceso de práctica Profesional Supervisada.

Capítulo IX: Presenta el Marco Teórico Conceptual que describe conceptos básicos para respaldar la intervención realizada.

Capítulo X: Incluyen las referencias bibliográficas que permitieron hacer las consultas pertinentes.

Al final del informe se adjuntan anexos como medios de verificación para respaldar el proceso de la Práctica Profesional Supervisada.

CAPITULO I

1. Marco organizacional

1.1. Antecedentes

Fundada en 1978, por el comité regional de promoción de salud comunitaria, la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, es una organización que se conforma con una red de 57 programas y organizaciones de salud, entre clínicas y hospitales comunitarias, asociación de promotores y/o comadronas, cooperativas, terapeutas tradicionales, diócesis y pastorales de salud. El trabajo de ASECSA impacta, especialmente en la población rural indígena y ladina pobre con pocas posibilidades de acceso a los servicios estatales o privados de salud.¹

1.2. Naturaleza

La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA es una organización civil no gubernamental de interés social, no lucrativa, integrada por programas comunitarios de salud, que dispone de capacidad instalada para facilitar y proveer el acceso a servicios comunitarios de salud integral y de calidad con cobertura a nivel nacional, fortalece la institucionalidad de sus programas socios, a través del acompañamiento, asesoría y la formación de recursos humanos para potenciar las capacidades locales en la búsqueda del desarrollo comunitario.

El enfoque de su trabajo es género, incidencia política, madre naturaleza, interculturalidad y cosmovisiones. Desarrolla capacidades técnicas de gestión y herramientas para la incidencia en el acceso y mejoramiento de las condiciones de salud de la población y la defensa del derecho a la salud.

1.3. Declaración política de ASECSA 2013 – 2016

"En ASECSA luchamos contra las causas estructurales que generan condiciones de inequidad, en alianza con organizaciones afines. Busca la transformación social, promueve la participación crítica y la incidencia en la aplicación de la política.

¹ ASECSA Trifoliar de 2013-2016

Impulsa la práctica de la medicina maya y la atención primaria en salud para el ejercicio del derecho a la salud de las poblaciones excluidas marginadas.”²

1.4. Áreas de proyección

Las áreas de proyección de ASECSA son las siguientes:

- Desarrollo organizacional a través de sus estrategias y proyectos por lo que _ASECSA_ dinamiza su desarrollo organizacional en todos sus niveles y en todas sus regiones administrativas donde realizan su trabajo.
- Desarrollo político: a través de la consolidación y el desarrollo político de ASECSA y sus programas socios en la lucha por influir en las políticas de salud local, departamental, nacional y pública para que las mismas respondan a la realidad de los pueblos.
- Género y salud: lo que ASECSA espera de esta área es reducir las inequidades de género, a través del fortalecimiento teórico práctico de las actoras comunitarias y de la implementación de la política de género institucional.
- Seguridad y soberanía alimentaria: defender, garantizar la seguridad y la soberanía alimentaria de los pueblos que sea tecnológicamente viable, culturalmente adaptable y técnicamente sostenible.
- Red de programas comunitarios de salud; consolidar la respuesta de la red de organizaciones comunitarias de salud a las demandas de las comunidades, sectores excluidos y marginados.

1.5. Ubicación

La Asociación De Servicios Comunitarios de Salud ASECSA se encuentra ubicada en la 19 Calle 3-13 Zona 10, Barrio la Libertad Cobán Alta Verapaz, Guatemala, C.A.

² ASECSA Plan Estratégico 2013-2016

Teléfonos: (502) 79521498/79417106

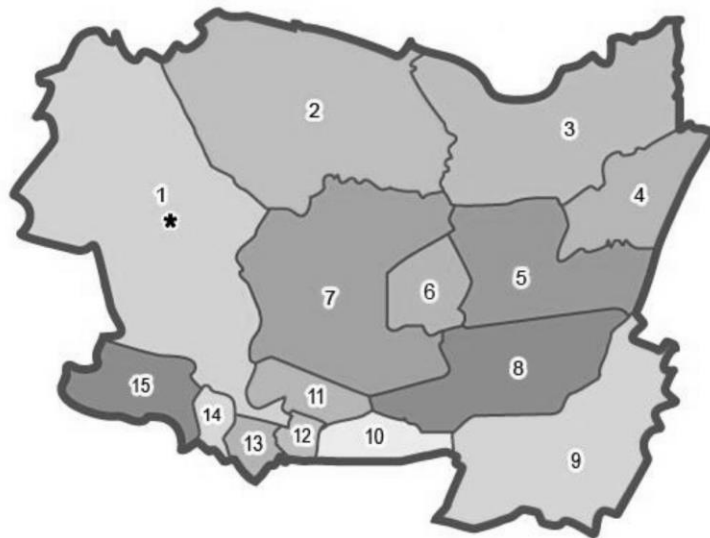
Correo electrónico: asecsanoriente@yahoo.es

1.6. Tamaño y cobertura

La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA se localiza a nivel de cinco regiones como lo son: región Centro, región Occidente, región Nororiente, región Petén y región Baja Verapaz, participa estratégicamente en redes y alianzas de trabajo con otras organizaciones socias en diferentes municipios, estableciendo así acciones de carácter nacional e internacional.

La región Nororiente está ubicada en el departamento de Alta Verapaz, tiene cobertura geográfica en los Municipios: Cobán, San Pedro Carcha, Franja Transversal del Norte: Chisec, Fray Bartolomé de las Casas, Raxruhá y Chahal. Area del Polochic: Santa Catalina la Tinta y Tamahú.³

**Gráfica 1: Cobertura geográfica
Alta Verapaz: 9 municipios**



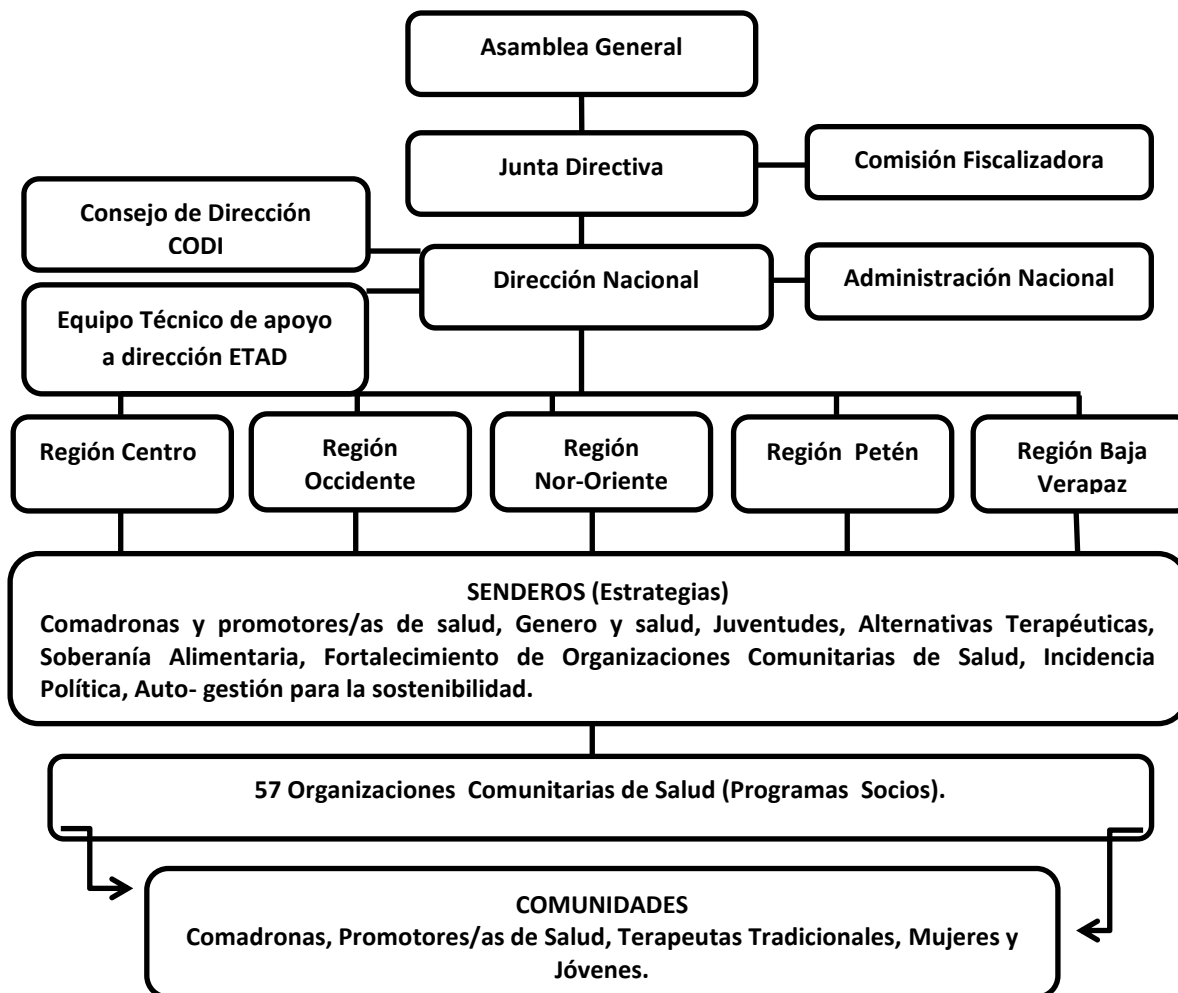
Fuente: Programa género y salud, ASECSA, Cobán 2016

1.7. Estructura organizativa

³ ASECSA, en línea extraído el 25 de julio del 2016, disponible en: www.asecsaguatemala.org

1.7.1. Organigrama institucional a nivel nacional.⁴

Gráfica 2 Organigrama



Fuente: Programa Fortalecimiento a Programas socios ASECSA 2016

1.8. Visión⁵

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

1.9. Misión

⁴ ASECSA Plan Estratégico 2013-2016

⁵ ASECSA Plan estratégico 2013-2016

Somos una Asociación integrada por organizaciones comunitarias que promueven la salud integral, con equidad de género y pertinencia cultural en poblaciones excluidas a través de procesos de formación, capacitación, acompañamiento, asesoría e incidencia por el derecho a la salud y a la vida.⁶

1.10. Valores

- Solidaridad y honestidad.
- Armonía y mística.
- Lucha social y compromiso.
- Unidad y respeto.
- Derechos y Justicia Social.⁷

1.11. Estrategias de Trabajo

El plan estratégico de intervención de ASECSA está conformado por:

1.11.1. Comadronas, promotores y promotoras de salud

- Intercambio de experiencias.
- Capacitaciones.
- Apoyo en caso de referencia y contra referencia.
- Rescate de las prácticas ancestrales.
- Alfabetización.
- Acompañamiento en reivindicación de derechos.
- Apoyo a la organización
- Coordinación con Ministerio De Salud Pública Y Asistencia Social (MSPAS) en diferentes niveles.
- Asesoría y acompañamiento en el trabajo comunitario.

1.11.2. Promotores y promotoras de salud

- Revisar y actualizar pensum de estudio.

⁶ ASECSA Plan Estratégico 2013-2016

⁷ ASECSA Plan estratégico 2013-2016⁷

- Readecuación metodológica de educación popular.
- Curso básico para nuevos promotores y promotoras.
- Capacitaciones por niveles.
- Seguimiento a egresados/as.
- Encuentros.
- Apoyo en becas.
- Apoyo a la organización
- Acompañamiento en reivindicación de derechos.
- Coordinación con Ministerio De Salud Pública Y Asistencia Social (MSPAS) en diferentes niveles.
- Asesoría y acompañamiento en el trabajo comunitario.

1.11.3. Género y Salud

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

1.11.4. Juventudes

- Impulso de la comisión de juventud.
- Formulación e implementación de la política de juventud

- Formación técnica y política a jóvenes y adolescentes para la promoción y reivindicación de derechos como: sexuales y reproductivas, VIH y VIH avanzado.
- Promover acciones de sensibilización dirigidos a: maestros/as operadores de justicia, personal de salud, población vulnerable y equipos técnicos.
- Participación y fortalecimiento de redes para la incidencia en políticas públicas.

1.11.5. Alternativas terapéuticas

- Promoción del uso razonado de medicamentos esenciales y naturales a través de fortalecimiento de capacidades, sensibilización e incidencia política.
- Seguimiento a la red comunitaria de medicamentos esenciales.
- Impulso de Modelo de la Medicina Indígena Maya (MOMIM)
- Rescate, reivindicación e impulso del rol de las y los terapeutas indígenas o médicos/as de la medicina ancestral.
- Siembra, producción, procesamiento artesanal y distribución de medicamentos a base de plantas medicinales.
- Impulso de la medicina alternativa (acupuntura, acupresión, indología, medicina agradable y otras).
- Coordinaciones y relacionamiento en redes para la incidencia política.

1.11.6. Soberanía Alimentaria

- Agricultura sostenible con metodología de campesino a campesino; proyectos agroecológicos, producción de alimentos locales, granjas integrales y producción agropecuaria, entre otros.
- Recuperación de prácticas ancestrales y semillas nativas.
- Cuidado y defensa del Agua y Ambiente.
- Promoción del consumo responsable.
- Intercambio de experiencias.
- Alianzas para la defensa de la madre tierra y el territorio.
- Coordinaciones y relacionamiento en redes para la incidencia política.

1.11.7. Fortalecimiento a programas socios

- Acompañamiento a programas socios.
- Impulsar la participación de los programas socios en la escuela de formación política.
- Fortalecimiento organizativo: asambleas, juntas directivas.
- Fortalecimiento institucional: contable-administrativo, legal, tributario.
- Asesoría para la sostenibilidad social y económica.
- Promoción de la participación política de programas socios al movimiento social.
- Infraestructura y equipamiento
- Promoción de renovación de liderazgos.

1.11.8. Gestión local y riesgo

- Formación política en los distintos niveles de ASECSA
- Consolidar la escuela de formación política de ASECSA.
- Articular acciones por la defensa de la madre tierra y el territorio.
- Reivindicación del derecho a la salud a través de alianzas y coordinaciones a diferentes niveles.
- Formación de líderes y lideresas para desarrollar capacidades políticas para la incidencia.
- Participación activa en: foro ciudadano por la salud, movimiento ciudadano por la salud, comité regional de promoción de salud comunitaria, acción internacional para la salud, movimiento de salud de los pueblos.
- Participación activa en: Consejos de desarrollo y consejos de salud.
- Participación activa en: movimiento social de jóvenes, mujeres, indígenas y campesinos/as.
- Coordinación con MSPAS y organización panamericana de salud OPS.
- Acciones de comunicación social.
- Auditoria Social
- Investigación.

1.11.9. Gestión local de riesgo, emergencia y post-emergencia.

Gestión del riesgo:

- Plan de contingencia institucional.
- Organización para la gestión de riesgo: formación de Coordinadoras Locales Para La Reducción De Desastres (COLREDES) y Coordinación Con Coordinadoras Municipales Para La Reducción De Desastres (COMRED), Coordinadoras Departamentales Para La Reducción De Desastres (CODRED), Coordinadora Regional Para La Reducción De Desastres (CORRD) y Coordinadora Nacional Para La Reducción De Desastres (CONRED).
- Equipamiento básico.
- Alianza con organizaciones y autoridades locales.
- Análisis del riesgo
- Acción de adaptación ante los efectos del cambio climático.
- Acciones de comunicación

Atención a la emergencia:

- Evaluación de daños y análisis de necesidades (EDAN).
- Atención sanitaria/jornadas medicas/primeros auxilios.
- Atención Psicosocial.
- Atención especializada a los grupos vulnerables.
- Sensibilización para la prevención de violencia sexual.
- Seguridad alimentaria.
- Agua y saneamiento
- Ropa y vestimenta.
- Techo mínimo.

Atención post-emergencia:

- Rehabilitación de siembras y cultivos.
- Reactivación económica.
- Reconstrucción de vivienda.

1.11.10. Auto-gestión para la sostenibilidad

- Acceso a Medicamentos: bodegas, farmacias, botiquines.
- Impulso del Mercado Solidario.
- Intercambios sobre experiencias exitosas
- Servicios de hospedaje, alimentación, material audiovisual y escrito.
- Asesoría.⁸

1.12. Área de Intervención

El área de intervención seleccionada donde se llevó a cabo el proceso de Práctica Profesional Supervisada fue en Asociación de Servicios Comunitarios de Salud – ASECSA-, la cual está orientada al Programa de “Fortalecimiento de Organizaciones Comunitarias de Salud (Programas Socios) “ concretamente en el programa Socio “Asociación de Comadronas y Promotores de Salud Rukuwil Tinamit _ACOPROS-. RKT con sede en San pablo Tamahú, Alta Verapaz.

1.13. Justificación del área de intervención

Un Trabajador Social con énfasis en gerencia del desarrollo realiza su intervención a favor de las personas o comunidades vulnerables que viven en situación precaria, buscando estrategias para promover cambios por medio de propuestas que conlleva el trabajo social, es por ello que contribuye a investigar, capacitar, organizar, coordinar, gestionar, promover e intervenir.

Considerando que los Trabajadores sociales actúan sobre ciertos factores relacionados a las interacciones de los individuos con el entorno, fomenta cambios sociales que deriven en un mayor bienestar para las personas, razón por la que en su intervención aplica conocimientos y técnicas de investigación social en los diferentes contextos y escenarios sociales, siendo agente de cambio en la sociedad, en la vida de las personas, familias y comunidades, es por ello que inicia su labor desde la organización de grupos, el fortalecimiento de capacidades, el empoderamiento y promocionando proyectos sociales sostenibles, siendo de esa

⁸ ASECSA plan estratégico 2013-2016

manera que logra que las personas desarrollen plenamente sus potencialidades y enriquezcan sus vidas.

Teniendo en cuenta que uno de los requisitos de la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del desarrollo en la Universidad Rafael Landívar, es la realización de la Práctica Profesional Supervisada, la cual es una experiencia en donde queda evidenciada la preparación académica del estudiante a través de la intervención en situaciones dentro de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA.

En base a los lineamientos de Práctica Profesional Supervisada fue asignado el centro de práctica “Asociación de Servicios Comunitarios de Salud” _ASECSA_ se definió como área de intervención en el programa “Fortalecimiento de Organizaciones comunitarias de salud (Programas Socios), la cual trabaja fortaleciendo las capacidades de las juntas directivas de cada programa socio de la región Nor- oriente, a través de procesos de formación, acompañamiento, asesoría y capacitación con la finalidad de que las mismas contribuyan y respalden a las comunidades en mejorar las condiciones de salud.

Considerando el enfoque estratégico y gerencial de incidencia del Trabajador Social se pretende contribuir en los procesos de gestión social dentro de la institución específicamente en el programa Asociación de Comadronas y Promotores de Salud Rukuwil Tinamit _ACOPROS_ con sede en San Pablo Tamahú.

La Asociación de Comadronas y Promotores de Salud Rukuwil Tinamit _ACOPROS_ surgió a raíz de las necesidades de atención primaria en salud de la población del municipio de Tamahú, trabaja para ayudar a las personas de escasos recursos en las diferentes comunidades rurales y urbanas, facilita el acceso a los medicamentos a bajos precios, así mismo forma promotores y comadronas para la atención del embarazo, parto, puerperio.

El objetivo del área de intervención fue contribuir con la Asociación De Comadronas y Promotoras de salud Rukuwil Tinamit (ACOPROS), para fortalecer las capacidades de la junta directiva para que desempeñen sus funciones de manera

eficiente, impulsando cambios positivos dentro de la asociación y así brindar un buen servicio de salud a la población de escasos recursos en las comunidades rurales y urbanas del municipio de San Pablo Tamahú.

CAPITULO II

2. Análisis situacional

El análisis situacional permite ver el contexto actual de una organización, a través de la aplicación de herramientas, tomando en cuenta datos pasados, presente y futuros. Considerando que es necesario que toda organización funcione adecuadamente, tomando en cuenta en donde se encuentra ubicado; como organización.

Para conocer el contexto actual del Área de Fortalecimiento a Organizaciones Comunitarias de Salud en ASECSA, área intervenida para la práctica profesional supervisada, específicamente en el programa socio “Asociación De Comadronas y Promotores de Salud Rukuwil Tinamit ACOPROS- RKT, siendo base principal de trabajo de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud –ASECSA. Para ello se aplicó la metodología participativa que indujo técnicas, herramientas utilizadas la lluvia de ideas, matriz de ponderación, árbol de problemas, árbol de objetivos, panorama organizacional y diagrama de Venn.

En el análisis situacional se identificó a los diversos actores, aliados, colaboradores y el papel que juegan dentro de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud –ACOPROS- a los que se describen a continuación.

2.1. Identificación del problema

Describiendo con anterioridad el programa Fortalecimiento a Organizaciones Comunitarias de salud específicamente en la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud Rukuwil Tinamit ACOPROS-RKT, se inicia la intervención con los integrantes de la junta directiva, aplicando la técnica participativa lluvia de ideas, también denominada tormenta de ideas, la cual es una técnica de trabajo grupal que facilita el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema o problema determinado.

Para ello fue necesario convocar a una reunión a los integrantes de la Junta Directiva de la “Asociación de Comadronas y Promotores De Salud –ACOPROS-, programa socio de la Asociación de Servicios Comunitario De Salud –ASECSA-

región nororiente, a quienes se les dio a conocer en que consiste la presente etapa de este proceso de práctica, así mismo la dinámica aplicada para desarrollarla.

Con la aplicación de la referida técnica descrita anteriormente, se recolectó información que generó la identificación de problemas, ideas, obstáculos y necesidades reales, así mismo se pudo socializar con los integrantes de la junta directiva, la cual originó un trabajo de grupo.

2.1.1. Metodología

Los integrantes de la Junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, quienes estuvieron presentes en el proceso, se le facilitó a cada uno, material didáctico (fichas y marcadores) para plasmar sus necesidades, dificultades e inquietudes más importantes, dando a conocer los problemas y necesidades que afrontan diariamente, obstaculizando de alguna manera sus objetivos. Al concluir la intervención de los participantes en el desarrollo de la referida técnica, posteriormente se procedió a ordenar las fichas de forma participativa, con el objetivo de analizar cuales tenían relación con otras y clasificar finalmente las ideas principales de manera que no existan ideas repetidas de lo que se quiere dar a entender y comprender, manifestando que todas las ideas son importantes y valiosas para contribuir al fortalecimiento de la junta directiva de la Asociación De Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Las dificultades o problemáticas identificadas durante la aplicación de herramientas descritos por los participantes de la Junta Directiva de ACOPROS son:

Problema 1: Analfabetismo de parte de comadronas, no permite registrar datos y llevar control de pacientes que ingresan a la clínica a control de embarazo, parto y enfermedades comunes.

Problema 2: Divisionismo entre los integrantes de la junta directiva.

Problema 3. Desinterés de los integrantes de la junta directiva obstaculiza realizar gestiones ante instituciones solicitando apoyo para beneficio de la asociación.

Problema 4: Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio ACOPROS.

Problema 5: Limitado recurso humano y económico en ASECSA en el área de Fortalecimiento a Programas Socios para brindar asesoría constante a los miembros de la junta directiva.

Problema 6: Escaso tiempo y distanciamiento de comunidades no permite a promotores e integrantes de la junta directiva a asistir a reuniones que se realizan dentro de la asociación.

Para el efecto se aclaran dudas de los integrantes respecto a los problemas y se corrigen algunos detalles de redacción.

2.2. Análisis de problemas

2.2.1. Matriz de priorización de problemas

Después de la identificación de problemas o dificultades generados a través de la aplicación de la técnica lluvia de ideas, la facilitadora informa a los participantes que es necesario realizar un proceso de análisis de cada uno de problemas identificados anteriormente. Razón por la cual se da una explicación a los presentes sobre la matriz de priorización, la cual es una herramienta de orientación para tomar mejores decisiones, permitiendo un análisis de la problemática más relevante que consideran que obstaculiza el logro de los objetivos y metas. Se procede a la priorización de problemas de manera participativa tomando en cuenta los siguientes criterios.

- Gravedad, como afecta el problema o necesidad
- Frecuencia, las veces que se repiten en un periodo el problema o necesidad.
- Tendencia, Nivel de crecimiento en que va mejorando o empeorando el problema.
- Valoración Social, como se percibe el problema o necesidad.
- Vulnerabilidad, que tan expuesto se está frente al problema.

Para asignar la ponderación de los problemas o dificultades descritos por los integrantes se facilitó una breve explicación de la siguiente escala.

2.2.2. Tabla 1: Escala Ponderación de Problemas

CRITERIO		ESCALA	
¿Qué tanto daño causa este problema? ¿Cuál es la magnitud de las consecuencias que genera este problema?	Gravedad	1	Daños/consecuencias leves
		2	Daños/consecuencias muy leves
		3	Daños/consecuencias moderadas
		4	Daños/consecuencias graves
¿Qué tan frecuente es el problema en el grupo poblacional al que afecta?	Frecuencia	1	La situación analizada es muy rara en el grupo.
		2	La situación analizada es poco frecuente en el grupo
		3	La situación analizada es frecuente en el grupo.
		4	La situación analizada es muy frecuente en el grupo.
¿Cómo es o ha sido el problema en el tiempo?	Tendencia	1	El problema tiende a disminuir, es cada vez más raro
		2	El problema ha sido estable en los últimos años.
		3	El problema muestra tendencia al aumento progresivo
		4	El problema muestra un crecimiento marcado e inusitado.
¿Cuál es el interés de los actores involucrados en el problema y su solución?	Valoración social	1	Los actores involucrados no muestran interés en el problema, ni en su solución
		2	Los actores muestran poco interés en el problema, pues tienen otras prioridades.
		3	Los actores suelen incluir este problema entre sus principales intereses

		4	Los actores se muestran principalmente interesados en el problema y en su solución.
¿Qué tan susceptible es este problema de ser solucionado desde una intervención?	Vulnerabilidad	1	No hay nada o muy poco que hacer.
		2	Es susceptible a transformaciones parciales desde medidas de intervención.
		3	Es susceptible a transformaciones positivas desde medidas de intervención.
		4	Es muy susceptible a transformaciones positivas desde medidas de intervención.

Fuente: Leal E. (2016) PPSI URL

La priorización se hizo a través de la participación democrática y consensuada de los integrantes de la junta directiva de ACOPROS, aplicando a la matriz de priorización, la valorización de 1-4, a cada criterio de 1/baja, 2/media, 3/alta, 4/muy alta, dependiendo el sentir de cada integrante, analizando para poder brindar una calificación.

Con este proceso se logra presentar de forma descriptiva los seis problemas identificados, la cual se procedió a priorizar una sola para realizar una intervención que permita contribuir en fortalecer a la Junta directiva de -ACOPROS-.

Se detalla el cuadro de matriz de priorización elaborado conjuntamente con los integrantes de la asociación, siendo problema prevalecido:

**“Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio
ACOPROS”**

2.2.3. Tabla 2: Priorización de Problemas

No.	Problemas Priorizados	Gravedad	Frecuencia	Tendencia	Valoración Social	Vulnerabilidad	Total
1	Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio ACOPROS.	3	3	4	4	4	18
2	Desinterés de los integrantes de Junta Directiva obstaculiza realizar gestiones ante instituciones solicitando apoyo para beneficio de la asociación.	3	3	3	4	4	17
3	Divisionismo entre los integrantes de la Junta Directiva.	3	2	2	3	3	13
4	Escaso tiempo y distanciamiento de comunidades no permite a promotores e integrantes de la junta directiva a asistir a reuniones que se realizan dentro de la asociación.	3	3	2	2	1	11
5	Limitado recurso humano y económico en ASECSA en el área de Fortalecimiento a programas socios para brindar asesoría constante a la junta directiva.	2	3	2	1	1	9
6	Analfabetismo de parte de comadronas, no permite registrar datos y llevar control de personas que ingresan a la clínica a control de embarazo, parto y enfermedades comunes.	1	2	2	2	1	8

Fuente: Leal E. (2016) PPSI URL

2.3. Análisis Causa y Efecto

El análisis causa y efecto es fundamental dentro del diagnóstico, permite identificar las gestiones negativas que entorpecen de alguna manera el logro de las metas y las causas que generan deficiencia en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Luego de priorizado el problema central “Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio ACOPROS, que se encuentra latente dentro de la asociación, se procedió a la realización de un análisis de causa y efecto por medio de la aplicación de la herramienta árbol de problemas, proceso participativo, que permitió involucrar a los integrantes de la junta directiva para conocer el porqué de la problemática, así mismo las consecuencias que éste problema provoca al no establecer estrategias de acción que permita minimizarlo.

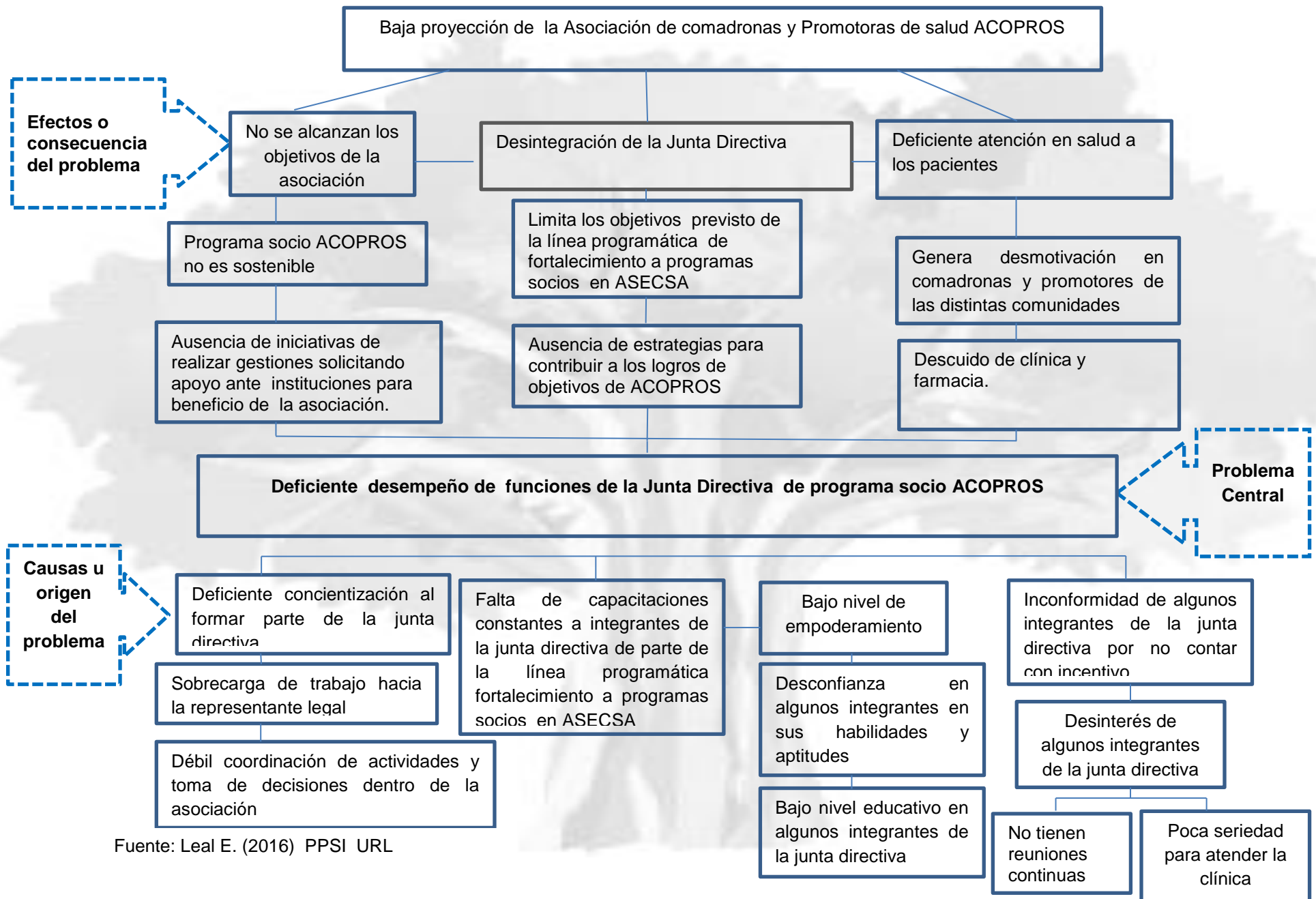
2.3.1. Metodología

A los integrantes de la junta directiva se les dio a conocer en qué consistía la aplicación de la herramienta árbol de problemas, así mismo la importancia de identificar de manera participativa las causas que originaron el problema priorizado y las consecuencias que generan.

Durante el desarrollo de referida herramienta se entregaron fichas a cada uno de los miembros de la junta directiva en el que describieron y analizaron las diversas ideas u opiniones, dieron a conocer las respuestas a las preguntas ¿El porqué de la problemática? ¿Qué consecuencias genera este problema?, para ello fue necesario escuchar las intervenciones de cada uno de los involucrados.

El árbol de problemas realizado con los integrantes de la Junta Directiva de ACOPROS, se grafica de la siguiente manera:

2.3.2. Gráfico 3. Árbol de problemas



Fuente: Leal E. (2016) PPSI URL

2.3.3. Descripción del árbol de problemas.

El árbol de problema es una técnica que se emplea para identificar una situación negativa, la cual se intenta solucionar mediante la intervención de un proyecto, considerando que el tronco del árbol del problema es “Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio ACOPROS. Para ello se procede a una reflexión sobre las causas que la originan y las consecuencias que genera.

A continuación se analiza el árbol, da tres grandes causas:

Causas Identificadas

a) Deficiente concientización al formar parte de la junta directiva

Los miembros de la junta directiva han demostrados deficiente desempeño de funciones debido a que han tenido actitudes negativas e impulsivas de querer participar, siendo inconscientes que son el eje principal para la realización de gestiones para que se alcance las metas de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, integrado a ello dejan la sobrecarga de trabajo a la representante legal, es por ello no están fortalecidos, hay débil coordinación de actividades, toma de decisiones y no se alcanzan los objetivos previstos dentro de la asociación.

b) Falta de capacitaciones constantes a integrantes de la junta directiva de parte de la línea programática fortalecimiento a programas socios en ASECSA

El deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de la Asociación De Comadronas y Promotores De Salud ACOPROS se ha originado debido a que la línea programática fortalecimiento a programas socios en ASECSA no les ha brindado capacitaciones constantes por falta de recurso humano y económico, aunado a ello se debe por el bajo nivel de empoderamiento implicando en los integrantes de la junta directiva no poder trabajar en equipo, actuar con responsabilidad al momento de realizar sus funciones, igualmente la desconfianza de demostrar sus habilidades y aptitudes, aunado a ello el bajo nivel educativo en

algunos integrantes obstaculiza la capacidad para comprender la información brindada en las reuniones, capacitaciones, limitando desempeñar sus funciones de manera adecuada, así mismo la frustrante incapacidad de poder expresarse libremente, esto no ha permitido que se apropien de la asociación.

Se recalca que algunos miembros se han integrado y no se les ha dado a conocer el reglamento porque no cuentan con uno dentro de la asociación, debido a que anterior junta directiva se apoderado de ello.

c) Inconformidad de algunos integrantes de la junta directiva por no contar con incentivo

En la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS el deficiente desempeño de funciones de junta directiva se debe a que han demostrado que no desean seguir formando parte de la misma, debido al desinterés, por la inconformidad de no recibir incentivo, reflejándose poca seriedad para atender la asociación, integrado a ello que no se tengan reuniones constantes para tratar asuntos del funcionamiento de la asociación, es por ello necesario concientizar a los integrantes de la junta directiva sobre el servicio en salud que brinda ACOPROS a las personas de escasos recursos de las comunidades urbanas y rurales del municipio de San Pablo Tamahú.

Efectos Identificados

a) Ausencia de iniciativas de realizar gestiones solicitando apoyo ante instituciones para beneficio de la asociación

Uno de los efectos del problema, es la ausencia de iniciativas de realizar gestiones solicitando apoyo ante instituciones para beneficio de la asociación en vista de ello no se puede lograr el cien por ciento de sostenibilidad de la misma, lo cual conlleva a la dificultad de que ACOPROS sea una asociación grande, por lo que no se alcanzan los objetivos que se tienen previstos en los estatutos. Es por ello necesario que los integrantes de la junta directiva se encuentren motivados y concientizados del papel que juegan dentro de la asociación.

b) Ausencia de estrategias para contribuir a los logros de objetivos de ACOPROS

El efecto del problema central identificado es la ausencia de estrategias para contribuir a los logros de objetivos de ACOPROS, por tanto dificulta que la línea programática “Fortalecimiento a programas socios” en la Asociación De Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, no logre alcanzar las metas que tienen previstas, así mismo se prevé la desintegración de la junta directiva, teniendo como consecuencia grave a que la misma desaparezca dejando desfavorecidas a las personas de escasos recursos de las cuarenta comunidades urbanas y rurales a quienes se les facilita el acceso a los medicamentos a bajo precio, de igual manera se les brinda atención a los paciente en embarazo, parto y puerperio, y distintas enfermedades.

c) Descuido de Clínica y Farmacia

Debido a que algunos integrantes de junta directiva no desean continuar formando parte de la asociación por la inconformidad de no recibir incentivo es por ello que el deficiente desempeño de funciones que se realiza dentro de la misma, conlleva a que en un futuro se descuide la clínica de la mujer y farmacia y que se brinde una deficiente atención a los pacientes, así mismo a la desmotivación de las comadronas y promotores de salud que brindan su servicios en sus comunidades.

Es significativo tomar en cuenta todas las causas y efectos del árbol de problemas, esto obstaculiza y limita a que los objetivos previstos de la Asociación de Comadronas Y Promotores De Salud ACOPROS, se logren alcanzar, por lo que se buscan estrategias viables y alcanzables que permiten que la junta directiva este fortalecida, con el propósito de lograr que trabajen con confianza, visión y protagonismo para impulsar cambios positivos, realizando proyectos que realmente generen ingresos para la sostenibilidad de la asociación, para ayudar a las personas de escasos recursos en las diferentes comunidades rurales y urbanas.

Es importante señalar que si la Junta directiva está fortalecida, contarán con la capacidad de puntualizar sus acciones para el alcance de los objetivos de la asociación.

2.4. Árbol de objetivos

La herramienta del árbol de objetivos nos permitió traducir el problema central negativo convirtiéndolo en un objetivo positivo, realista y deseable, así mismo las causas de referido problema se convierten en medios y los efectos en fines, lo cual refleja una situación opuesta al de problemas, lo que permite las áreas de intervención que debe plantear el proyecto, así mismo que deben constituir las soluciones reales y factibles de los problemas que le dan origen.

2.4.1. Análisis de árbol de objetivos

Realizado el análisis de causa y efectos del árbol de problemas, se convierte el árbol de objetivos, herramienta que con su aplicación facilitó a los integrantes de la junta directiva de ACOPROS transformar todas las situaciones negativas a positivas, convirtiendo el problema central en el objetivo deseable, las causas se convierten en los medios para lograr el objetivo y los efectos como los fines a lograr.

Medios

a) Eficiente concientización al formar parte de la junta directiva

Un medio para alcanzar el objetivo central “Eficiente desempeño de funciones de la junta directiva de ACOPROS, es que los integrantes estén conscientes que son el eje principal dentro de la asociación, que de ellos depende que se brinde una buena atención a las personas de las comunidades rurales y urbanas del municipio de San Pablo Tamahu, de igual manera demostrar actitud positiva, trabajando en equipo coordinando y tomando decisiones en la realización de gestiones para alcanzar los objetivos de la junta directiva. Se recalca que con la disponibilidad de tiempo y participación de los integrantes en reuniones y capacitaciones se fortalece la Junta directiva y se logran alcanzar las metas deseadas de la asociación.

b) Constantes capacitaciones a integrantes de la junta directiva de parte de la línea programática fortalecimiento a programas socios en ASECSA.

Es indispensable que los integrantes de la Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS tengan capacitaciones constantes de parte de la línea programática fortalecimiento a programas socios para que fortalezcan sus capacidades. En consecuencia el empoderamiento es una estrategia oportuna para que los integrantes incrementen su poder, confíen en sus habilidades y aptitudes, lo cual les favorecerá realizar un buen desempeño dentro de la asociación con la facilidad de comprender la información brindada en las capacitaciones, así mismo la capacidad para desenvolverse en los diferentes espacios de participación.

c) Integrantes de la junta directiva están conformes en desempeñar sus funciones aunque no cuenten con incentivo

Uno de los medios para alcanzar el objetivo central es que integrantes de la junta directiva realizan sus funciones en acuerdo de no recibir incentivo, conscientes que el patrimonio, beneficios y dinero no se pueden repartir entre las personas socias, sino que se debe usar para cumplir la finalidad de la asociación, trabajan para brindar una mejor atención en salud a los vecinos de las cuarenta comunidades de municipio de San Pablo Tamahú.

Otro medio para lograr y tener éxito en el objetivo es el interés que integrantes de la junta directiva han demostrado en el desempeño de sus funciones, la seriedad en atender la clínica y la realización de reuniones constantes, todo ello es un gran logro para que la junta directiva este organizada.

Fines

- a) Existencia de iniciativas en los integrantes de la junta directiva de realizar gestiones solicitando apoyo ante instituciones para beneficio de la asociación.**

Al contar los integrantes de la junta directiva con iniciativas de realizar gestiones solicitando apoyo ante instituciones para beneficio de la asociación, refleja que existe un buen desempeño dentro de la misma, porque de esa manera se logrará la sostenibilidad, integrado a ello si continúan impulsando cambios positivos dentro de la asociación se alcanzaran los objetivos que se tienen previstos.

b) Existencia de estrategias para contribuir a los logros de objetivos de ACOPROS

Se espera que a través de las estrategias adecuadas que implementen los integrantes de la junta directiva, se contribuya a que ACOPROS sea una asociación grande, transparente, sostenible, de igual manera favorecerá a que se alcancen los objetivos que se tienen previstos en la línea programática fortalecimiento a programas socios en la Asociación De Servicios Comunitarios De Salud “ASECSA”.

La integración de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud “ACOPROS” favorece para que ellos puedan desempeñar de manera eficiente sus funciones, participar en talleres de capacitación y en otros espacios para desenvolverse, así mismo contar con un buen líder como presidente para que se logre el fortalecimiento del grupo y metas de la asociación.

c) Cuidado de clínica y farmacia

Es muy importante que integrantes de la junta directiva estén organizados desempeñando sus funciones de manera eficiente, dedicando cuidado a la clínica de la mujer, motivando a comadronas y promotores de salud que brindan adecuada atención a pacientes en embarazo, parto, puerperio y distintas enfermedades.

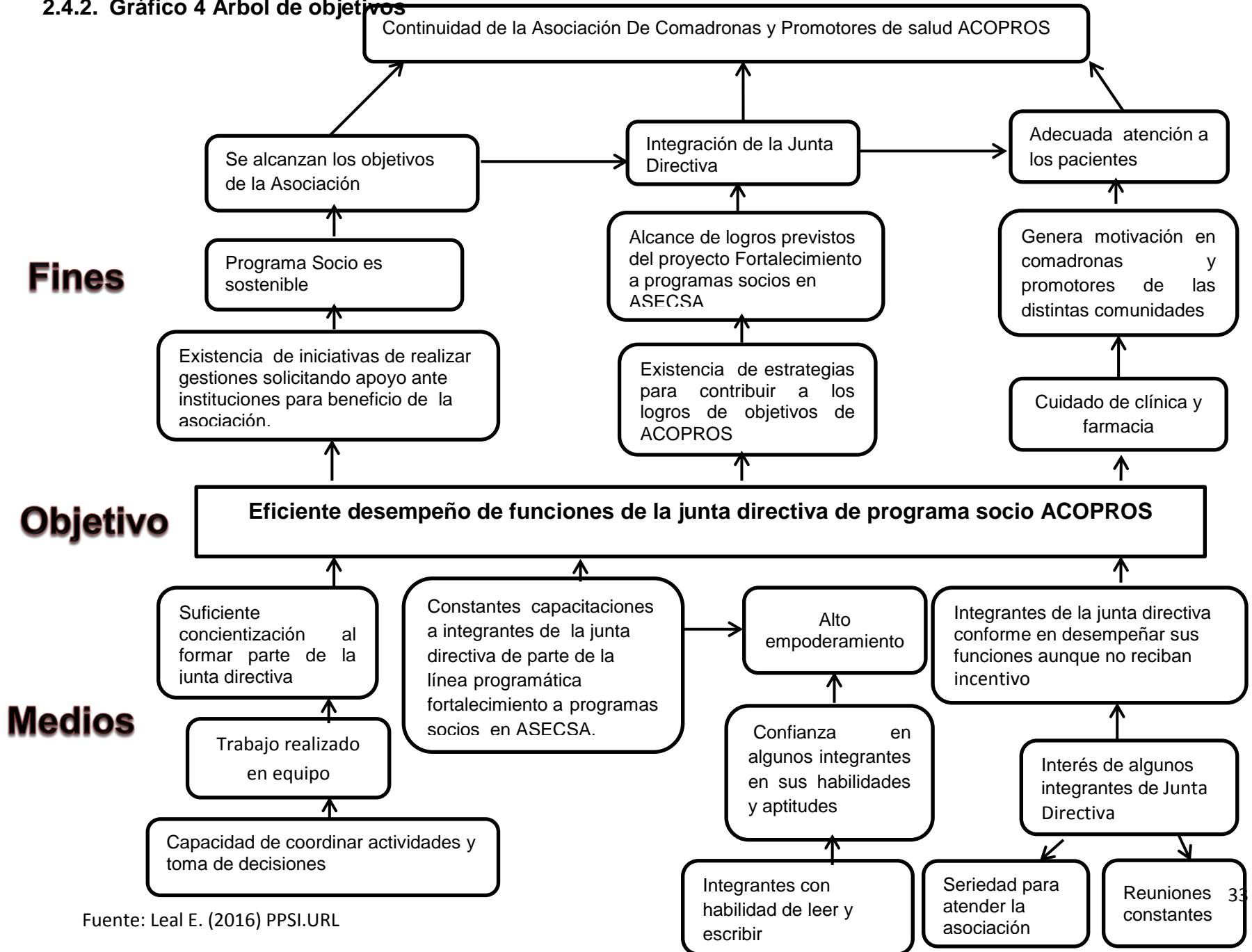
Los integrantes de la junta directiva trabajaran en equipo y con responsabilidad, organizados podrán colaborar en los turnos de 24 horas de servicio en la clínica, así mismo mantener constante conocimiento de lo que se trabaja dentro de la clínica.

Se recalca que el desempeño del tesorero favorecerá para rendir informe mensual de los ingresos y egresos de la farmacia, a la junta directiva y al coordinador del programa: Fortalecimiento a programas socios de la Asociación De Servicios

Comunitarios De Salud “ASECSA”, de esta manera la Asociación De Comadronas y Promotores De Salud ACOPROS continuará ayudando a las personas necesitadas de las cuarenta comunidades del municipio de San Pablo Tamahu en la facilitación de medicamento a bajo precio.

En la gráfica siguiente se presentan los medios y fines para alcanzar el objetivo central del árbol.

2.4.2. Gráfico 4 Árbol de objetivos



Objetivo

Eficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio ACOPROS

Medios

Fuente: Leal E. (2016) PPSI.URL

2.5. Análisis panorama organizacional

Para la elaboración del panorama organizacional se logró identificar que ASECSA ha requerido apoyo de instituciones de diversos lugares para su funcionamiento.

En el análisis del panorama organizacional, se identificaron las organizaciones con los cuales se tiene una alianza de coordinación.

Del lado izquierdo:

Sector privado: A nivel local, nacional y departamental.

Sector No Gubernamental Nacional.

Del lado Derecho:

Sector No Gubernamental Internacional: A nivel nacional

Sector Gubernamental: A nivel local, departamental, nacional.

2.5.1. Sector Privado

a). Local

- **Radios comunitarias:** Es una estación de transmisión de radio que ha sido creada con intenciones de favorecer a una comunidad, cuyo son el desarrollo de su comunidad. Hacen patrocinio de información sobre el servicio que brinda la Asociación De Servicios Comunitarios de Salud “ASECSA”.

b). Departamental

- **Corporación Radial del Norte:** Es una estación de transmisión de radio que anuncia información de prevención de enfermedades.
- **Radio Tezulutlan.** Estación de transmisión de radio que anuncia información del servicio comunitario de salud sobre cómo prevenir enfermedades.

2.5.2. Sector Gubernamental

a) Local

- **Consejos Comunitarios de Desarrollo “COMUDE”:** Esta entidad reúne a varios representantes de los distintos sectores de la población, en donde se representa la participación de la población en general, coordina con la Asociación De Servicios Comunitarios De Salud ASECSA, apoyan en

cuanto a la coordinación de actividades realizadas en sus comunidades para el desarrollo de la misma.

- **Consejo Comunitario De Desarrollo “COCODE”:** Las autoridades comunitarias con quienes la Asociación De Servicios Comunitarios De Salud ASECSA, se apoya por medio de los programas socios para las intervenciones del proyecto en sus comunidades y ellos a su vez de realizar convocatorias para las diferentes actividades, así mismo apoyan en cuanto a la coordinación de actividades realizadas en sus comunidades para el desarrollo de éstas.

b) Departamental

- **Ministerio de Educación “MINEDUC”:** Es el órgano rector del Estado que se encarga de asegurar un sistema educativo inclusivo y de calidad en todos sus niveles, trabaja para formar ciudadanos, capaces de aprender por sí mismos, empeñados en conseguir su desarrollo integral, con principios, valores que fundamentan su conducta.
- **Comité Nacional de Alfabetización “CONALFA”** Es una entidad rectora del programa de alfabetización, dirigida por el Ministerio de Educación, encargada de coordinar, promover, organizar mediante procesos innovadores e integrales, con pertinencia étnica, cultural y lingüística. Apoya a la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, promoviendo los medios adecuados para que las personas de las comunidades jóvenes y adultas de 15 años y más, quienes conforman los programas socios que no saben leer y escribir tengan acceso a la cultura escrita.
- **Área de Salud:** Incide y discute la propuesta e implementación de un modelo de atención en salud con pertinencia cultural, como lo establece la misión y visión de ASECSA, así mismo se coordinan actividades, en alianza sobre estrategias a nivel departamental, como también talleres de capacitaciones, actividades públicas respecto al tema salud.

c) Nacional

- **Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social “MSPAS”** A nivel Nacional espacio que ASECSA, incide en la construcción de un modelo de atención en salud con pertinencia cultural, apoyan a la Asociación De Servicios Comunitarios de Salud aceptando las propuestas para dar otro panorama a las comunidades.

2.5.3. Sector no Gubernamental Nacional

a) Local

- **Comisión de Comadronas y Promotores:** Grupo de encuentro nacional con ASECSA en apoyo de su reconocimiento a comadronas en los espacios de salud y la política nacional de comadronas debiera ser adaptada a la cultura y creencia de los pueblos mayas.
- **Programas socios:** Son organizaciones socias de ASECSA, bases comunitarias con quienes visualizan un objetivo común en salud integral; se aglutinan a nivel regional; por la amplia cobertura del proyecto en su conjunto a nivel nacional; forman una junta directiva que tiene voz y voto para las acciones que realiza la institución.
Cabe mencionar que cada programa socio tiene su propia junta directiva, siendo beneficiarios del proyecto.
- **REDSAG:** Red de seguridad agroecológica, espacio en la que ASECSA incide para la propuesta en el tema de soberanía alimentaria.

b) Departamental

- **Coordinadora de Organizaciones NO Gubernamentales CONGAV:** Es la Coordinadora De Organizaciones No Gubernamentales de Alta Verapaz, con quien se coordina actividades para el fortalecimiento organizativo. Con ASECSA, es socia y aliada estratégica, unifican esfuerzos para contribuir al desarrollo de Alta Verapaz, siendo titular suplente ante el Consejo Departamental de Desarrollo CODEDE, espacio de incidencia y propuesta para el desarrollo local; así mismo obtiene beneficios en fortalecimiento organizacional.

- **REDSAG:** Red de seguridad agroecológica, espacio en la que ASECSA incide para la propuesta en el tema de soberanía alimentaria.
- **Organización Internacional OXFAM:** Es una confederación internacional formada por 17 organizaciones no gubernamentales nacional que realizan labores humanitarias en 90 países. Promueve proyectos de desarrollo social, cuyo a nivel latinoamericano, tiene varias sedes, la sede con la que trabaja la Asociación De Servicios Comunitarios De Salud ASECSA, se encuentra en el Salvador, tiene un delegado oficial a nivel local con ello se trabaja el proyecto “grupos de ahorro comunitario”.
- **ASOCIACION NUEVOS HORIZONTE ANH:** Es una asociación que brinda protección a los que se encuentran vulnerables al riesgo, trabaja para establecer la independencia social y económica de las mujeres, que les permite reintegrarse a su comunidad como personas productivas, así mismo se esfuerza para aumentar la conciencia de la desigualdad de género y violencia en Guatemala. coordina con la Asociación De Servicios Comunitarios De Salud ASECSA en el proyecto de gestión de riesgo y equidad de género.
- **Observatorio de Salud Reproductiva OSAR:** Se encarga de observar que todas las políticas del gobierno en cuestión de salud sexual reproductiva cumplan con lo establecido según la ley. Es un ente que presiona el gobierno para que se cumple la parte de salud sexual reproductiva, todo lo establecido y también es encargado de monitorear todo lo que está haciendo el gobierno y que resultados ha tenido.
- **ICOS:** Es una organización de la sociedad civil orientada al desarrollo social, con la búsqueda de satisfacción de las necesidades a través de procesos integrales, atención en salud con la cooperación de la Asociación De Servicios Comunitarios De Salud ASECSA que promueve la salud integral.
- **PASTORAL SOCIAL:** Institución de la iglesia católica, que promueve el acceso a oportunidades a través de diferentes acciones innovadoras, inciden en el mejoramiento de la calidad de vida a través de la salud integral, como proceso participativo y transformador, en coordinación con la Asociación de Servicios Comunitarios De Salud ASECSA.

- **TALITA KUMI** Es una organización con enfoque social que promueve el desarrollo comunitarios, formando integralmente a los miembros de la familia rural, con énfasis en la juventud, para mejorar su calidad de vida, a través del diseño y ejecución de propuestas innovadoras. Apoya a la Asociación de Servicios Comunitarios De Salud ASECSA, coordinando actividades para beneficio de las comunidades.

c) Nacional

- **Consejo de Instituciones de Desarrollo COINDI:** La Asociación de Servicios Comunitarios De Salud ASECSA, es parte del consejo, es un espacio de discusión, análisis y propuestas en políticas públicas en beneficio de la salud de la población.
- **REDSAG:** Red de seguridad agroecológica, espacio en la que ASECSA incide para la propuesta en el tema de soberanía alimentaria.
- **FUNDACION GUILLERMO TORIELLO FGT:** Se proyecta al desarrollo, a la recuperación de la memoria de los revolucionarios caídos o fallecidos durante el conflicto armado, con la cooperación de la Asociación De Servicios Comunitarios De Salud ASECSA que promueve la salud integral.
- **FUNDACION RIGOBERTA MENCHU:** Garantiza la realización y ejecución de los planes, programas y acciones a favor de los derechos humanos, derechos de los pueblos indígenas y de los aportes a la solución política de los conflictos mediante el dialogo, articula con la Asociación De Servicios Comunitarios De Salud ASECSA la cual juega un papel político ya que el trabajo que realizan va en defensa y recuperación de la madre tierra.
- **CEIBA:** Es una asociación que promueve y acompaña grupos de base comunitaria y del movimiento social en aspectos técnicos, políticos, sociales y ambientales, con pertinencia cultural y equidad, articula con la Asociación De Servicios Comunitarios De Salud ASECSA, que trabaja con la salud comunitaria.
- **Comité de unidad campesina CUC:** Trabaja por el desarrollo rural integral y promueve la equidad de género, articula con la Asociación De Servicios

Comunitarios De Salud ASECSA que trabaja en el proyecto de equidad de género.

2.5.4. Sector no gubernamental internacional

a) Nacional

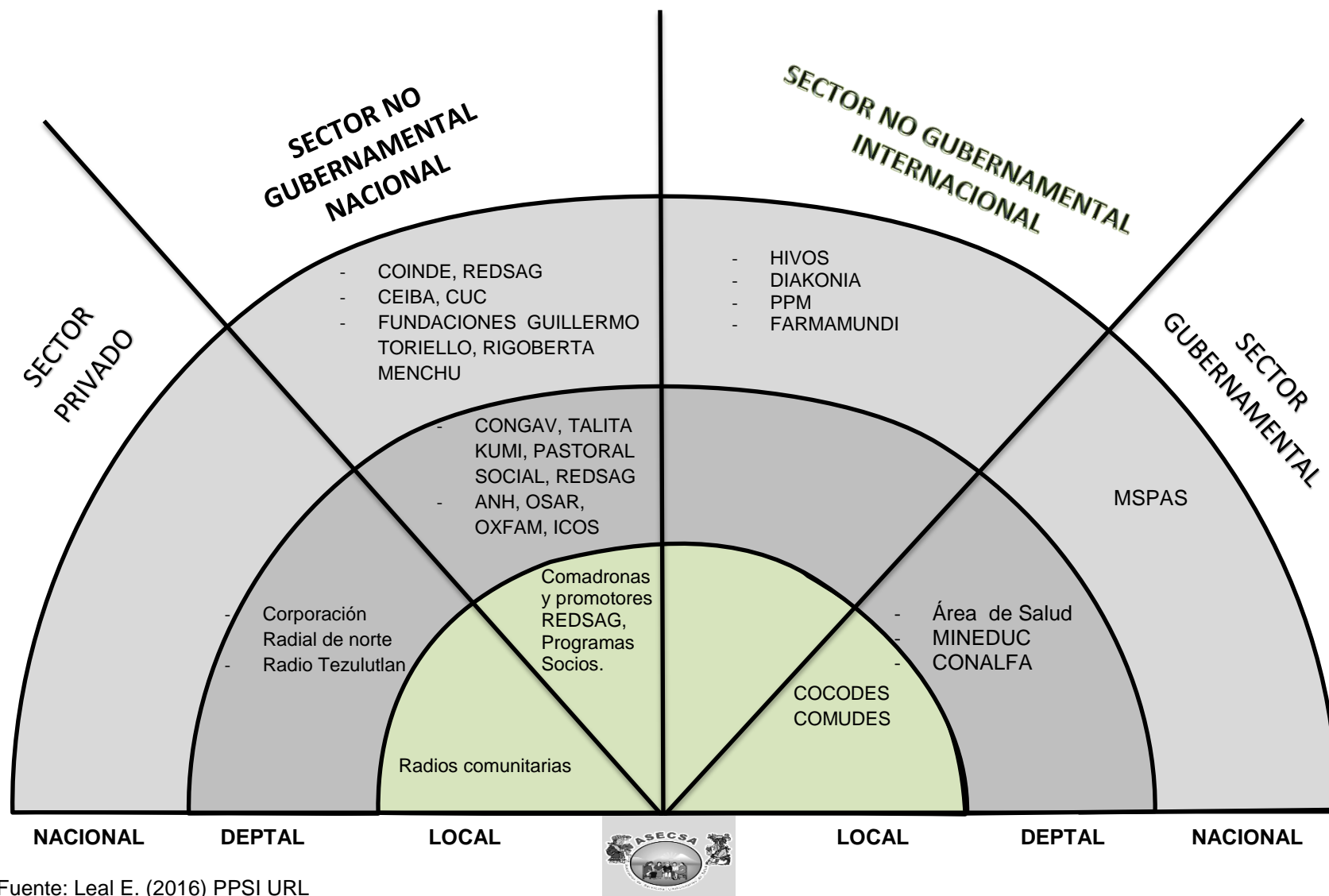
- **DIAKONIA (Suecia):** Es una agencia que brinda financiamiento específicamente al proyecto de Género y Salud siendo las beneficiarias comadronas y promotores en salud.
- **FARMAMUNDI (FMM):** Agencia que apoya a la red de medicamentos en la implementación de botiquines en las comunidades lejanas por medio de los programas socios, quienes adquieren los medicamentos a un precio módico.
- **HIVOS:** Es un potencial financiero del proyecto Promoción de la salud y Prevención del VIH Y SIDA; fortaleciendo a las comadronas y promotores como consejeros, propiciando grupos de autoayuda.
- **PPM:** Pan para el Mundo, servicio protestante para el desarrollo, es la obra de ayuda de las iglesias evangélicas regionales y Libres de Alemania que actúa a nivel mundial.

Es importante recalcar que las organizaciones que coordinan con la Asociación De Servicios Comunitarios De Salud ASECSA brindan apoyo financiero, aportes en espacio de incidencia en propuestas de salud, coordinan acciones estratégicas e interinstitucionales, desde el ámbito local hasta internacional.

Estas organizaciones apoyan a la Asociación De Servicios Comunitarios de Salud ASECSA con el objetivo de contribuir a la transformación social, específicamente en la salud integral de la persona, especialmente beneficiar a las personas vulnerables mayas q'eqchi'. Por tanto los programas socios son actores claves dentro de ASECSA, porque tienen una visión de desarrollo, los cuales deben fortalecerse para alcanzar los objetivos que se tienen propuestos, razón por la cual es necesarios que exista apoyo de otras instituciones, organizaciones de diferentes sectores, que

atiendan las necesidades de los veinte programas socios de la Región Nor-oriente, los cuales son la base de trabajo de ASECSA en el área de la línea programática fortalecimiento a organizaciones comunitarias.

2.5.5. Panorama Organizacional



Fuente: Leal E. (2016) PPSI URL

2.6. Red de Actores vinculados en el área de proyección

El objetivo central de la aplicación de esta herramienta, es conocer las organizaciones o entidades existentes y de apoyo que están comprometidos con la Asociación de Comadronas y Promotoras de Salud ACOPROS.

Para la identificación de actores involucrados se establecieron dos grupos determinados:

Actores Directos: Son los que tienen mayor incidencia dentro del funcionamiento del programa Asociación de Comadronas y Promotores de Salud “ACOPROS.”

Actores Indirectos: Son todas las entidades o personas que en algún momento cooperan y coordinan acciones en el programa y que han tenido una relación un poco retirada dentro del mismo.

En el área de “Fortalecimiento a Programas socios” se encuentra el programa Asociación de Comadronas y Promotoras de Salud “ACOPROS” conformado por:

2.6.1. Actores Directos

- **Técnico del área fortalecimiento a programas socios de ASECSA**

El programa Fortalecimiento a programas socios de ASECSA trabaja con hombres y mujeres mayas q’eqchi’, apoya a la Asociación De Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en espacios de capacitación, asesoría legal y administrativa a junta directiva, formación a comadronas y promotores(as), así mismo da acompañamiento cuando la asamblea elige a miembros de juntas directivas, brinda equipo de oficina, equipamiento a comadronas y promotores para atender a los pacientes de las distintas comunidades.

- **Integrantes de la Junta Directiva**

Son el eje principal para la realización de las acciones del programa ACOPROS, quienes deben trabajar en equipo y responsabilidad al momento de realizar sus funciones dentro de referida asociación.

- **Comadronas**

Son las que atienden a las mujeres embarazadas y recién nacidos de la comunidad, las mismas son preparadas y fortalecidas a través de diferentes talleres de

capacitación sobre el tema salud. Se recalca que actualmente ACOPROS cuenta con 25 comadronas.

- **Promotores de salud**

Personas que se dedican a brindar atención en salud en las cuarenta comunidades. Se hace mención que actualmente ACOPROS cuentan con 32 promotores, los cuales se organizan con las comadronas para brindar charlas de planificación familiar, higiene personal.

2.6.2. Actores Indirectos

- **Comisión Fiscalizadora**

Personas encargadas de fiscalizar el equipo mobiliario dentro de la Asociación De Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

- **Consejo comunitario de desarrollo COCODE**

Coordina acciones con la junta directiva, comadronas y promotores de ACOPROS para que brinden charlas de planificación familiar, higiene personal en el ámbito comunitario.

- **Centro de Salud**

Invita a comadronas ACOPROS a capacitaciones sobre la salud, y así mismo comadronas presentan un reporte sobre embarazos a temprana edad, violencia intrafamiliar.

- **Municipalidad de San Pablo Tamahú**

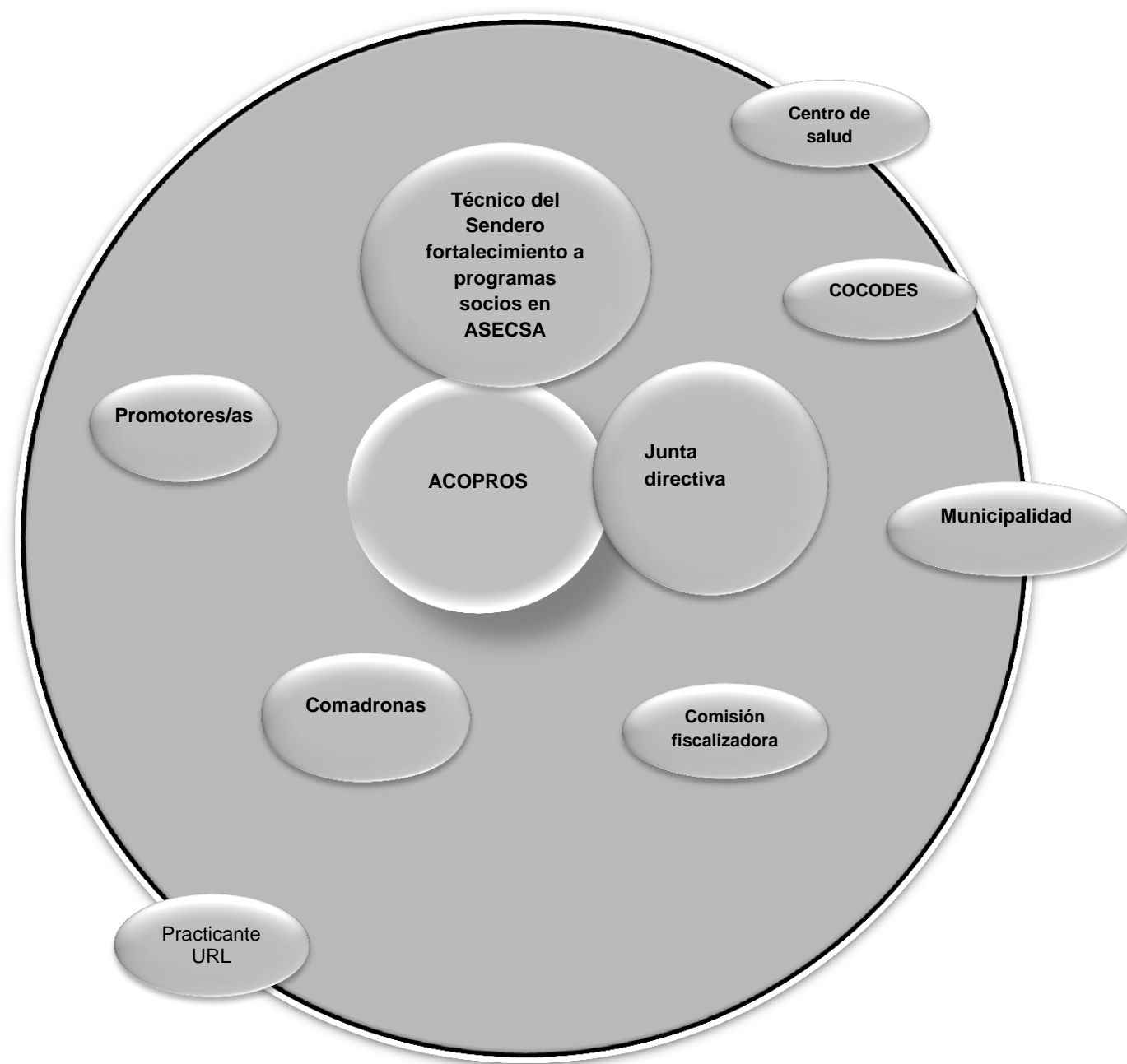
Realiza invitaciones en algunas ocasiones a integrantes de la junta directiva de ACOPROS a reuniones de los COMUDES.

- **Practicante URL**

Inclusión temporal de la practicante de Trabajo social con énfasis en Gerencia del desarrollo.

A continuación se presenta la red de actores vinculados al área de proyección. Actores directos los que están cerca al área de intervención y actores indirectos que están más alejados de diagrama.

2.6.3. Gráfico 5 Diagrama de Venn



Fuente: Leal E. (2016) PPS URL

Demandas Institucionales y poblacionales de la Asociación de Servicios Comunitarios De Salud ASECSA.

2.7. Demandas Institucionales

- Que programa socio ACOPROS sea una asociación grande, productiva, transparente y luche por ser sostenible.
- Qué Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS tenga la capacidad de gestión, liderazgo e incidencia en diferentes espacios.
- El empoderamiento y autonomía de integrantes de junta directiva de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud –ACOPROS-
- En las capacitaciones contar con la participación de comadronas y promotores de ACOPROS para que brinde una mejor atención en salud a la población del Municipio de Tamahú.

2.8. Demandas poblacionales

- Que se implemente una red de botiquines en las comunidades del Municipio de Tamahú para brindar una mejor atención en salud a las personas de las comunidades.
- Monitoreo del trabajo que realizan las comadronas y promotores en las distintas comunidades a través de las visitas domiciliarias.
- Mayor formación de comadronas y promotores que brindan atención en salud en distintas comunidades de San Pablo Tamahú.
- Que se alfabeticen las personas que integran la Junta Directiva de ACOPROS

2.9. Proyectos futuros o visión proyectiva de la organización

La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA no tiene proyectos futuros por falta de financiamiento, está enfocado únicamente a los proyectos que actualmente están vigentes.

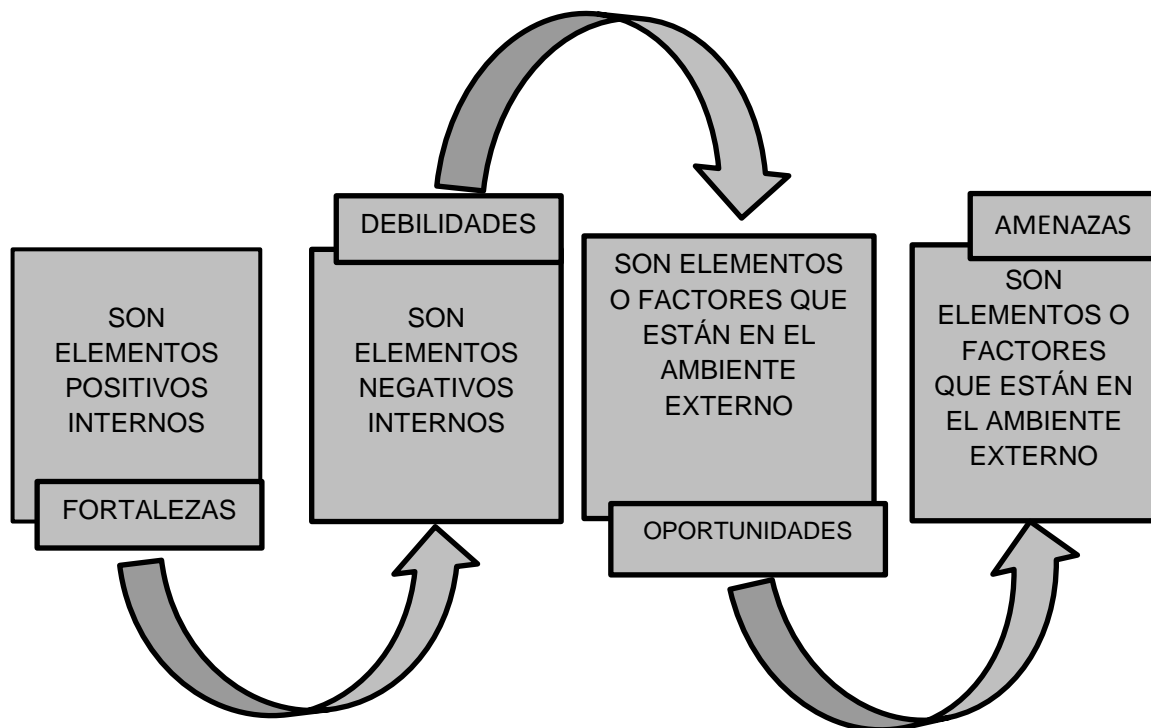
CAPITULO III

3. Análisis Estratégico

El análisis estratégico es una forma de reflexión que permitió penetrar en la complejidad del problema priorizado en el análisis situacional de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, entendiendo el contexto en que se desarrolla la problemática.

En el proceso de análisis estratégico se aplicó un diagnóstico FODA, la cual entregó importante información sobre el problema, tanto a nivel interno como externo.

Para el análisis de la herramienta aplicada FODA, se contó con la participación de los integrantes de la Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, a quienes se les facilitó una breve explicación de las características del FODA.



Fuente: Leal E. (2016) PPS URL

El análisis FODA se enfocó directamente hacia los factores claves para el éxito de la Asociación de ACOPROS.

A nivel interno de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS se identificaron:

Fortalezas: Son las potencialidades humanas o materiales con que cuenta la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud “ACOPROS”, habilidades, capacidades y otras situaciones positivas que contrarrestan el problema priorizado.

Debilidades: Son las deficiencias materiales o humanas con que cuenta la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud “ACOPROS”, las cuales limitan la solución del problema en el cual se va intervenir.

A nivel Externo de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS se identificaron:

Oportunidades: Son todas aquellas posibilidades de desarrollo que tiene la junta directiva de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, para resolver el problema, las cuales se encuentran en el medio geográfico, social, político y económico en la que se desarrolla.

Amenazas: Son las situaciones negativas que atentan contra la solución del problema de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

A continuación se muestra el gráfico con los resultados obtenidos a través la matriz FODA, posteriormente se harán las vinculaciones y estrategias de intervención para resolver el problema de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

3.1. MATRIZ FODA (Tabla 3)

		INTERNO	EXTERNO		
		FORTALEZAS	OPORTUNIDADES		
POSITIVO		<p>F1. La Asociación De Comadronas Y Promotores de Salud ACOPROS, cuenta con una junta directiva integrada.</p> <p>F2. La junta directiva de la Asociación De Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS cuenta con la experiencia que posee la representante legal para poder guiar a los demás integrantes en la realización de roles.</p> <p>F3. La junta directiva de ACOPROS Cuenta con la asesoría de la Asociación de Servicios Comunitarios De Salud ASECSA.</p> <p>F4. La Junta directiva de la Asociación De Comadronas y Promotores De Salud ACOPROS cuenta con documentos: registros contables, libros de actas legalmente autorizadas.</p> <p>F5. La junta Directiva de la Asociación De Comadronas y Promotores De Salud ACOPROS cuenta con capacidad de brindar charlas educativas sobre género y salud reproductiva.</p> <p>F6. Comadronas y promotores integrantes de junta directiva de ACOPROS promocionan la atención que brinda la asociación.</p> <p>F7. Apoyo de la contadora de ASECSA en llevar el control de los ingresos y egresos de los medicamentos.</p> <p>F8. En la junta directiva la mayoría de integrantes son mujeres, por lo que Asociación De Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS es uno de los programas socios que está impulsando la transversal de género.</p>			POSITIVO
		<p>O1. Credibilidad de los vecinos de distintos municipios del servicio que brinda ACOPROS.</p> <p>O2. Apoyo de la municipalidad en invitar a reuniones del COMUDE.</p> <p>O3. Se pueden realizar alianzas con otras instituciones del municipio de San Pablo Tamahu para optimizar la utilización de los recursos.</p> <p>O4. Seguir con el apoyo financiero de la Cooperación Suiza para el funcionamiento de la clínica.</p> <p>O5. Incremento de ingreso por venta de medicamentos.</p> <p>O6. El intercambio de experiencia y conocimiento de la junta directiva de ACOPROS con otras instituciones.</p> <p>O7. Lograr Cambios en las actitudes de la población.</p> <p>O8. Integración de nuevos socios (as) de las comunidades a la Asociación De Comadronas Y Promotores De Salud ACOPROS.</p>			

	INTERNO	EXTERNO	
	DEBILIDADES	AMENAZAS	
NEGATIVO	<p>D1. Desinterés en integrantes de la junta directiva de ACOPROS por no contar con incentivo.</p> <p>D2. Baja iniciativa de algunos integrantes en la búsqueda de estrategias ante instituciones para beneficio hacia la asociación.</p> <p>D3. La sobrecarga de trabajo sobre la representante legal por parte del resto de los integrantes de la Junta Directiva al poder trabajar en equipo.</p> <p>D4. Escasa disponibilidad de tiempo de algunos integrantes en participar en las reuniones de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.</p> <p>D5. Débil coordinación de actividades y toma de decisiones en los integrantes de la junta directiva.</p> <p>D6. Desconocimiento de un reglamento dentro de la asociación de comadronas y promotoras de salud ACOPROS, lo que ha provocado desconocimiento de los principios, normas y procedimientos que rigen el funcionamiento de la junta directiva.</p> <p>D7. Inexistencia de un manual de funciones donde especifique el rol de cada uno de los integrantes de la asociación de comadronas y promotoras de salud de ACOPROS, lo que ha provocado desconocimiento e irresponsabilidad en desempeñar sus funciones y compromisos.</p> <p>D8. Falta de confianza en algunos integrantes de poner en práctica sus habilidades y aptitudes no permite un eficiente</p>	<p>A1. Perdida del apoyo de parte de la asociación de ASECSA por no reflejar crecimiento la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.</p> <p>A2. Falta de apoyo de donantes</p> <p>A3. Comadronas y promotores de la asociación sea absorbida por parte de instituciones bajo otros fines.</p> <p>A4. Desintegración de la junta directiva.</p> <p>A5. No contar con el apoyo de instituciones internacionales.</p> <p>A6. Baja proyección de ACOPROS.</p> <p>A7. No solo la representante legal debe contar con experiencia y conocimiento sino toda la directiva.</p>	NEGATIVO

desempeño en la asociación.

D9. Bajo nivel educativo, lo que ha provocado a integrantes de ACOPROS no comprender y realizar sus funciones, afecta el proceso de aprendizaje.

D10. Bajo nivel de empoderamiento por la falta de capacitaciones constantes a la junta directiva de parte de la línea programática fortalecimiento a programas socias. (Lo que ha provocado a integrantes no alcanzar los objetivos de la asociación.

Fuente: Leal E. (2016) PPSI URL.

3.3.1. Análisis de la matriz FODA

- **FORTALEZAS**

Con los integrantes de la junta directiva de la Asociación De Comadronas y Promotores De Salud "ACOPROS", se identificaron las fortalezas, los cuales son los aspectos positivos internos con las que cuentan y de vital importancia para poder resolver el problema de intervención, entre ellos tenemos que la asociación cuenta con una junta integrada que está impulsando equidad de género, donde la mayoría de integrantes son mujeres, principalmente la representante legal quien está a cargo de la asociación, quien cuenta con la experiencia, así mismo ha venido formando parte de la junta directiva años anteriores quien podrá guiar a todos los integrantes en la realización de sus funciones, compromisos y así iniciar con la responsabilidad que les corresponde a cada uno.

Así mismo la junta directiva tiene la fortaleza de contar con documentos como registros contables, libros de actas legalmente autorizados, deben aprovecharlos para anotar todos los movimientos realizados dentro de la asociación, así mismo cuentan con el apoyo de la contadora de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud "ASECSA" en llevar el control de los ingresos y egresos de los medicamentos. Se recalca entre otras fortalezas que tienen los integrantes es que están capacitados para brindar charlas educativas sobre salud reproductiva y género.

El programa socio ACOPROS base principal de ASECSA, es un beneficio para las mujeres de escasos recursos, puesto que comadronas integrantes de la junta directiva y las comadronas socias de las distintas comunidades se encargan del cuidado de la salud de las mujeres durante el embarazo, de la asistencia al parto y seguimiento del posparto, así como también de la regulación de la fecundidad, es por ello que las mismas comadronas promocionan en las comunidades la atención que brinda la asociación.

- **OPORTUNIDADES**

Las oportunidades son identificadas en un ambiente positivo externo con la ayuda de los integrantes de la junta directiva, los cuales son posibilidades de desarrollo para resolver el problema de intervención, pudiendo alcanzarlos mediante las fortalezas con las que cuentan y estrategias de la línea programática “Fortalecimiento a programas socios” de ASECSA.

Dentro de los aspectos externos tenemos: la junta directiva de ACOPROS tiene la oportunidad de la integración de nuevos socios por la credibilidad del servicio en salud que brinda referida asociación, de igual manera cuenta con el apoyo de la municipalidad al ser tomados en cuenta en las reuniones del COMUDE, y participar en otras actividades para intercambiar experiencias y lograr cambios en las actitudes de la población, así mismo realizar alianzas con otras instituciones para optimizar la utilización de los recursos, como también seguir con el apoyo financiero de la Cooperación Suiza para el funcionamiento de la clínica de la mujer, incrementando los ingresos por venta de medicamento.

- **DEBILIDADES**

Los aspectos negativos internos de los integrantes de la junta directiva que de alguna manera impiden alcanzar los objetivos de la Asociación de Comadronas y Promotores de salud ACOPROS se encuentran los siguientes:

El desinterés de los integrantes de la junta directiva dentro de la asociación debido a que algunos miembros ya no quieren seguir formando parte de la junta directiva porque no cuentan con un incentivo, lo que ha provocado que no participen en las funciones que les corresponden, obstaculizando que los objetivos propuestos de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS no sean alcanzados con efectividad.

También la baja iniciativa de algunos integrantes y la sobrecarga de trabajo de la representante legal por parte del resto de los integrantes ha provocado que no existan estrategias para contribuir a los logros de objetivos, pudiendo trabajar en equipo, así mismo la junta directiva no tienen tiempo para asistir a las reuniones

debido a que tienen compromisos laborales que cumplir, debido a ello también hay bajo empoderamiento por limitación de capacitaciones de parte de la línea programática Fortalecimiento a Programas Socios, lo que ha provocado desconfianza en algunos integrantes de poner en práctica sus habilidades y aptitudes.

Existe débil coordinación de actividades y toma de decisiones en los integrantes de la junta directiva debido al bajo nivel educativo de algunos integrantes lo que ha provocado que no puedan comprender y realizar sus funciones, afectando el proceso de aprendizaje, así mismo existe desconocimiento e irresponsabilidad en realizar sus funciones debido a que no cuentan con un manual de funciones, ni reglamento interno, de igual modo no se les concientizó de la importancia que juegan al formar parte de la junta directiva dentro de la asociación ACOPROS.

- **AMENAZAS**

Las amenazas siendo toda situación negativa que atenta contra la solución del problema de la junta directiva de ACOPROS, los cuales se encuentran en un ambiente externo siendo los siguientes:

Se amenaza con la pérdida de apoyo de parte de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, si la junta directiva de ACOPROS no refleja crecimiento, de igual manera que comadronas y promotores de la asociación ACOPROS sea absorbida por parte de otras instituciones bajo otros fines, así mismo que se desintegre la junta directiva, dándose una baja proyección de la asociación.

Existe la posibilidad de negación de apoyo de instituciones internacionales, de donantes para trabajar por el servicio de salud que brinda la asociación a las personas de escasos recursos, principalmente hacia las mujeres en atención en embarazos, partos y puerperio, como también a pacientes de ambos sexos en distintas enfermedades.

3.2. Identificación de estrategias de acción de FODAE

Luego de haber analizado cada factor del FODA, se procede a realizar el análisis estratégico, para ello se utilizó la técnica del MINI MAX, la que permitió la vinculación de cada uno de los elementos del cuadrante de la MATRIZ FODA, fortalezas con oportunidades, fortalezas con amenazas, debilidades con oportunidades, debilidades con amenazas.

Se realizó la vinculación con el uso adecuado de la referida técnica mencionada en el párrafo anterior, la cual facilitó el análisis de cada cuadrante, para luego determinar y formular estrategias de acción que permitió identificar soluciones al problema central “Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio ACOPROS, brindando pautas hacia donde se podrá intervenir para poder contribuir de forma positiva.

Para la identificación y formulación de estrategias se tomó en cuenta que la selección de estrategias se realiza con base a los criterios, que las fortalezas se deben aprovechar, las oportunidades se deben explotar, las debilidades se deben reducir y las amenazas se deben bloquear.⁹

Posteriormente se obtuvo como resultados las siguientes estrategias.

3.2.1. Vinculación (maxi- maxi) Análisis estratégico

◊ Fortalezas - oportunidades

Especifica en qué medida las fortalezas permiten aprovechar al máximo las oportunidades que se presenta para responder y minimizar el problema identificado. “Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio ACOPROS”.

V1. El programa ACOPROS en su junta directiva cuenta con integrantes que están capacitados en brindar charlas educativas a la población en temas específicamente sobre salud reproductiva, género, lo que permite que se aproveche para contribuir en intercambiar experiencia y conocimientos de la junta directiva con otras instituciones para evitar problemas existentes en el municipio

⁹ Sigui Fajardo Ninette, (1998) introducción de la Gerencia Social, pág. 43

de San Pablo Tamahú, por lo que es necesario investigar cuantas instituciones se encuentran en el municipio de San Pablo Tamahú.

- **Proyecto 1: Diagnóstico de organizaciones, para la incidencia de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del municipio de Tamahú.**

V2. Al Contar la asociación con una junta directiva integrada va a permitir a los integrantes a aprovechar el apoyo de la municipalidad al ser tomados en cuenta en reuniones del COMUDE y participar en otras actividades que se realizan dentro de la misma.

- **Proyecto 2: Capacitación sobre participación ciudadana dirigida a integrantes de la junta directiva de ACOPROS.**

V3. Las comadronas y promotores integrantes de la junta directiva al promocionar el servicio que brinda ACOPROS adquieren la credibilidad de los vecinos de distintas comunidades urbanas y rurales.

- **Proyecto 3: Motivar a las comadronas y promotores integrantes de junta directiva de ACOPROS de la importancia de participación en los procesos de desarrollo en su comunidad.**

V4. En la junta directiva la mayoría de integrantes son mujeres están capacitados para brindar charlas sobre temas específicamente de género, salud reproductiva, por lo que ACOPROS es uno de los programas socios que está impulsando la transversal de género, lo que facilita la integración de nuevos socios a participar, para ello es necesario fortalecerlos para que ellos pongan en práctica lo aprendido y se logre un cambio de actitud de la población.

- **Proyecto 4: Elaboración de una guía metodológica de capacitación sobre temas de género y salud reproductiva, dirigida a los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.**

3.2.2. Vinculación (MAXI-MINI) Análisis estratégico



Fortalezas - Amenazas

Con estas vinculaciones se buscan los medios que permitan a la junta directiva de ACOPROS estar a la defensiva ante cualquier amenaza del ámbito externo de la problemática “Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio ACOPROS”

La estrategia consiste ¿En qué medida las fortalezas permiten defenderse frente a las amenazas?

V1. Con la experiencia de la representante legal de la junta directiva quien ha venido siendo integrante de la junta directiva años anteriores, se guiará a los demás integrantes de cómo deben realizar sus funciones que les corresponden dentro de la asociación, con la finalidad de fortalecer las capacidades de cada uno, evitando la desintegración de la misma y así puedan brindar una mejor atención en salud a las personas de escasos recursos.

- **Proyecto 5: Formación sobre capacidades organizativas dirigido a la junta directiva de ACOPROS**
- **Proyecto 6: Capacitación sobre liderazgo dirigido a junta directiva de programa ACOPROS.**

V2. Se considera como amenaza que comadronas y promotores de la asociación ACOPROS sea absorbida por parte de otras instituciones bajo otros fines, que podrían limitar la participación y el desempeño de ellos, para impedir esto es necesario aprovechar la capacidad de los integrantes de la junta directiva, que están capacitados para brindar charlas sobre salud reproductiva, genero, equidad de género, para fortalecerlos y así mismo hacerles conciencia de la importancia del trabajo que realizan en las distintas comunidades.

- **Proyecto 7: Fortalecer la capacidad de gestión de las comadronas y promotores para que sean gestores en el desarrollo de sus comunidades.**

3.2.3. Vinculación (mini-maxi) Análisis estratégico

◊ Debilidades con oportunidades

La pregunta orientadora de esta vinculación es: ¿En qué medida esta debilidad no permite aprovechar las oportunidades? Para ello es necesario el planteamiento de estrategias que limiten las debilidades por medio de la movilización de los recursos y capacidades, porque es importante cambiar la situación de la junta directiva para que se logren los objetivos de ACOPROS.

V1. Tener desconocimiento de funciones por la inexistencia de un manual dentro de la asociación no permite desempeñar sus funciones, así mismo provoca en los integrantes que no puedan realizar alianzas con otras instituciones tanto públicas como privadas, además no se logra la credibilidad de los vecinos, para ello es necesario capacitar a los integrantes sobre las funciones que les corresponden.

- **Proyecto 8: Elaboración de un manual de funciones y responsabilidades de la junta directiva ACOPROS.**

V2. El desinterés de los integrantes debido a que no reciben incentivo, provoca que no se aproveche el apoyo financiero de la Cooperación Suiza, de la Municipalidad, para ello es necesario reunir a los integrantes y hacerles conciencia de la importancia que juegan dentro de la asociación y que de ellos depende que se pueda seguir trabajando para ayudar a las personas de escasos recursos en las distintas comunidades.

- **Proyecto 9: Sensibilizar a los integrantes de la junta directiva para que tengan visión de desarrollo sostenible.**

V3. La baja iniciativa con que cuentan algunos integrantes de la junta directiva en la búsqueda de estrategias ante instituciones no permite aprovechar la realización de alianzas con otras instituciones del municipio de San Pablo Tamahú, para optimizar la utilización de los recursos.

- **Proyecto 10: Elaboración de plan estratégico de ACOPROS.**

3.2.4. Vinculación (mini-mini) Análisis estratégico

◊ Debilidades - amenazas

La estrategia consiste en establecer en qué medida las debilidades no permiten enfrentar las amenazas, porque el objetivo estratégico es reforzar, para ello se buscan los medios que permitan a la junta directiva estar a la defensiva ante cualquier amenaza externa.

V1. El bajo nivel de empoderamiento en los integrantes de la junta directiva se debe a la falta de capacitaciones constantes, al analfabetismo y a la desconfianza en los integrantes en sus habilidades y aptitudes para desempeñar sus funciones, lo que conlleva a que se pierda el apoyo de parte de la asociación de ASECSA, por no reflejar crecimiento y no poder alcanzar los objetivos de la asociación ACOPROS.

Proyecto 11: Plan de formación y actualización sobre roles y responsabilidades de los integrantes de la junta directiva de ACOPROS.

Proyecto 12: Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a junta directiva de programa socio ACOPROS.

V2. El desinterés y la indisponibilidad de tiempo de los integrantes en la búsqueda de estrategias ante instituciones para apoyo hacia la asociación y la sobrecarga de trabajo que tiene la representante legal, provoca a que se desintegre la junta directiva, hasta la posibilidad de la baja proyección de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS. Para ello es necesario que se fortalezca la comunicación entre la representante legal y los demás integrantes de la junta directiva.

- **Proyecto 13: Desarrollo de capacidad de comunicación entre los integrantes de la junta directiva.**

- **Proyecto 14: Crear círculos de comunicación y confianza en el desarrollo de talleres del trabajo en equipo dirigido a los integrantes de la junta directiva para los trabajos en equipo.**

V3. El extravío del reglamento interno de la asociación ha afectado a algunos integrantes al desconocer las normas, principios y procedimientos que rigen el funcionamiento de la junta directiva, lo que ha provocado una débil coordinación de actividades, esto genera en un futuro baja proyección de la Asociación De Comadronas y Promotoras de Salud “ACOPROS”.

Es importante enfatizar que coordinador Regional de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA dio a conocer a miembros de órgano directivo que cuentan con el reglamento interno original de la asociación ACOPROS.

Proyecto 15: Elaboración de un reglamento interno para la asociación de comadronas y promotores de salud ACOPROS.

3.3. Definición del área de intervención

Realizado el análisis situacional con el apoyo de los integrantes de la junta directiva se identificó el problema central: “Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio ACOPROS ” es por ello que no logran alcanzar los objetivos, así como la sostenibilidad de la misma, debido a que no están empoderados de las responsabilidades que les corresponden.

Por esta razón el área de intervención es “Fortalecimiento a programas socios” de ASECSA, específicamente en el programa Asociación de Comadronas y Promotores de Salud “ACOPROS”, con el fin de contribuir en el fortalecimiento de la junta directiva para que reflejen crecimiento y logren alcanzar los objetivos de la asociación, la cual se enfoca en brindar atención en salud a los pacientes en distintas enfermedades, así como de la asistencia al parto y del seguimiento del posparto, en las distintas comunidades urbanas y rurales del municipio de Tamahú.

3.4. Propuesta de proyectos

A través de la realización de las vinculaciones de los elementos internos y externos detectados en la aplicación de la herramienta FODA, se propusieron quince (15) posibles proyectos que responden a las necesidades de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, los cuales se presentan a continuación.

1. Diagnóstico de organizaciones, para la incidencia de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del municipio de Tamahú.
2. Capacitación sobre participación ciudadana dirigida a integrantes de la junta directiva de ACOPROS.
3. Motivar a las comadronas y promotores integrantes de junta directiva de ACOPROS de la importancia de participación en los procesos de desarrollo en su comunidad.
4. Elaboración de una guía metodológica de capacitación sobre temas de género y salud reproductiva dirigida a los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.
5. Formación sobre capacidades organizativas dirigido a la junta directiva de ACOPROS.
6. Proceso de capacitación sobre liderazgo dirigido a junta directiva de programa ACOPROS.
7. Fortalecer la capacidad de gestión de las comadronas y promotores para que sean gestores en el desarrollo de sus comunidades.
8. Elaboración de un manual de funciones y responsabilidades de la junta directiva ACOPROS.
9. Sensibilizar a los integrantes de la junta directiva para que tenga visión de desarrollo sostenible.
10. Elaboración de plan estratégico de ACOPROS.
11. Plan de formación y actualización sobre los roles y responsabilidades de los miembros de la junta directiva.

12. Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a junta directiva de programa socio ACOPROS.
13. Desarrollo de capacidades de comunicación entre los integrantes de la junta directiva.
14. Crear círculos de comunicación y confianza en el desarrollo de talleres del trabajo en equipo dirigido a los integrantes de la junta directiva para los trabajos en equipo.
15. Elaboración de un reglamento interno para la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

3.5. Priorización del proyecto de intervención

Es importante recalcar que la vinculación del análisis estratégico de cada cuadrante permitió que se desprendieran proyectos que responden a las necesidades inmediatas requeridas por la junta directiva de ACOPROS, para luego seleccionar solamente un proyecto.

Para la selección del proyecto se utilizó la técnica de priorización de proyecto de intervención (PROIN), con el apoyo de los integrantes de la junta directiva del programa ACOPROS, valorando cada proyecto bajo cinco criterios de ponderación, los cuales son los siguientes:

- CARÁCTER SOCIAL
- INTERÉS INSTITUCIONAL
- POSIBILIDAD DE OBTENER RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN
- ES EJECUTABLE EN CATORCE SEMANAS
- FACILITACIÓN DE APRENDIZAJE

A cada criterio mencionado anteriormente se le brindó una calificación de 0 a 5 para una puntuación total de 25, realizando este proceso en consenso con los integrantes de la junta directiva de la asociación, para brindar una puntuación acorde a cada proyecto, posteriormente se logró determinar el proyecto a ejecutar durante el

proceso de la práctica profesional supervisada (PPSII) obteniendo la mayor puntuación.

A continuación se presenta la matriz de PROIN. (Ver tabla 4).

3.5.1. Matriz de PROIN (Tabla No. 4)

PROYECTO DE INTERVENCIÓN							
No.	NOMBRE DEL PROYECTO	CARÁCTER SOCIAL	INTERÉS DE INSTITUCIÓN	POSIBILIDAD DE OBTENER RECURSO PARA LA EJECUCIÓN	EJECUTAR EN 14 SEMANAS	FACILITA EL APRENDIZAJE	TOTAL
		5	5	5	5	5	25
1	Diagnóstico de organizaciones, para la incidencia de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del municipio de Tamahú.	5	4	4	4	4	21
2	Capacitación sobre participación ciudadana dirigida a integrantes de la junta directiva de ACOPROS.	4	4	4	4	4	20
3	Motivar a las comadronas y promotores integrantes de junta directiva de la importancia de participación en los procesos de desarrollo en su comunidad.	4	4	4	3	4	19

4	Elaboración de una guía metodológica de capacitación sobre temas de género y salud reproductiva dirigida a los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas Y Promotores de Salud ACOPROS.	4	4	3	5	4	20
5	Formación sobre capacidades organizativas dirigido a la junta directiva de ACOPROS	3	4	3	4	4	18
6	Proceso de capacitación sobre liderazgo dirigido a junta directiva de programa ACOPROS.	4	5	4	4	4	21
7	Fortalecer la capacidad de gestión de las comadronas y promotores para que sean gestores en el desarrollo de sus comunidades.	5	4	4	4	5	22
8	Elaboración de un manual de funciones y responsabilidades de la junta directiva ACOPROS.	4	5	5	4	5	23
9	Sensibilizar a los integrantes de la junta directiva para que tenga visión de desarrollo sostenible.	4	5	4	4	5	22
10	Elaboración de plan estratégico de ACOPROS	3	4	4	4	4	19

11	Plan de formación y actualización sobre los roles y responsabilidades de los miembros de la junta directiva	4	5	4	4	4	21
12	Programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a la junta directiva de programa socio ACOPROS.	4	5	5	5	5	24
13	Desarrollo de capacidades de comunicación entre los integrantes de la junta directiva	3	5	4	4	4	20
14	Crear círculos de comunicación y confianza en el desarrollo de talleres del trabajo en equipo, dirigido a los integrantes de la junta directiva para los trabajos en equipo.	4	5	4	4	4	21
15	Elaboración de un reglamento interno para la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.	3	4	3	3	3	16

Fuente: Leal E. (2016) PPSI, URL

3.6. Análisis de priorización de proyecto

Seguidamente de haber presentado la lista de proyectos a los integrantes de la junta directiva de programa ACOPROS, descritos en la matriz de proyectos de intervención (PROIN), se determinó como proyecto seleccionado para la intervención de la Práctica Profesional Supervisada el proyecto titulado “**Programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a junta directiva del programa socio ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú**”, se priorizó en consenso y tomando en cuenta que referido proyecto daría respuesta oportuna a las dificultades que en el análisis situacional se logró identificar principalmente al problema priorizado “Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio ACOPROS”, el cual obstaculiza alcanzar los objetivos de la asociación.

Se recalca que los integrantes de la junta directiva seleccionaron el proyecto, porque se consideró que la capacitación es desarrollo, es el conjunto de medios que se organizan de acuerdo a un plan para lograr que persona adquiera destrezas, valores o conocimientos teóricos, implica la obtención de herramientas que pueden utilizarse para fortalecer el desempeño de funciones de los integrantes y el servicio en atención en salud que brindan a la población dentro de la asociación, así mismo analizaron que a través de referido proyecto se formarían para trabajar en equipo gestionando las tareas en forma rápida y confiable.

Como resultado de la aplicación de la técnica de PROIN se determinó que el proyecto seleccionado “Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a junta directiva de programa socio ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú”, obtuvo una ponderación de 24 puntos.

3.7. Resultados Esperados en la Práctica Profesional Supervisada II

Resultado 1: Elaborado el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la

Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS en el municipio de San Pablo Tamahú.

- **Resultado 2:** Integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del municipio de San Pablo Tamahú, capacitados con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión para que reconozcan y fortalezcan sus competencias para desempeñar eficientemente sus funciones.
- **Resultado 3:** Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú.

3.8. Alcances y Limites

Es importante determinar los alcances que se anhelan lograr en el proceso de intervención de la Práctica Profesional Supervisada, así como algunas limitantes, las cuales son las siguientes:

3.8.1. Alcances

- Empoderamiento de los integrantes de la junta directiva del programa ACOPROS en realizar sus funciones para llevar a cabo los objetivos deseados.
- Fortalecimiento de la junta directiva de programa ACOPROS que oriente en funcionamiento y sus acciones.
- Contar con líderes y lideresas que tengan la capacidad de gestión, para velar por el bien del programa socio ACOPROS.
- Elaborar e implementar con éxito el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión.
- Aporte institucional para ejecutar el proyecto de intervención “Programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión, cumpliendo los objetivos establecidos.

3.8.2. Limitantes

Lo que podría anteponerse para alcanzar el resultado

- Institucional: desinterés por parte de los integrantes de la junta directiva de programa ACOPROS por no brindar un incentivo a su participación.
- Limitada participación de los integrantes en los talleres de capacitación, debido al distanciamiento de comunidades en las que habitan.
- Temporales: El escaso tiempo en la realización de las actividades, por lo que la Práctica Profesional tiene un lapso de ejecución establecido de catorce semanas.
- Adaptación de horario por falta de disponibilidad de tiempo, debido a que integrantes de la junta directiva realizan diferentes actividades laborales en distintas comunidades.

CAPITULO IV

4. Proyecto de intervención

4.1. Ficha técnica del proyecto

Nombre del proyecto: Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a junta directiva de programa socio ACOPROS, del municipio de San Pablo Tamahú, Alta Verapaz.

Objetivo General:

Contribuir al fortalecimiento de capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS en el municipio de San Pablo Tamahú.

Objetivos específicos

Desarrollar capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, por medio de un programa de capacitación, a fin de lograr un eficiente desempeño de funciones.

Descripción del proyecto

El proyecto de intervención se llevó a cabo en la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, ubicada en el municipio de Cobán, Alta Verapaz, específicamente con la participación de los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, en Tamahú, Alta Verapaz, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva, ya que la problemática identificada con los integrantes es “deficiente desempeño de funciones de la junta directiva del programa socio ACOPROS, la cual responde a la “elaboración de un programa de capacitación sobre capacidades de gestión, comprendiendo los integrantes que para lograr los objetivos que se tienen previstos en la asociación, deben tener presente que deben contar con habilidades y técnicas para su gestión y así poder desempeñar sus funciones de manera eficiente.

Temporalización:

Periodo de Ejecución: Durante la Práctica Profesional Supervisada establece un periodo de 14 semanas iniciando en el mes de enero y finalizando el mes de mayo del año 2017.

Institución Responsable del Proyecto: Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA y estudiante PPS –URL.

Área de Intervención: Línea programática Fortalecimiento a Programas socios, específicamente en el programa Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS en San Pablo Tamahú.

Ubicación: Asociación De Servicios Comunitarios de Salud ASECSA. Ubicada en 19 calle 3-13 zona10, Barrio la Libertad Cobán, Alta Verapaz.

Teléfono: (502) 79521498/79411706

Persona Responsable del proyecto: Ena Esperanza Leal, Estudiante de PPS de Trabajo Social, Universidad Rafael Landívar.

Beneficiarios: Junta Directiva de ACOPROS, del municipio de San Pablo Tamahú, programa socio de ASECSA.

Costo Total del Proyecto: Q.28, 196.00

4.2. Descripción general del proyecto

El proyecto de intervención surgió luego de haber realizado el análisis situacional con la participación de los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en donde se identificó que el problema que actualmente afrontan es “**Deficiente desempeño de funciones de la junta directiva**”, este proceso fue enriquecido posteriormente en el análisis estratégico que permitió el desarrollo de vinculaciones, fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas, dando como resultado la elaboración de una estrategia o planteamiento del proyecto, por lo que se consideró oportuno el abordaje de dicho

problema a través del proyecto titulado **“Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a junta directiva de ACOPROS”**.

El proyecto de intervención permitió fortalecer las capacidades de gestión de los integrantes de la junta directiva de ACOPROS, proyectándose con una temporalidad de cinco meses de enero al mes de mayo del 2017, Para su implementación se comprendieron tres resultados los cuales se describen a continuación.

- Elaborado el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, realizando un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) para luego clasificar y jerarquizar las necesidades con el técnico del área de fortalecimiento a programas socios para decidir las urgentes que requieren atención inmediata, determinando así mismo metodología o técnicas didácticas a utilizar para la elaboración del programa de capacitación, para luego ser validada por el personal de la línea programática fortalecimiento a programas socios.
- Integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del municipio de San Pablo Tamahú, capacitados con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión para que reconozcan y fortalezcan sus competencias para desempeñar eficientemente sus funciones, preparando material didáctico y agenda de actividades para impartir los talleres de capacitación, convocando a integrantes de la junta directiva para informarles días de los talleres de capacitación, preparando y entregando constancias de participación a los integrantes de la junta directiva.
- Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la Junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el

municipio de San Pablo Tamahú, para conocer el aprendizaje adquirido, elaborando herramientas para evaluar el conocimiento obtenido y comportamiento de los integrantes de la junta directiva de la temática impartida y la reacción de los talleres de capacitación, realizando un informe de los resultados de la evaluación.

4.2.1. Ámbito institucional, social, político y cultural en que se inserta el proyecto

4.2.1.1. Ámbito institucional

El ámbito institucional refleja que la línea programática fortalecimiento a programas socios se encuentra brindando atención y acompañamiento en sus asambleas comunitarias, la capacitación y formación a las juntas directivas, asesorías puntuales para la inscripción de representantes legales y apoyo en la gestión, pero aún no han logrado que las juntas directivas fortalezcan sus capacidades de gestión, y esto ha venido a obstaculizar el logro de los objetivos dentro de los de los programas, debido a que no han profundizado en el tema de capacidades de gestión, no se les capacita constantemente por la falta de recurso humano y económico en ASECSA. Es por ello que el proyecto de intervención beneficio a la junta directiva, ya que el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión dejará en ellos capacidad instalada.

4.2.1.2. Ámbito social

Busca la transformación social mediante procesos de participación, ya que las organizaciones fortalecidas contribuirán en la búsqueda de estrategias de solución a las demandas en su comunidades, el recorrido que ha tenido ASECSA, muestra dentro de su línea programática el fortalecimiento a programas socios, donde las juntas directivas contribuyen a la búsqueda de alternativas de solución a las problemáticas y necesidades en donde realizan su intervención, generando un ámbito de convivencia armónica entre todas las personas.

4.2.1.3. Ámbito Político

Actualmente los integrantes de la junta directiva del programa socio ACOPROS, desde el ámbito político, de alguna u otra forma mantienen comunicación con la Municipalidad de San Pablo Tamahú con quienes coordinan actividades.

4.2.1.4. Ámbito cultural

Guatemala es un país donde la mayoría de la población es predominantemente indígena, por lo tanto el área de intervención fortalecimiento a programas socios de ASECSA, específicamente en el programa socio ACOPROS actualmente atiende a la población Q'eqchi, Pocomchi, castellanos en el municipio de San Pablo Tamahú y otros municipios cercanos, es por ello que la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA realiza sus acciones a los programas socios respetando la diversidad de culturas.

La población beneficiaria del proyecto pertenece en un 80% al pueblo Pocomchi, por lo que la pertinencia cultural del proyecto se vio manifestada al momento de recolectar la información.

4.2.1.5. Área en la que se inserta el proyecto

Se insertó en el eje temático "Participación en gobiernos locales y organizaciones sociales, seleccionado por el campus San Pedro Claver, S.J. de la Verapaz, por lo que el desarrollo de la práctica se insertó para fortalecer las capacidades de la junta directiva del programa socio ACOPROS de San Pablo Tamahú, de la línea programática fortalecimiento a programas socios de ASECSA.

4.2.2. Justificación del proyecto

Guatemala ha tenido históricamente un nivel muy desfavorable en el campo de la educación, reflejándose en las personas del área rural, quienes han estado inmersos en un mundo privado y su aporte al desarrollo de la sociedad no ha sido visibilizado, han vivido discriminados, principalmente las mujeres, no se les ha respetado sus derechos individuales y sociales, provocado todo ello por el bajo nivel educativo. En

los últimos años esto ha venido cambiando porque existen instituciones que trabajan en la implementación de proyectos sociales en beneficio de las personas de las comunidades, promoviendo la participación de las personas vulnerables en los ámbitos culturales, económicos, sociales y políticos, así mismo esforzándose para que desarrollen sus competencias, para que se proyecten en las necesidades de las comunidades, sin embargo en las organizaciones comunitarias no se ha demostrado capacidad de gestión, debido al bajo nivel educativo y a la falta de capacitación.

Con lo mencionado en el párrafo anterior, es necesario que se contribuya al fortalecimiento de capacidades de gestión en las organizaciones comunitarias, principalmente en la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, donde la junta directiva no realiza sus funciones de manera eficiente.

La profesión del Trabajo Social, es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión, el fortalecimiento y la liberación, es una disciplina porque cuenta con procesos metodológicos que permiten al trabajador social incorporarse a la sociedad, interviniendo desde la organización de grupos, fortalecimiento de capacidades, empoderamiento y la promoción de proyectos sociales, por tal razón los trabajadores sociales son agentes de cambio de la sociedad, porque contribuyen a explotar las capacidades de las mismas personas para que sean gestores de su propio desarrollo, permitiéndoles la participación en los diferentes ámbitos, cultural, político, económico y social. Es por ello que el proyecto de intervención tiene como fin contribuir al fortalecimiento de capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, a fin de lograr un eficiente desempeño de funciones.

El proyecto “Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a la junta directiva de programa socio ACOPROS, del municipio de San Pablo Tamahú, permitirá darle solución a la problemática que se identificó de manera participativa con la aplicación de las herramientas de la gerencia que permitieron priorizar el problema identificado **“Deficiente desempeño de funciones de la junta**

directiva de programa socio ACOPROS”, el proyecto contribuirá a iniciar procesos de fortalecimiento de capacidades a través de talleres de capacitación, con el fin de contribuir efectivamente a que los integrantes de la junta directiva reconozcan y fortalezcan aquellas competencias necesarias para gestionar las tareas y procesos a su cargo en forma rápida y confiable, de tal manera que puedan contribuir en la motivación, organización y lograr los objetivos previstos de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

La importancia de la intervención es que Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA y el programa socio ACOPROS cuentan con una programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, el cual podrá ser socializado/ consultado por lo integrantes de la junta directiva de ACOPROS y así mismo utilizado por el Técnico de la línea programática fortalecimiento a programas socios para capacitar a nuevos integrantes de la junta directiva para que confíen en sus habilidades y aptitudes y puedan desempeñar sus funciones, consientes que son el eje principal dentro de la asociación decidiendo, dirigiendo las acciones y velando por el cumplimiento de la misión de la asociación.

La profesión de trabajo social con énfasis en gerencia del desarrollo, tiene el compromiso de promover el bienestar de la sociedad, las familias y comunidades atendiendo las necesidades reales y sentidas, a través de proceso lógicos que promuevan impacto en la sociedad.

4.2.3. Objetivos del proyecto

Objetivo general

Contribuir al fortalecimiento de capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS en el municipio de San Pablo Tamahú.

Objetivo Específico

Desarrollar capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, por medio de un programa de capacitación, a fin de lograr un eficiente desempeño de funciones.

4.2.4. Población destinataria

a) La población beneficiaria directa del proyecto de intervención.

- Integrantes de la Junta directiva de ACOPROS

b) La población beneficiaria indirectamente con el proyecto de intervención esta:

- Socios del proyecto, comadronas y promotores de salud
- Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA
- Cuarenta comunidades del municipio de San Pablo Tamahú a quienes se les brinda la atención en salud.

4.2.5. Resultados previstos en el proyecto de la PPSII

Resultado 1

- Elaborado el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, para mejorar el desempeño de funciones.

Resultado 2

- Integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del municipio de San Pablo Tamahú, capacitados con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión para que reconozcan y fortalezcan sus competencias para desempeñar eficientemente sus funciones.

Resultado 3

Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, para conocer el aprendizaje adquirido.

4.2.6. Fases del proyecto

Se puntualizan las fases del proyecto que contribuyeron al logro de los resultados previstos.

Fase preliminar:

- a) Identificación: Realización de un diagnóstico organizacional, análisis situacional y análisis estratégico.
- b) Diseño y formulación: Definición de los objetivos, resultados, a través de la matriz del marco lógico.

Fases de ejecución del proyecto

Fase I: Socialización del proyecto

- Socializar el proyecto con la persona enlace y coordinador regional de ASECSA.
- Socializar el proyecto con beneficiarios directos “Integrantes de la Junta Directiva de programa Socio ACOPROS.
- Preparar y presentar cronograma de actividades del proyecto.
- Implementación del proyecto de intervención.

FASE II: Elaborado el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, para mejorar el desempeño de funciones.

- Realizar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) para la elaboración del programa de capacitación.
- Reunión con el técnico del área de fortalecimiento a programas socios de ASECSA para clasificar y jerarquizar las necesidades y decidir las urgentes que requieren atención inmediata para el desarrollo del programa de capacitación.
- Determinar metodología o técnicas didácticas a utilizar, para la elaboración del programa de capacitación.
- Elaboración del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de ACOPROS.
- Validación de programa de capacitación para fortalecer capacidad de gestión por parte de la línea programática fortalecimiento a programas socios de ASECSA.

FASE III: Integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del municipio de San Pablo Tamahú, capacitados con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión para que reconozcan y fortalezcan sus competencias para desempeñar eficientemente sus funciones.

- Preparar material didáctico
- Preparar agenda de actividades
- Convocar a los integrantes de la junta directiva para informarles días de talleres de capacitación.
- Desarrollo de tres talleres de capacitación a los integrantes de la junta directiva de ACOPROS de Tamahú.
- Preparar y entregar las constancias de participación.

FASE IV: Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud, en el municipio de San Pablo Tamahú, para conocer el aprendizaje.

- Elaborar herramientas para evaluar los conocimientos adquiridos de la temática impartida.
- Se evalúa el aprendizaje y reacción de los integrantes de la junta directiva.
- Informe de resultados de la evaluación.

FASE V: Informe final del proyecto

En esta fase se realizó un análisis y redacción de un informe final del proyecto de intervención, considerando las acciones, actividades ejecutadas durante el lapso del proyecto.

FASE VI Socialización de resultados

En esta última fase fue necesario realizar una reunión con la persona de enlace de la línea programática fortalecimiento a programas socios de ASECSA para llevar

a cabo el proceso de socialización de resultados obtenidos en la implementación del proyecto, fundamentando los hallazgos y resultados adquiridos.

4.2.7. Matriz del marco lógico

MATRIZ DEL MARCO LÓGICO			
NOMBRE DEL PROYECTO: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA FORTALECER CAPACIDADES DE GESTIÓN, DIRIGIDA A JUNTA DIRECTIVA DEL PROGRAMA SOCIO ACOPROS, EN EL MUNICIPIO DE SAN PABLO TAMAHÚ, ALTA VERAPAZ.			
OBJETIVOS	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS O HIPOTESIS
<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Contribuir al fortalecimiento de capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS en el municipio de San Pablo Tamahú.</p>	<p>Para el año 2017, se ha fortalecido la capacidad de gestión en 9 integrantes de la junta directiva de ACOPROS, a través del desarrollo de capacitaciones, alcanzando que 25 comadronas y 32 promotores de San Pablo Tamahú brinden mejor atención en embarazo, parto y puerperio y distintas enfermedades.</p>	<p>-Informe final de proyecto</p>	<p>Junta directiva cuentan con capacidades de gestión, con eficiente desempeño de sus funciones.</p>
<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Desarrollar capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, por medio de un programa de capacitación, a fin de lograr un eficiente desempeño de funciones.</p>	<p>Para el año 2017 se ha aumentado un 80% de capacidad de gestión en los integrantes de la junta directiva de programa ACOPROS, logrando un eficiente desempeño de funciones.</p>	<p>-Programa de capacitación impreso y digital</p> <p>-Fotografías</p> <p>-Planilla de asistencia</p>	<p>Integrantes de la junta directiva de programa ACOPROS manifiestan su disponibilidad de tiempo en apoyo al proceso, interesados en fortalecer sus capacidades de gestión.</p>

<p>Resultado 1</p> <p>Elaborado el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, para mejorar el desempeño de sus funciones.</p>	<p>En marzo del año 2017 se cuenta con un programa de capacitación para fortalecer la capacidad de gestión, elaborada, socializada y validada por la línea programática fortalecimiento a programas socios de ASECSA.</p>	<p>-Documento en versión digital e impreso.</p> <p>-Fotografías</p>	<p>Junta directiva de ACOPROS interesados en la elaboración del programa de capacitación para fortalecer sus capacidades de gestión.</p>
<p>Actividades R1:</p> <p>1.1. Realizar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) para la elaboración del programa de capacitación.</p> <p>1.2. Reunión con el técnico del área de fortalecimiento a programas socios de ASECSA para clasificar y jerarquizar las necesidades, y decidir las urgentes que requieren atención inmediata para el desarrollo del programa de capacitación.</p> <p>1.3. Determinar metodología o técnicas didácticas a utilizar, para la elaboración del programa de capacitación.</p> <p>1.4. Elaboración del programa de</p>	<p>La primera semana de febrero del año 2017 se ha realizado un Diagnóstico de Necesidad de Capacitación (DNC) para la elaboración del programa de capacitación.</p> <p>La tercera semana de febrero del año 2017 se ha desarrollado 1 reunión de manera coordinada con el técnico de la línea programática fortalecimiento a programas socios de ASECSA, para clasificar y jerarquizar las necesidades.</p> <p>En marzo del año 2017 se presentan impresas 3 programas de capacitación para fortalecer capacidad de gestión.</p>	<p>-Bitácora</p> <p>-Entrevista</p> <p>-Fotografías</p> <p>-Carta de validación extendida por ASECSA</p> <p>-Agenda de actividades</p>	<p>Se cuenta con recursos financieros para el programa de capacitación para fortalecer la capacidad de gestión.</p> <p>Se jerarquizaron y decidieron necesidades urgentes por parte del técnico de la línea programática fortalecimiento a programas socios para el desarrollo del programa de capacitación.</p> <p>Se dispone de métodos y técnicas necesarios para la elaboración del programa</p>

<p>capacitación para fortalecer capacidades de gestión.</p> <p>1.5. Validación de programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión.</p>			<p>de capacitación.</p> <p>Aceptación y validación del programa de capacitación para fortalecer la capacidad de gestión.</p>
<p>Resultado 2</p> <p>Integrantes de la junta directiva de la Asociación De Comadronas Y Promotores De Salud ACOPROS, del Municipio de San Pablo Tamahú, capacitados con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión para que reconozcan y fortalezcan sus competencias para desempeñar eficientemente sus funciones.</p>	<p>Para finales de abril del año 2017 se ha capacitado a los 9 integrantes de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.</p>	<p>-Fotografías</p> <p>- Planilla de asistencia</p> <p>- Informe de capacitación</p> <p>- Agenda de actividades.</p>	<p>El personal técnico de la línea programática fortalecimiento a programas socios participo en el desarrollo de la actividad y validó los talleres de capacitación.</p>
<p>Actividades R2:</p> <p>2.1. Preparar material didáctico</p> <p>2.2. Preparar agenda de actividades</p> <p>2.3. Convocar a los integrantes de la junta directiva para informarles días de talleres de capacitación.</p> <p>2.4. Desarrollo de capacitaciones con</p>	<p>En la cuarta semana de marzo del año 2017 se ha preparado el 100% de material didáctico a utilizar en los 3 talleres de capacitación.</p> <p>La cuarta semana de marzo del año 2017 se cuenta con 3 agendas de actividades</p> <p>La primera semana de abril del año 2017</p>	<p>- Planilla de Asistencia</p> <p>- Bitácora</p>	<p>Disponibilidad de recurso económico y tiempo para implementar el programa de capacitación a los integrantes de la junta directiva de ACOPROS.</p> <p>Junta directiva de ACOPROS se encuentra</p>

<p>los integrantes de la junta directiva de ACOPROS de Tamahú.</p> <p>2.5 Preparar y entregar las constancias de participación.</p>	<p>se convoca a reunión a los 9 integrantes para anunciarles los días de talleres de capacitación.</p> <p>En el mes de abril del año 2017 se han realizado 3 talleres de capacitación dirigido a los 9 integrantes de la junta directiva del programa ACOPROS del municipio de San Pablo Tamahú.</p> <p>En el mes de abril del año 2017 se entregan 9 constancias de participación a los integrantes de la junta directiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fotografías - Agendas de actividades -Constancias de participación 	<p>comprometida a fortalecer su capacidad de gestión, su participación activa en los talleres de capacitación.</p>
<p>Resultado 3</p> <p>Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú, para conocer el aprendizaje adquirido.</p>	<p>En el mes de abril se evalúa la efectividad de los 3 talleres de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fotografías -Test -Informe de resultados 	<p>Existe apoyo de los integrantes de la junta directivas en que se evalúe la efectividad del programa de capacitación</p>

<p>Actividades R3.</p> <p>3.1. Elaborar herramientas para evaluar los conocimientos adquiridos de la temática impartida.</p> <p>3.2. Se evalúa el aprendizaje y la reacción de los integrantes de la junta directiva.</p> <p>3.3. Informe de resultados de la evaluación.</p>	<p>En el mes de abril se elaboran 9 test para evaluar la reacción y aprendizaje de los integrantes de la junta directiva.</p> <p>En el mes de abril se evalúa el aprendizaje y la reacción de los 9 integrantes de la junta directiva al finalizar los 3 talleres de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fotografías - Informe de resultados -Test -Bitácora 	<p>Integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS cuentan con la disponibilidad de tiempo para responder al test para evaluar los criterios de reacción y aprendizaje de cada uno de los integrantes.</p>
---	--	--	--

Fuente: Leal E. (2016) PPS. URL

4.2.8. Tabla 6: Cronograma actividades del proyecto

Proyecto: Programa de capacitación para fortalecer capacidad de gestión, dirigida a la junta directiva de programa socio ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú.

ACTIVIDADES	MESES																				MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
FASE I																					<ul style="list-style-type: none"> • Agenda de Reunión • Memoria • Fotografía • Planilla de asistencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Persona Enlace de ASECSA • Practicante PPS de Trabajo social, URL
Socialización del proyecto de intervención.																						
FASE II																						
Resultados 1																						
1.1 Realizar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) para la elaboración del programa de capacitación.																					<ul style="list-style-type: none"> • Bitácora • Fotografías • Agenda de actividad • Carta de 	<ul style="list-style-type: none"> • Persona Enlace de ASECSA • Practicante PPS de Trabajo
1.2 Reunión con el técnico del área de fortalecimiento a programas socios de																						

4.3. Entorno externo- interno

4.3.1. Posición del proyecto en organización interna

El proyecto a nivel interno se orientó a un “Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión” el cual resulto eficaz no solo para los integrantes de la junta directiva del programa socio ACOPROS, sino para la asamblea, comadronas y promotores de salud de las comunidades, ya que a través de la capacitación los integrantes de la junta directiva tendrán la capacidad de tomar iniciativa, gestionar las tareas y procesos a su cargo en forma rápida y confiable, contar con estrategias, trabajar en equipo y así brindar mejor atención en salud a las personas de escasos recursos del área rural y urbana del Municipio de San Pablo Tamahú.

El propósito del proyecto resulto oportuno a nivel externo, porque instituciones donantes necesitan conocer los resultados positivos de las acciones que realiza la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud –ACOPROS- para brindar una buena atención en salud en embarazos, partos y puerperio a las personas de escasos recursos en las comunidades.

4.3.2. Funciones específica del estudiante y de otros involucrados

a) Estudiante de PPS

- Socializar con el personal de la línea programática la propuesta del proyecto.
- Coordinación con el equipo técnico sobre las actividades implementándolas al cronograma.
- Gestionar financiamiento a nivel institucional para la ejecución del proyecto
- Ejecutar de manera responsable el proyecto de intervención
- Planificar y coordinar los talleres de capacitación
- Facilitar las capacitaciones a los integrantes de la junta directiva
- Analizar la información recolectada en los talleres de capacitación.
- Presentar informe de resultados

b) Persona enlace de la línea programática fortalecimiento a programas socios.

- Brindar apoyo a la estudiante de Trabajo Social de PPS.
- Validar y respaldar el proyecto de intervención.

- Revisión de información generada por la estudiante.
- Monitorear y evaluar el cumplimiento del marco lógico del proyecto.

c) Beneficiarios junta directiva

- Participar en los talleres de capacitación.
- Colaborar en evaluar la efectividad del programa de capacitación.

4.3.3. Coordinación Interna

Para la implementación del proyecto de intervención fue importante la comunicación con la persona de enlace de la línea programática “Fortalecimiento a programas socios de ASECSA, quien dio el visto bueno validando el programa de capacitación para fortalecer la capacidad de gestión, dirigida a la junta directiva de programa socio ACOPROS, lo que permitió la coordinación y socialización del cronograma de actividades y por ende obtuvieron los resultados presentados descritos en la matriz del marco lógico.

4.3.4. Coordinación con red Externa

La coordinación externa se realizó por medio de la línea programática fortalecimiento a programas socios de ASECSA en coordinar con la junta directiva de ACOPROS para la realización de los talleres de capacitación.

4.3.5. Incidencia del proyecto en la región

La implementación del proyecto contribuye al fortalecimiento de capacidad de gestión en los integrantes de la junta directiva del programa socio ACOPROS a través del programa de capacitación.

La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA) con la línea programática fortalecimiento a programas socios de la región Nor-oriente está enfocado en fortalecer a las organizaciones comunitarias, asociadas en el fortalecimiento para la incidencia política en salud integral. El proyecto ha venido hacer un beneficio para las comunidades, ya que los programas socios se encuentran comprometidos con el desarrollo hacia las comunidades lejanas, donde el Estado de Guatemala tiene escasa cobertura en la atención integral en salud,

razón por la que el programa de fortalecimiento a organizaciones comunitarias brinda asesoría, acompañamiento y capacitación a las juntas directivas de los programas socios con la finalidad de que respondan a las demandas de las comunidades respecto a la salud.

4.3.6. Implicaciones éticas a considerar

Durante la implementación del proyecto fue importante considerar los valores y principios que promueve la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, contemplando los siguientes, responsabilidad, mística, armonía seriedad, cumplimiento, comunicación, honestidad y transparencia, demostrando la estudiante practicante actitud positiva en la realización de las actividades planificadas, evitando la divulgación de la información, asimismo se tuvo la oportunidad de poner en práctica lo aprendido en el curso de ética profesional, como también respeto con el coordinador del proyecto e integrantes de la junta directiva.

Para todo el proceso de PPS fue imprescindible poner en práctica los principios y valores individuales, como en trabajo en equipo, motivando a los integrantes de la junta directiva con la finalidad de lograr cambios significativos dentro de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS para brindar mejor atención en salud a la población del municipio de San Pablo Tamahú y municipios cercanos.

4.3.7. Identificación de conflicto que el desarrollo del proyecto puede provocar y la respuesta del manejo de los mismos

Los conflictos que podrían surgir y algunos que se visualizaron durante la implementación del proyecto son:

- Desacuerdo en horarios y fechas para la realización de las actividades, debido al escaso tiempo y carga de trabajo que poseen a diario los integrantes de la junta directiva
- La resistencia al cambio podría ser otro de los conflictos porque están acostumbrados a mantener una ideología paternalista.
- Actitud negativa de algunos integrantes de la junta directiva, la cual impide a que se alcancen los objetivos del proyecto.

Se consideran acciones para que los posibles conflictos se resuelvan para llegar acuerdos, buscando el consenso con actitud de respeto hacia los demás, consensuando y planificando las fechas de las actividades con base a su disponibilidad de tiempo.

Para ello también es importante dialogar con los integrantes propiciando un ambiente agradable explicándoles la importancia y el objetivo del proyecto sobre los resultados que se pueden alcanzar y el aprendizaje que puede dejar en cada uno de ellos.

4.4. Recursos y presupuestos

4.4.1. Recursos técnicos y Humanos

a) Técnicos

- Cámara fotográfica
- Cañonera
- Computadora (Laptop)
- Material didáctico

b) Humanos

- Integrantes de la junta directiva de ACOPROS
- Estudiante de Práctica Profesional Supervisada
- Tutor de Práctica Profesional Supervisada
- Coordinador del Proyecto Fortalecimiento a Programas Socios.
- Persona enlace

4.4.2. Recursos materiales y Monetarios

a) Materiales

- Papelografos
- Marcadores (permanentes y de pizarra)
- Lápices
- Hojas papel bond
- Papel construcción
- Folder

- Fastenes
- Masking tape
- Lapiceros

b) Recurso Monetario

Para el financiamiento del proyecto de intervención, se utilizó recursos monetarios de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA y aporte de la estudiante de Práctica Profesional Supervisada de la Universidad Rafael Landívar.

4.4.3. Tabla 7: Presupuesto

PRESUPUESTO GENERAL DEL PROYECTO						
PROYECTO: PROGRAMA DE CAPACITACION PARA FORTALECER CAPACIDADES DE GESTIÓN DIRIGIDO, A LA JUNTA DIRECTIVA DE PROGRAMA SOCIO ACOPROS, TAMAHU,A.V.						
Recursos	Financiamiento		Base	Cantidad	Costo unitario	Costo Total
	Aporte ASECSA	Aporte de practicante URL.				
RECURSOS HUMANOS						
Persona Enlace	Q 9,000.00		meses	6	Q 1,500.00	Q 9,000.00
Estudiante		Q 6,000.00	meses	6	Q 1,000.00	Q 6,000.00
Asesoría		Q 450.00	día	3	Q 150.00	Q 450.00
RECURSOS TECNOLÓGICOS						
Tarjetas de saldo para teléfono celular		Q 500.00	Meses	5	Q 100.00	Q 500.00
Cañonera	Q 1,350.00		Costo/ Horas	18	Q 75.00	Q 1,350.00
Internet		Q 560.00	Meses	5	Q 112.00	Q 560.00
Computadora		Q 2,300.00				Q 2,300.00
Impresora		Q 495.00				Q 495.00
Renta de cámara		Q 180.00	Costo/ Hora	18	Q 10.00	Q 180.00
RECURSOS MATERIALES						
Block de apuntes		Q 15.00	Unidad	1	Q 15.00	Q 15.00
Papelógrafo		Q 35.00	Unidad	35	Q 1.00	Q 35.00
Marcadores	Q 96.00		Unidad	24	Q 4.00	Q 96.00
Lápices		Q 18.00	Unidad	12	Q 1.50	Q 18.00
Maskin tape	Q 20.00		Unidad	4	Q 5.00	Q 20.00
Impresiones	Q 800.00		Unidad	800	Q 1.00	Q 800.00
Hojas papel Bond		Q 50.00	Unidad	500	Q 0.10	Q 50.00
Papel construcción		Q 25.00	Unidad	10	Q 2.50	Q 25.00
Folders		Q 12.00	Unidad	12	Q 1.00	Q 12.00
Fástener		Q 5.00	Unidad	10	Q 0.50	Q 5.00
Lapiceros		Q 15.00	Unidad	10	Q 1.50	Q 15.00
Impresiones		Q 1,200.00	Unidad	1200	Q 1.00	Q 1,200.00
Salón de capacitación	Q 1,200.00		Días	4	Q 300.00	Q 1,200.00
TRANSPORTE						
		Q 690.00	meses	5	Q 138.00	Q 690.00
ALIMENTACION						
Refacción durante 4 reuniones		Q 855.00	Personas	57	Q 15.00	Q 855.00
Almuerzo y refacción en talleres de capacitación	Q 412.50.00	Q 412.50.00	Personas	33	Q 25.00	Q 825.00
IMPREVISTOS						
		Q 1,500.00				Q 1,500.00
TOTAL	Q 12,878.50	Q 15,317.50			Q 3,858.10	Q 28,196.00

Fuente: Leal E. (2016) PPSI.URL

RESUMEN DE PRESUPUESTO	
FUENTE DE FINANCIAMIENTO	APORTE
Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA	Q 12,741.00
Practicante de Trabajo Social URL	Q 15,165.00
TOTAL	Q 28,196.00

Fuente: Leal E. (2016) PPS.URL

4.5. Monitoreo y evaluación del proyecto

El proceso de monitoreo y evaluación de las acciones del proyecto de intervención estuvo a cargo de la persona de enlace, coordinador regional de ASECSA y tutor de la Práctica Profesional Supervisada.

La persona de enlace de la línea programática fortalecimiento a programas socios de ASECSA fue quien observo, reviso y validó los avances de resultados, en especial del cumplimiento de los indicadores, guiándose en el cronograma elaborado para el desarrollo de actividades del proyecto y el asesor fue la persona encargada de llevar un control de los informes y productos mensuales realizados por la estudiante, como también apoyo en monitorear en el centro de práctica.

4.5.1. Indicadores de éxito

Indicadores de éxito específicos

- a) En marzo del año 2017 se cuenta con un programa de capacitación para fortalecer la capacidad de gestión, elaborada, socializada y validada por la línea programática fortalecimiento a programas socios de ASECSA.
- b) Para finales de abril del año 2017 se ha capacitado a los 9 integrantes de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.
- c) En el mes de abril se evalúa la efectividad de los 3 talleres de capacitación.

Indicadores de éxitos generales

Resultado 1

- La primera semana de febrero del año 2017 se ha realizado un Diagnóstico de Necesidad de Capacitación (DNC) para la elaboración del programa de capacitación.
- La tercera semana de febrero del año 2017 se ha desarrollado 1 reunión de manera coordinada con el técnico de la línea programática de fortalecimiento de programas socios de ASECSA, para clasificar y jerarquizar las necesidades.
- En marzo del año 2017 se presentan impresos 3 programas de capacitación para fortalecer capacidad de gestión.

Resultado 2

- En la cuarta semana de marzo del año 2017 se ha preparado el 100% de material didáctico a utilizar en los 3 talleres de capacitación.
- La cuarta semana de marzo del año 2017 se cuenta con 3 agendas de actividades
- La primera semana de abril del año 2017 se convoca a reunión a los 9 integrantes para anunciarles los días de talleres de capacitación.
- En el mes de abril del año 2017 se han realizado 3 talleres de capacitación dirigido a los 9 integrantes de la junta directiva del programa ACOPROS del municipio de San Pablo Tamahú.
- En el mes de abril del año 2017 se entregan 9 constancias de participación a los integrantes de la junta directiva.

Resultado 3

- En el mes de abril se elaboran 9 test para evaluar la reacción y aprendizaje de los integrantes de la junta directiva.
- En el mes de abril se evalúa el aprendizaje de los 9 integrantes de la junta directiva al finalizar los 3 talleres de capacitación.

4.5.2. Tabla 8: Plan de monitoreo del proyecto

Fase/Actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de Verificación	Responsable	Fecha de monitoreo
<p>Fase I: Socialización del proyecto de intervención.</p> <p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socializar el proyecto de intervención con la persona de enlace. • Socializar el proyecto y con los beneficiarios directos, integrantes de la junta directiva de ACOPROS. 	<p>Para el mes de enero del año 2017, por medio de la persona de enlace e integrantes de la junta directiva se encuentre avalado el proyecto de intervención.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda de Reunión • Memoria • Fotografías • Planilla de asistencia • Informes 	<p>Estudiante de Práctica profesional supervisada,</p>	<p>Enero del año 2017</p>
<p>Fase II: Elaborado el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, para mejorar el desempeño de funciones.</p> <p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) para la 	<p>En marzo del año 2017 se cuenta con un programa de capacitación para fortalecer la capacidad de gestión, elaborada, socializada y validada por la línea programática fortalecimiento a programas socios de ASECSA.</p> <p>La primera semana de febrero del año 2017 se ha</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista • Fotografías • Agenda de actividad • Carta de validación extendida por ASECSA • Bitácora • Documento en versión 	<p>Estudiante de Práctica profesional supervisada</p>	<p>Enero a marzo del año 2017</p>

<p>elaboración del programa de capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunión con el técnico del área de fortalecimiento a programas socios de ASECSA para clasificar y jerarquizar las necesidades, y decidir las urgentes que requieren atención inmediata para el desarrollo del programa de capacitación. • Determinar metodología o técnicas didácticas a utilizar, para la elaboración del programa de capacitación. • Elaboración del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión. • Validación de programa de capacitación para fortalecer capacidad de gestión en los integrantes de la junta directiva de ACOPROS. 	<p>realizado un Diagnóstico de Necesidad de Capacitación (DNC) para la elaboración del programa de capacitación.</p> <p>La tercera semana de febrero del año 2017 se ha desarrollado 1 reunión de manera coordinada con el técnico de la línea programática de fortalecimiento de programas socios de ASECSA, para clasificar y jerarquizar las necesidades.</p> <p>En marzo del año 2017 se presentan impresos 3 programas de capacitación para fortalecer capacidad de gestión</p>	<p>digital e impreso,</p>	<p>Persona de Enlace</p>	
<p>FASE III: Integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del municipio</p>	<p>Para finales de abril del año 2017 se ha capacitado a los 9 integrantes de la Asociación de Comadronas y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planilla de 		

<p>de San Pablo Tamahú, capacitados con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, para que reconozcan y fortalezcan sus competencias para desempeñar eficientemente sus funciones.</p> <p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparar material didáctico • Preparar agenda de actividades. • Convocar a los integrantes de la junta directiva para informarles días de talleres de capacitación. • Desarrollo de capacitaciones con los integrantes de la junta directiva de ACOPROS de Tamahú. • Preparar y entregar las constancias de participación. 	<p>Promotores de Salud ACOPROS.</p> <p>En la cuarta semana de marzo del año 2017 se ha preparado el 100% de material didáctico a utilizar en los 3 talleres de capacitación.</p> <p>La cuarta semana de marzo del año 2017 se cuenta con 3 agendas de actividades</p> <p>La primera semana de abril del año 2017 se convoca a reunión a los 9 integrantes para anunciarles los días de talleres de capacitación.</p> <p>En el mes de abril del año 2017 se han realizado 3 talleres de capacitación dirigido a los 9 integrantes de la junta directiva del programa ACOPROS del Municipio de San Pablo Tamahú.</p> <p>En el mes de abril del año 2017 se entregan 9</p>	<p>asistencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bitácora • Fotografías • Agenda de actividades • Constancias de participación • Informe de capacitación 	<p>Estudiante de Práctica profesional supervisada</p> <p>Persona de Enlace</p>	<p>Marzo a abril de 2017</p>
--	---	---	--	------------------------------

	constancias de participación a los integrantes de la junta directiva.			
<p>FASE IV: Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, para conocer el aprendizaje adquirido.</p> <p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar herramientas para evaluar los conocimientos adquiridos de la temática impartida. • Se evalúa el aprendizaje y la reacción de los integrantes de la junta directiva. • Informe de resultados de la evaluación. 	<p>En el mes de abril se evalúa la efectividad de los 3 talleres de capacitación.</p> <p>En el mes de abril se elaboran 9 test para evaluar la reacción y aprendizaje de los integrantes de la junta directiva.</p> <p>En el mes de abril se evalúa el aprendizaje y la reacción de los 9 integrantes de la junta directiva al finalizar los 3 talleres de capacitación.</p>	<p>Fotografías</p> <p>- Informe de resultados</p> <p>- Test</p> <p>Bitácora</p>	<p>Estudiante de Práctica Profesional Supervisada</p> <p>Persona de Enlace</p>	<p>En el mes de abril del año 2017</p>

Fuente: Leal E. (2016) PPS. URL

4.5.3. Tabla 9: Plan de evaluación del proyecto

Objetivos o resultados	Indicadores	Medios de Verificación	Responsable	Fecha de evaluación
Contribuir al fortalecimiento de capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS en el municipio de San Pablo Tamahú.	Para el año 2017, se ha fortalecido la capacidad de gestión en 9 integrantes de la junta directiva de ACOPROS, a través del desarrollo de capacitaciones, alcanzando que 25 comadronas y 32 promotores de San Pablo Tamahú brinden mejor atención en embarazo, parto y puerperio y distintas enfermedades.	Informe final de proyecto.	Persona de Enlace de ASECSA Tutor PPS Estudiante de Práctica Profesional Supervisada	Enero a abril del año 2017

Desarrollar capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, por medio de un programa de capacitación, a fin de lograr un eficiente desempeño de funciones.	Para el año 2017 se ha aumentado un 80% de capacidad de gestión en los integrantes de la junta directiva de programa ACOPROS, logrando un eficiente desempeño de funciones.	-Programa de capacitación impreso y digital -Fotografías -Planilla de asistencia -Bitácora	Persona Enlace de ASECSA Tutor PPS Estudiante de Práctica Profesional Supervisada	Enero a Abril del año 2017
Resultados Resultado 1 Elaborado el programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú.	En marzo del año 2017 se cuenta con un programa de capacitación para fortalecer la capacidad de gestión, elaborada, socializada y validada por la línea programática fortalecimiento a programas socios de ASECSA.	-Documento en versión digital e impreso. -Fotografías -Bitácora	Persona de Enlace de ASECSA Tutor PPS Estudiante de práctica profesional Supervisada.	Enero a marzo del año 2017
Resultado 2	Para finales de abril del año		Persona de	

<p>Integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS del municipio de San Pablo Tamahú, capacitados con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión para que reconozcan y fortalezcan sus competencias para desempeñar eficientemente sus funciones.</p>	<p>2017 se ha capacitado a los 9 integrantes de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.</p>	<p>Fotografías</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planilla de asistencia - Informe de capacitación - Agenda de actividades. -Bitácora 	<p>Enlace de ASECSA</p> <p>Tutor PPS</p> <p>Estudiante de práctica profesional Supervisada.</p>	<p>Marzo a abril del año 2017</p>
<p>Resultado 3</p> <p>Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.</p>	<p>En el mes de abril se evalúa la efectividad de los 3 talleres de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Test -Fotografías -Informe de resultados. -Bitácora 	<p>Persona de Enlace de ASECSA</p> <p>Tutor PPS</p> <p>Estudiante de Práctica Profesional Supervisada.</p>	<p>Abril del año 2017</p>

Fuente: Leal, E. (2016) PPSI. URL

CAPÍTULO V

5. Presentación de resultados obtenidos

La presentación de resultados describe los alcances que se obtuvieron durante la ejecución del proyecto, el nivel de cumplimiento de los indicadores y la realización de resultados no previstos dentro de la Asociación, establece las actividades que se desarrollaron para el logro propuesto por el marco lógico.

5.1. Fase I Socialización del proyecto

Programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a la junta directiva de programa socio ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú.

5.1.1. Resultados Previstos

- Como primera actividad de la Práctica Profesional Supervisada, fue la socialización del proyecto de intervención en la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, desarrollándose una reunión con el técnico de la línea programática “Fortalecimiento a programa socios, persona enlace, posteriormente se socializo con los integrantes de la junta directiva beneficiarios directos del proyecto, para ello se dio a conocer el cronograma de las actividades contempladas en un periodo de cuatro meses de enero y abril.
- El Técnico de la línea programática Fortalecimiento a Programas Socios e integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, apoyan la ejecución del proyecto de PPS II.

5.1.2. Indicadores de éxito

- El 85% de los actores involucrados en este proceso de Práctica Profesional Supervisada PPSII, conocen el proyecto de intervención y se comprometen en apoyar el logro de los resultados planteados en el marco lógico, dispuestos a participar directamente en la ejecución.

5.1.3. **Actividades**

Para la socialización del proyecto se realizaron diferentes actividades, las cuales permitieron que el coordinador de la línea programática Fortalecimiento a programas socios, persona enlace y los integrantes de la Junta Directiva conocieran el proceso y apoyaran el proyecto, las actividades son las siguientes:

- Coordinación con persona enlace, coordinador del proyecto para programación de una reunión en la cual se socializo el proyecto.
- Se realizó visita en la sede de programa socio ACOPROS en el municipio de San Pablo Tamahú, para coordinar con la presidenta el día de reunión, para socializar el proyecto con la junta directiva.
- Se realizó agenda de actividad para llevar a cabo la socialización del proyecto de intervención con los beneficiarios del proyecto Junta Directiva de programa socio ACOPROS.
- Elaboración de cronograma el cual fue compartido con la persona enlace para la coordinación de fechas de ejecución del proyecto.

5.2. **Fase II. Elaborado el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud (ACOPROS), en el municipio de San Pablo Tamahú, para mejorar el desempeño de funciones.**

5.2.1. **Resultados previstos**

- Se logró realizar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) con el 85% de los integrantes de la Junta Directiva de programa socio ACOPROS, para la elaboración del programa de capacitación.
- Se llevó a cabo una reunión con el técnico de la línea programática Fortalecimiento a Programas Socios de ASECSA, para clasificar y jerarquizar las necesidades y decidir las urgentes que requieren atención inmediata para el desarrollo del programa de capacitación.

- Se determinó la metodología o técnicas didácticas a utilizar, para la elaboración del programa de capacitación.
- Elaboración del programa de capacitación, dirigida a integrantes de la junta directiva, ya que es un instrumento para la asociación que se utilizará para fortalecer las capacidades de gestión de los beneficiarios.
- Validación de programa de capacitación por el coordinador de la línea Programática Fortalecimiento a Programas socios.

5.2.2. **Indicadores de éxito**

La línea programática Fortalecimiento a Programas Socios de ASECSA, cuenta con un programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva, elaborada, socializada y validada por el coordinador/ persona enlace.

5.2.3. **Resultado no previstos**

- Con el propósito de brindar respuesta a la demanda de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA), se elaboraron los módulos de la guía popular con un diseño contextualizado.
- Observaciones y revisiones de la estructura del programa de capacitación y el diseño y metodologías en los módulos de la guía popular, por la persona enlace quien es coordinador de la línea programática fortalecimiento a programas socios.
- Utilizar la creatividad para diseñar y modificar algunas imágenes contextualizadas para la elaboración de la guía popular de capacitación.
- De acuerdo a la necesidad de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA se integró un módulo con la temática de equidad de género.
- Apoyo al coordinador del proyecto fortalecimiento a programas socios en el encuentro de intercambio a nivel regional con líderes y lideresas que conforman las bases comunitarias.
- Apoyar a la junta directiva en la compra de pintura para remodelar la sede de la clínica y farmacia de ACOPROS.

5.2.4. **Actividades**

- Se investigó y analizó sobre la estructuración del programa de capacitación, para la elaboración en base al resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), realizado con la participación de los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, considerando los principios filosóficos de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA.
- En una reunión con el coordinador del proyecto se clasificaron y jerarquizaron las necesidades que requieren de atención inmediata, así mismo se definió la temática por módulos.
- Se realizó la investigación de la temática aplicada en el programa de capacitación.
- Investigación de la metodología y técnicas didácticas para elaborar el programa de capacitación, determinando la adecuada para la aplicación de la misma con el apoyo de la persona enlace.
- Acudir con la persona enlace que apruebe el programa de capacitación para fortalecer las capacidades de gestión en la junta directiva de ACOPROS.
- Se validó el programa de capacitación con el coordinador del proyecto/persona enlace e integrantes de la junta directiva. (Ver anexos).

5.3. **Fase III. Integrantes de la Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del municipio de San Pablo Tamahú, capacitados con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión para que reconozcan y fortalezcan sus competencias para desempeñar eficientemente sus funciones.**

5.3.1. **Resultados previstos**

- Se logró preparar material didáctico para impartir los talleres de capacitación.
- Se preparó agendas de actividades para impartir cada taller.
- Se convocó a los integrantes de la Junta Directiva para informarles días de capacitación.

- Se ejecutaron los tres talleres de capacitación de los módulos “Desarrollo de habilidades de Junta Directiva de asociación”, “Autoestima y liderazgo” “Equidad de género”, con los integrantes de la junta directiva de la Asociación de ACOPROS, del municipio de San Pablo Tamahú.
- Se prepararon y entregaron constancias de participación en los talleres a cada integrante de la junta directiva.

5.3.2. **Indicadores de éxito**

- Se ha desarrollado tres talleres de capacitación a los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

5.3.3. **Resultado no previstos**

- Se elaboraron evaluaciones pre test y pos- test del módulo II Autoestima y liderazgo” y Modulo III “Equidad de género” se realizaron para evaluar el conocimiento y aprendizaje de los integrantes de la Junta Directiva, estas evaluaciones contribuirán a lograr el objetivo No. 3.
- En el tercer taller se llevó a cabo un intercambio de experiencias sobre el tema equidad de género.

5.3.4. **Actividades**

- Se coordinó con la representante legal y con el coordinador de la línea programática Fortalecimiento a programas Socios, la fecha de realización de talleres.
- Antes de iniciar el desarrollo de la actividad se realizó una evaluación a los participantes para identificar el conocimiento que poseen acerca de la temática desarrollada del módulo I y módulo II, y al finalizar se evaluó el aprendizaje adquirido.

5.4. **Fase IV. Evaluación de la efectividad del programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.**

5.4.1. **Resultados previstos**

- Se logró elaborar herramientas para evaluar los conocimientos adquiridos en la temática impartida.
- Se logró evaluar la reacción, el aprendizaje y comportamiento de los integrantes de la junta directiva.
- Se logró realizar informe de resultados de la evaluación.

5.4.2. **Indicadores de éxito**

- Se ha evaluado la efectividad de los tres talleres de capacitación con el apoyo de los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS.

5.4.3. **Resultado no previstos**

- Integrantes de la junta directiva replicaron los conocimientos adquiridos sobre los temas con la asamblea general conformada por los socios comadronas y promotores de salud de las cuarenta comunidades del municipio de San Pablo Tamahú.

5.4.4. **Actividades**

- Validación de la herramientas por parte del coordinador de la línea programática fortalecimiento a programas socios.
- Coordinación con la representante legal, la fecha de realización de la evaluación de la efectividad del programa para fortalecer capacidades de gestión.
- Se realizó la selección de una muestra para garantizar la calidad de información.
- Se elaboraron pre -test y pos- test para cada temática desarrollada en cada taller.
- Se elaboró una guía de preguntas para aplicarla al grupo focal para recabar información del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

5.5. Fase V Informe final

5.5.1. Resultados previstos

- Recopilación de información final, medios de verificación, carta de validación, fotografías.
- Sistematización y análisis del proceso PPSII
- Redacción y presentación del informe final del proyecto de intervención.

5.5.2. Indicadores de éxito

- Se obtuvo el informe final de Práctica Profesional Supervisada, el cual fue revisado y aprobado por el asesor de PPSII.

5.5.3. Actividades

- Elaboración y revisión de informes mensuales
- Elaboración y revisión de informes de monitoreo y seguimiento
- Se realizó un análisis de cada resultado previsto.
- Se hizo entrega del primer borrador del informe final a asesor de PPSII
- Se realizaron correcciones del informe final de la PPSII
- Se realizó una revisión exhaustiva del informe final para luego imprimir el documento.

5.6. Fase VI socialización de resultados del proyecto de intervención “Programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a junta directiva de programa socio ACOPROS.

5.6.1. Resultado Previstos.

- Se realizó satisfactoriamente el proceso de socialización de los resultados obtenidos durante el proceso de implementación del proyecto de intervención de la Práctica Profesional Supervisada, permitió abrir un espacio de diálogo.
- La presencia del Coordinador regional de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA), coordinador del proyecto y técnico del proyecto Gestión de Riesgo, fue apreciable para conocer comentarios y opiniones.

5.6.2. Indicadores de éxito

- Coordinador regional de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, coordinador del proyecto, tuvieron la oportunidad de conocer los resultados obtenidos, hallazgos importantes del proyecto de intervención “Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a la junta directiva de programa socio ACOPROS.

INFORME DE SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS DE PROYECTO DE INTERVENCIÓN “PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA FORTALECER CAPACIDADES DE GESTIÓN”

El llevar a cabo un proceso de socialización de resultados es de importancia, tiene como propósito dar a conocer los alcances propuestos, hallazgos significativos de un proyecto, es por ello que se socializó el proyecto “Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a la junta directiva de programa socio ACOPROS, realizada en la coordinación general de ASECSA, con la presencia del Coordinador regional, Coordinador del proyecto fortalecimiento a programas socios y técnico del proyecto Gestión de Riesgo.

La fase de socialización de los resultados permitió compartir lo siguiente:

- **Programa de capacitación**

Elaborado para fortalecer capacidades de gestión en la junta directiva de programa socio ACOPROS y como herramienta para técnicos de proyecto Fortalecimiento a Organizaciones Comunitarias, para el desarrollo de talleres de capacitación a juntas directivas de programas socios de la región Nororiente, dentro del cual cada uno de los módulos contiene temas, los cuales fueron priorizados y jerarquizados juntamente con el Coordinador del proyecto, cuenta con imágenes contextualizadas y guías metodológicas para llevar a cabo los eventos de talleres de capacitación.

- **Talleres de capacitación**

Con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, realizado en el centro de capacitación de ACOPROS, con la

participación de los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú.

- **Evaluación de la efectividad del Programa de Capacitación**

Se evaluó utilizando herramientas pre test y pos test en cada taller y guía de preguntas utilizando el método grupo focal, herramientas que permitieron recopilar información verídica, permitiendo medir el conocimiento y el aprendizaje adquirido en los integrantes de la junta directiva, a través de este resultado se obtuvo evidencia que el proyecto de intervención resulto beneficioso para la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Al realizar la socialización de resultados se aprovechó para dar a conocer el plan de sostenibilidad, el cual permitirá darle seguimiento al proyecto, momento en que el Coordinador de la línea programática Fortalecimiento a Programas socios, se comprometió a darle seguimiento al proyecto.

Lo valioso de la socialización de resultados de intervención fue contar con la presencia del Coordinador regional de la institución, coordinador del proyecto, quien cuenta con una amplia experiencia de trabajo, dio a conocer su satisfacción hacia el proyecto, comentando que el proyecto fue beneficioso, porque se visualiza un cambio de desempeño de trabajo en los integrantes de la junta directiva y evidencias que se encuentran motivados y entusiasmados para continuar trabajando durante el tiempo que les corresponde.

Así mismo el Coordinador regional indicó lo importante del programa de capacitación, manifestó su interés en obtener el programa de capacitación impreso, ya que será utilizado de inmediato para intervenir en una junta directiva de programa socio ADICI, quienes tienen dificultades para desarrollar eficientemente sus funciones dentro de la Asociación. De igual manera el coordinador resaltó la importancia de la labor que brindo la representante legal de ACOPROS en convocar a los demás miembros de la junta directiva para llevar a cabo las actividades de la Práctica Profesional Supervisada PPSII, como también su agradecimiento a la estudiante de PPS, por su entusiasmo y sacrificio, exhortándola a seguir adelante en su carrera profesional.

CAPÍTULO VI

6. Análisis y discusión

6.1. Introducción

La profesión del trabajo social desarrolla un conjunto de acciones, procura fortalecer la autonomía, la participación social, la organización de las personas individual o colectivamente, es por ello que está enfocado en la búsqueda de solución a los problemas, promueve el cambio social por medio de la implementación de proyectos de desarrollo con enfoque social. Según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo social la definen como la “profesión que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, y el fortalecimiento para incrementar el bienestar”

Es importante enfatizar que la profesión de Trabajo Social se distingue del resto de profesiones porque tiene intervención en la búsqueda de alternativas para solucionar problemas y conflictos que surgen en una comunidad, organización, como en la sociedad en general.

Con la iniciativa de contribuir en la búsqueda de una mejor calidad de vida, principalmente en las personas vulnerables que viven en situación precaria, los Trabajadores Sociales con Énfasis en Gerencia del Desarrollo a través del proceso de formación en la Universidad Rafael Landívar adquieren herramientas de la gerencia social, conocimiento, técnicas, enfocan su intervención con las personas, grupos y comunidades, con el objetivo de facilitar procesos de reflexión, formación, sensibilización para que los ciudadanos desarrollen plenamente sus potenciales y sean gestores de su propio desarrollo, es por ello que el campo de intervención de los Trabajadores Sociales es amplio, permitiendo laborar en instituciones gubernamentales y/o no gubernamentales. Según la Trabajadora Social María Asunción Martínez Román (2003), la intervención del trabajo social está orientada a acompañar, ayudar y capacitar a las personas en sus procesos vitales para ser responsables, para ser libres de elegir y ejercer la participación, así como a facilitar los cambios de aquellas situaciones que supongan un obstáculo para el desarrollo humano y la justicia social.

Es por ello que la Práctica Profesional Supervisada permitió intervenir en la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, región Nor- oriente, está integrada por organizaciones comunitarias denominadas programas socios, que promueven la salud integral, con equidad de género y pertinencia cultural en poblaciones excluidas, se trabaja por áreas o senderos que se expresan en todo el quehacer y estructuras de decisión institucional.¹⁰

La intervención en ASECSA se desarrolló específicamente en el programa socio “Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS” en el municipio de San Pablo Tamahú, Alta Verapaz, a través del proyecto de Fortalecimiento a Programas Socios, que enfoca sus acciones al fortalecimiento organizacional, siendo la población meta juntas directivas de cada una de los programas socios, quienes contribuyen y respaldan a las comunidades en respuesta a las acciones en apoyo de mejorar las condiciones a la salud.

El proceso de Práctica Profesional Supervisada se convirtió en una experiencia vivencial para la Profesional en Trabajo Social, la cual se desarrolló en dos fases:

La primera fase la constituyó la PPSI, donde a través de un proceso de diagnóstico participativo con los integrantes de la junta directiva permitió detectar varias dificultades y problemas, permitiendo un análisis de la problemática más relevante que obstaculiza el logro de los objetivos y metas de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, siendo problema prevalecido: Un deficiente desempeño de funciones de la junta directiva de programa socio ACOPROS, reflexionando en las causas y efectos, se considera necesario fortalecer las habilidades de la junta directiva, por lo tanto se planteó como propuesta de solución al mismo, el diseño de un proyecto de beneficio institucional y social, “Programa de capacitación para fortalecer las capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS”, el cual fue priorizado aplicando el método conocido como ponderación en donde se concluyó que era necesario fortalecer las habilidades que tienen los integrantes para realizar las tareas y procesos que tienen a su cargo.

¹⁰ Política Institucional de equidad de género (2012) Encaminadas hacia la cosmovisión maya.

La segunda fase consiste en la PPSII, en la implementación del proyecto antes referido, que permitió llevar a cabo la ejecución de tres resultados plasmados en el diseño del marco lógico.

El análisis y discusión de resultados logrados en la ejecución del proyecto de intervención es la fase II, donde se inició y logro el primer resultado del diseño del proyecto: “Elaboración de un programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú, para mejorar el desempeño de funciones, para el logro de este resultado se realizó un Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC), realizando una entrevista focalizada, la cual permitió obtener información necesaria ¿En qué temas necesitan capacitarse los integrantes de la junta directiva? para fortalecer habilidades, para ellos se efectuó la investigación documental para la elaboración de tres módulos, así mismo se diseñó la guía popularizada con imágenes contextualizadas, con su metodología la cual es la Andragogía (educación de adultos) utilizando las técnicas de “ERCA”, (experiencia, reflexión, conceptualización, aplicación), considerando generar aprendizaje y expectativas a beneficiarios del proyecto, siendo su tarea preservar la misión y la filosofía de la misión en la asociación. El programa se estructuró en el marco propuesto por ASECSA.

En la fase III se logró el resultado número dos que se refiere “Integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y promotores de Salud ACOPROS del municipio de San Pablo Tamahú, capacitados con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión para que reconozcan y fortalezcan sus competencias para desempeñar eficientemente sus funciones. Contempló la realización de tres talleres de los módulos “Desarrollo de Habilidades de junta directiva de asociación”, autoestima y liderazgo”, y equidad de género”, se utilizó metodología participativa conociendo la experiencia de los participantes, la nueva práctica y la reflexión, para ello se elaboró material didáctico.

En la fase IV se logró la ejecución del tercer resultado “Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los

integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS. Este permitió contemplar herramientas como cuestionarios pre y pos test, utilización de la técnica de grupo focal y la elaboración del informe de resultados, para ello se utilizó el modelo de evaluación de Kirkpatrick que se basa en los niveles de aprendizaje, reacción y comportamiento.

Se enfatiza que el resultado número uno fue el más extenso, la base para que se lograran ejecutar con éxito el resultado dos y tres.

A continuación se presenta el análisis y discusión de los productos ejecutados.

6.2. Resultado I

Elaborado el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, para mejorar el desempeño de funciones.

A nivel Nacional, Departamental y Local hay instituciones que trabajan en la implementación de proyectos sociales, en beneficio de las personas de las comunidades, promoviendo la participación de las personas vulnerables en los ámbitos culturales, económicos, sociales y políticos, así mismo esforzándose para desarrollar capacidades organizacionales para que se proyecten en las necesidades de las comunidades, sin embargo las organizaciones comunitarias no han tenido la habilidad de gestionar las tareas y procesos que tienen a su cargo de manera confiable, debido al bajo nivel educativo y a la falta de capacitación.

Se entiende que el fortalecimiento organizacional es cuando una comunidad o grupo de personas, se forman a través de talleres de capacitación, asesoría y cuando están empoderados del logro que desean alcanzar, así mismo mayores oportunidades de participación en distintos espacios.¹¹

La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, basa su estructura organizativa, que se integra por una red de programas socios siendo estas organizaciones comunitarias, que a través de ellos proyecta y multiplica el que hacer a nivel comunitario, le apuesta con el “**proyecto de fortalecimiento a programas**

¹¹ Vásquez, R. Karla, (2012) fortalecimiento organizacional

socios” a los cuales se les brinda la atención necesaria para un buen funcionamiento de las organizaciones socias, así mismo la importancia de apoyarles en sus controles administrativos y contables, también fortalecer el enfoque político de sus acciones, con una estructura consolidada en donde tenga una participación sobresaliente la mujer, no solo como beneficiaria de las acciones, sino como poder de decisión desde los cuadros directivos.

Tomando en cuenta estos aspectos y considerando que al fortalecer las capacidades de los integrantes de la junta directiva de los programas socios, continuaran siendo programas socios activos, es por ello se plantea el proyecto de Práctica Profesional Supervisada que se inició con el primer resultado: Elaboración de un programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú.

Contar con un programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión es un apoyo estratégico al programa de fortalecimiento a programas socios en ASECSA, que cooperará a mejorar que los y las integrantes de la junta directiva de ACOPROS, quienes están formados como promotores y comadronas de salud, fortalezcan y amplíen sus conocimientos, habilidades y competencias para mejorar su rendimiento en sus tareas o funciones, de tal manera reconozcan sus capacidades, facilitándoseles gestionar los procesos y tareas que tienen a su cargo y así brindar una buena atención en salud a las personas de escasos recursos en embarazos, partos, puerperio y distintas enfermedades en el área rural y urbana.

Con la finalidad de proporcionar un instrumento que facilite las actividades del técnico del Proyecto de Fortalecimiento a Programas Socios en ASECSA, en el desarrollo de talleres, el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión se originó con base al resultado del Diagnóstico de Necesidad de Capacitación, realizado de forma participativa con los integrantes de la junta directiva, en cuyo proceso se identificaron en que temas necesitan capacitarse, temática que fue clasificada por el técnico del proyecto, siendo los siguientes : Que

es junta directiva, habilidades que debe tener la junta directiva, funciones y deberes de la junta directiva, proceso administrativo para la gestión, autoestima y liderazgo, tipos de liderazgo, principios de liderazgo con equidad de género, también cuenta con un tema de interés para ASECSA para sensibilizar a los beneficiarios del proyecto, el cual es Equidad de género”, así mismo se tomó en cuenta los principios filosóficos de la institución, se plantearon los objetivos del programa, con la metodológica participativa Andragogía (educación de adultos).

Es importante recalcar que el referido programa de capacitación es un beneficio para el proyecto de fortalecimiento a programas socios, debido que no ha brindado capacitaciones a la actual junta directiva de ACOPROS en los ejes temáticos anteriormente descritos, ya que no cuenta con suficiente personal y recursos económicos, es por esa razón que ASECSA cuando brinda capacitaciones a los 13 programas socios los cuales son activos, únicamente invita a solo dos miembros de cada socia, a todo ello se debe a que los beneficiarios del proyecto tengan debilidad en desempeñar sus funciones.

Es significativo mencionar que en noviembre del año dos mil dieciséis, se realizó un diagnóstico donde se identificó que de los veinte programas socios de ASECSA región Nororiente, solamente hay trece programas activos, que han demostrado su participación en las acciones que realiza la asociación, es por ello que si la línea programática a fortalecimiento a programas socios no responde a las demandas sentidas de los beneficiarios y no se toma en cuenta la filosofía de la institución, repercutirá el bajo interés y participación de los programas socios, ya que son la base fundamental de trabajo de ASECSA.

Por otra parte el programa de capacitación será de utilidad para el técnico del proyecto “Fortalecimiento a programas socios” para capacitar a las nuevas juntas directivas que serán reelegidas en la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, como también para los demás programas socios de la región Nororiente, ya que el programa da una inducción de contenidos que se abordan en los

talleres relacionados a fortalecer las capacidades de gestión y la forma de capacitarlos específicamente a las bases comunitarias juntas directivas. Atendiendo la dinámica de ASECSA se considera oportuno actualizar los temas de acuerdo a las necesidades del contexto. (Ver plan de sostenibilidad)

Para lograr este resultado se realizaron diversas actividades, consistió en investigar sobre la estructura de un programa de capacitación, posteriormente se tomó en cuenta el resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, con base a ello se establecieron los ejes temáticos los cuales contribuyeron a dividir el programa de capacitación en tres módulos, para ello se desarrolló la revisión y recopilación de fuentes bibliográficas para la estructura, contenido teórico de cada módulo, la institución se interesó en la misma que se elaboró una guía popular, diseñándose con imágenes contextualizadas, por lo que en su contenido no se utilizó términos técnicos que tiendan a confundir la comprensión, se utilizó un lenguaje contextualizado de modo que pueda ser implementada por los facilitadores hacia los miembros de las juntas directivas, es por esa razón se tomó en cuenta el aspecto cultural y género “eje transversal de la institución de ASECSA”, aunado a ello la integración de una guía metodológica.

Una vez elaborado el programa de capacitación se dio la validación del programa de capacitación a cargo del Coordinador regional de ASECSA, coordinador del proyecto, por lo que este proceso identifica los puntos de vista y sus perspectivas del programa de capacitación, para tener un mejor éxito en la implementación, generando un producto de interés y calidad para la asociación.

Se recalca que lo que permitió que este resultado se lograra con éxito fue el involucramiento en la asociación, apoyando en el área de recepción, por lo que se tuvo acercamiento constante con el coordinador del proyecto, quien revisaba cada actividad y hacia sugerencias para optimizar el programa de capacitación.

6.3. RESULTADO II

Integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del municipio de San Pablo Tamahú, capacitados con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión para que reconozcan y fortalezcan sus competencias para desempeñar eficientemente sus funciones

Capacitación, es toda actividad realizada en una organización, busca perfeccionar a la persona en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la empresa, en un proceso estructurado con metas bien definidas, mejora la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal, surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente, estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño.¹²

La ejecución de talleres de capacitación en las asociaciones, organizaciones mejora el trabajo del personal, creando aprendizaje de doble vía, es decir hacia la persona y hacia la organización, debido a lo anterior la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, en su sendero Fortalecimiento de Organizaciones Comunitarias de Salud acompaña y capacita esporádicamente a las juntas directivas de los programas socios, específicamente en temas de capacidades organizativas, de gestión, liderazgo, con la finalidad de fortalecer las capacidades de los miembros para que desempeñen eficientemente sus tareas.

En respuesta a uno de las causas que origina el problema priorizado en el programa socio Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del municipio de San Pablo Tamahú, se incorporó dentro del marco lógico del proyecto este segundo resultado.

Los talleres de capacitación a desarrollar durante el mes de marzo, dirigidos a junta directiva de programa socio ACOPROS, se tomó como base el primer resultado “Programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión”, con los ejes

¹² Frigo Edgardo.

temáticos a impartir durante el proceso, los cuales fueron clasificados y jerarquizados con apoyo del coordinador del proyecto, estableciéndose por módulos.

Los talleres de capacitación trataron sobre: El módulo I “Desarrollo de habilidades de junta directiva de Asociación”. Módulo II “Autoestima y Liderazgo” y tercer Módulo “Equidad de género”

Previo al desarrollo de los eventos de formación, se consideró necesario diseñar las guías metodológicas plasmando en ellas las técnicas del ERCA, agendas de actividades, las cuales fueron validadas por la persona enlace, Coordinador regional de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA.

Para la realización de los talleres de capacitación correspondientes al resultado dos, se consideró necesario la preparación de material didáctico, constancias de participación, agenda de actividades, coordinación con el coordinador de la línea programática fortalecimiento a programas socios y la representante legal sobre la fecha del eventos y lugar a realizarse.

Los talleres con los miembros de la junta directiva tuvieron la finalidad de implementar el programa de capacitación, dando a conocer los temas que ayuden a fortalecer las capacidades de gestión, lo que permitió que los participantes se mostraran satisfechos de las actividades y resultados de la misma.

Con el objetivo de evaluar el primer taller de capacitación, en la etapa final cada participante da a expresar sus ideas, sentimientos, valoraciones y comentario del evento, expresando que la metodología utilizada fue bien entendida, por ser participativa, facilitó una mejor comprensión a través de dinámicas, técnicas y trabajo en equipo, todo ello permitió la adquisición de nuevos conocimientos en los participantes, lo que les permite crecer y mejorar. Se recalca que antes de dar inicio al segundo y tercer taller los participantes respondieron a una evaluación pre-test y al finalizar a una evaluación pos-test.

Antecedentes de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA en relación a impartir capacitaciones a los programas socios.

Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, en su proyecto Fortalecimiento a Programas Socios brinda capacitación y formación a las juntas directivas de cada una de las socias, quienes contribuyen y respaldan a las comunidades en respuesta a las acciones en apoyo de mejorar las condiciones de salud, así mismo promueve el fortalecimiento de capacidades y conocimientos. En relación al uso del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, desconocían algunos temas de los módulos que contiene referido programa, conscientes que la temática desarrollada en cada taller permitirá mejorar el desempeño de funciones dentro de programa socio ACOPROS y en las comunidades.

Análisis del proceso

Los talleres de capacitación se consideraron como una necesidad para el órgano directivo de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, debido a que no habían sido capacitados desde que fueron elegidos, para ello se diseñaron las guías metodológicas para impartir los tres talleres.

Para la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, las capacitaciones representan una oportunidad para potenciar el conocimiento, las capacidades y habilidades de sus programas socios, porque permite la transformación de las personas, así mismo mejora las acciones que se llevan a las comunidades.

En el proceso de los talleres de capacitación se obtuvo material didáctico de forma contextualizada para que fuera entendible la temática, se desarrollaron dinámicas participativas concernientes de acuerdo al tema, se utilizaron afiches ilustrativos, desarrollándose los talleres a través de trabajo en equipo generando un ambiente de diálogo y confianza

Etapas de talleres de capacitación: sobre los módulos “Desarrollo de habilidades de junta directiva de Asociación, “Autoestima y liderazgo”, “Equidad de género”.

En el desarrollo de los talleres de capacitación se evidenció la participación activa de los integrantes de la junta directiva, se inició tomando en cuenta las experiencias y conocimientos de cada participante, respecto a los temas abordados en los módulos “Desarrollo de habilidades de junta directiva”, “Autoestima y liderazgo”, “Equidad de Género”, los cuales fueron extraídos de la guía popular del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión.

Los temas desarrollados fueron de mucha importancia y aprendizaje para los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, no fueron una imposición sino que surgieron a través de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) previos a la elaboración del programa de capacitación, por lo tanto hubo colaboración y aceptación en el desarrollo de las actividades. Se recalca que técnico del proyecto Fortalecimiento a Organizaciones Comunitarias capacita a juntas directivas de otros programas socios con temáticas, sin contar con la opinión y necesidades de los participantes, por lo que han demostrado inconformidad.

Para el coordinador de la línea programática Fortalecimiento a programas socios es un avance muy importante que junta directiva de programa socio ACOPROS en el municipio de San Pablo Tamahú, se encuentren capacitados sobre capacidades de gestión, de esa manera se reflejará un eficiente desempeño de tareas en Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, así mismo continuara siendo programa socio activo de ASECSA.

Es significativo mencionar, por algún motivo los talleres de capacitación no se hubiera ejecutado el órgano directivo de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, continuarían desmotivados, con actitud negativa, debido al desconocimiento de cómo trabajar, dejando la sobrecarga de trabajo a la representante legal, todo ello a que no tenían capacitaciones constantes de parte de la Asociación de Servicios Comunitario de Salud ASECSA.

La comprensión de la temática en los miembros de la junta directiva, se debió a la realización de trabajo en equipo, debido a que las tres guías metodológicas orientaron los talleres de capacitación, divididos en tres momentos, el primero

consiste en conocer las experiencias vivenciales, segundo, se fundamenta en la teoría, basada en la investigación documental y el tercer momento es la nueva práctica, todo ello consintió generar confianza, presentar el trabajo en plenaria, realizado en grupo.

Los talleres de capacitación llevados a cabo en el centro de capacitación de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, fue realizado satisfactoriamente, debido al interés puesto de manifiesto por la junta directiva, mismos que permitieron que los participantes adquirieran nuevos conocimientos, por lo que la mayoría de miembros desconocían las temáticas, lo que provoco un grado de mayor interés y reflexión en cada uno de ellos, además las capacitaciones se hicieron con enfoque a la Andragogía, la cual se ocupa de la educación y el aprendizaje del sujeto adulto, esto permitió en los participantes experiencia previa, prontitud en aprender y motivación para aprender.

La motivación de los participantes quedó evidenciada en el tercer taller “Equidad de género” en virtud de que reconocen que están en proceso de transformar su vida, rompiendo con esas creencias que no permite el involucramiento en actividades, conscientes que tanto hombres y mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades.

Es importante enfatizar que durante el proceso del taller Equidad de género, se llevó a cabo un intercambio de experiencias, se contó con la intervención de la estudiante de Trabajo Social de la Universidad Rafael Landívar, quien dio a conocer cómo se manifiesta la equidad de género en comunidad Mercedes II en el municipio de Chisec, Alta Verapaz, en donde se pudo realizar una comparación del contexto, concluyendo que las personas de la comunidad Mercedes II, están conscientes que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades, es por ello que hombres no practican el machismo, hay más respeto hacia las mujeres, mientras que en el municipio de San Pablo Tamahú, la mayoría de las personas de las comunidades cuentan con estereotipos, todavía los hombres tienen la creencia de que el papel de las mujeres se ubica en el hogar, existe violencia de género. Se resalta que este intercambio de experiencias no estaba contemplado en el diseño del

proyecto, en este sentido no fue ningún obstáculo contar con la presencia de la estudiante quien tuvo la oportunidad de capacitar sobre el tema equidad de género en la Comunidad de Mercedes II, Al contrario esto permitió enriquecer el conocimiento de los miembros del órgano directivo de ACOPROS.

En el desarrollo del taller de equidad de género se sensibilizó a las mujeres del órgano directivo quienes ejercen el rol de comadronas dentro de la asociación y en las comunidades, para que se sientan con libertad e igualdad para trabajar y desenvolverse en el ámbito social, cultural, político y así ejercer su derecho a ser reconocidas. Es significativo resaltar que la Constitución Política de la República en su artículo 4 “establece que tanto hombre como la mujer, tienen iguales responsabilidades y oportunidades”. Esto conlleva a la reflexión a los miembros de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud, para que en las comunidades el género masculino permita a que las mujeres participen y se involucren en la toma de decisiones.

Con la realización de los talleres de capacitación se espera que el órgano directivo de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, puedan encaminar de manera adecuada sus acciones, incrementar el compromiso con ACOPROS y lograr la sostenibilidad de la misma. El deficiente desempeño de funciones dentro de la asociación no puede continuar de parte del órgano directivo, no es posible porque cuentan con los conocimientos necesarios de cómo deben trabajar, además se encuentran concientizados del servicio en salud que brinda referida asociación hacia las personas de escasos recursos de distintas comunidades en el municipio de San Pablo Tamahú.

De acuerdo al plan de sostenibilidad se recomienda que los técnicos del proyecto promuevan la participación de la junta directiva de ACOPROS, a través de talleres participativos.

6.4. Resultado III

6.5. “Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS

La evaluación es parte fundamental de la planeación y control de procesos y resultados de todo proyecto, programa o actividad. Según los autores Fitzpatrick Sanders y Worthen (2004) definen la evaluación de programas como la identificación, clarificación y aplicación de criterios justificables que determinen el valor de un objeto en relación de esos criterios.¹³

En base a lo anterior es importante dar a conocer que la evaluaciones son un proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente establecidos, así mismo suponen identificar y reflexionar sobre los efectos de las actividades que se han realizado, para mejorar las intervenciones. En las actividades implementadas en el proyecto “Programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigido a junta directiva de programa socio ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, Alta Verapaz, se consideró necesario evaluar su valor, utilidad y sus avances.

Antes de iniciar con el proceso de evaluación fue suma importancia analizar qué modelo de evaluación se realizaría, es por ello que se llevó a cabo el proceso de evaluación utilizando el modelo de Kirkpatrick, lo que permitió evaluar si realmente el programa de capacitación fue de satisfacción como también conocer el nivel de aprendizaje y el comportamiento de la junta directiva.

En este proceso de evaluación se contó con el apoyo del coordinador del proyecto Fortalecimiento a Programas socios de ASECSA, validando las herramientas que se utilizaron para recopilar información verídica.

El punto de partida para realizar la evaluación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva, contempló

¹³ Evaluación de un Programa de Capacitación Profesional de una Institución de Educación Superior de Puerto Rico.(2013)

normas de evaluación antes de que se iniciara el desarrollo de los talleres de capacitación, se elaboraron instrumentos pre test y pos test en cada uno de los módulos II y III en el desarrollo de los talleres, para realizar una comparación del conocimiento de los integrantes de la junta directiva. Antes de aplicar cada cuestionario se consideró necesaria la selección de una muestra de cuatro participantes quienes fueron sujetos de estudio.

En este sentido es importante manifestar que el objetivo de los cuestionarios pre y pos test fue conocer el nivel de conocimiento del órgano directivo, por lo que se evidencio que antes era bajo, pero sin embargo en el post se pudo mejorar algunos conceptos básicos, fue así como se comprobó el aumento de conocimiento de cada miembros de la junta directiva.

Se recalca que también durante el proceso de evaluación se utilizó la aplicación la técnica de grupos focales, que a través de ellos se obtuvo respuesta rápida a una guía de preguntas focalizadas, la cual resulto útil para medir la percepción de los beneficiarios respecto al proyecto “programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión”. El análisis de los grupos focales ha permitido entonces que el conocimiento ha sido fijado, hay un nivel de conciencia de parte de los integrantes de la junta directiva, donde actualmente hay evidencias donde ellos están poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en cada taller, esto se reflejó minutos antes de que el órgano directivo replicara los conocimientos adquiridos con los socios comadronas y promotores de ACOPROS, sin embargo es importante seguir fortaleciéndolos, aunque lamentablemente esta junta directiva va a llegar hacer cambiada en poco tiempo, va a dejar de realizar sus funciones, sin embargo se puede asegurar que el conocimiento adquirido a nivel individual va a permitir a cada miembro desarrollarse como persona y poder tener capacidad instalada a nivel comunitaria para ponerse al servicio de otras organizaciones u asociaciones que se presenten.

Sin embargo no se descarta la posibilidad de que algunos de los miembros de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud “ACOPROS” pueden llegar a tener la oportunidad de ser reelegidos nuevamente. Se enfatiza que

esto puede suceder debido a que años anteriores la asamblea general ha elegido a los órganos directivos de esa manera, donde los miembros solo cambian de roles.

A través del grupo focal se dio a conocer que la metodología utilizada en cada uno de los talleres permitió al órgano directivo comprender la temática desarrollada, así mismo facilitó la participación de cada uno generando un ambiente de confianza, esta experiencia fue de gran beneficio para conocer realmente que el órgano directivo aprendió algo en termino de conocimientos, actitudes y habilidades, es por esa razón que se confirma que el conocimiento de los miembros de la junta directiva se ha incrementado, esto se reflejó mucho más al momento de escuchar a los miembros de la junta directiva replicando los conocimientos adquiridos a los socios comadronas y promotores de salud ACOPROS de distintas comunidades, donde dieron a conocer que el programa de capacitación fue de satisfacción.

De acuerdo a los resultados obtenidos del proceso de evaluación se logró analizar los cambios en el comportamiento de los integrantes de la junta directiva, en este caso se midió la aplicación de lo que aprendieron, por lo que han iniciado a desempeñar eficientemente sus tareas que tienen a su cargo. Un avance muy importante del programa de capacitación es que el órgano directivo se comprometió a capacitar a la nueva junta directiva, implementando nuevamente el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, todo ello permitió determinar hasta qué punto el programa de capacitación produjo en realidad las modificaciones deseadas en el comportamiento de los integrantes de la junta directiva.

Para garantizar el plan de sostenibilidad se recomienda a la línea programática Fortalecimiento a programas socios que monitoree y evalúe el trabajo que realiza el órgano directivo.

CAPÍTULO VII
7. Plan de sostenibilidad

Tabla 10: Plan de sostenibilidad

OBJETIVO ¿Qué van hacer?	RESULTADO ¿Cómo lo van hacer?	ACCIÓN ¿Con que lo harán?	RESPONSABLE ¿Quiénes lo harán?	FECHA ¿Cuándo lo harán y donde
Dar seguimiento al programa de capacitación en el tema de capacidades de gestión.	Utilizando el programa de capacitación para fortalecer las capacidades de gestión.	Elaboración de un plan de trabajo Taller de capacitaciones	Personal de la línea programática fortalecimiento a programas socios	Cada tres mes En ASECSA. Y al inicio de las labores de la nueva junta directiva.
Monitoreo y evaluación del	Diseñar herramientas de monitoreo y evaluación	Aplicar las herramientas de	Personal de la línea	Semestralmente

trabajo que realiza la junta directiva		monitoreo y evaluación para verificar si la junta directiva está aplicando sus conocimientos adquiridos.	programática fortalecimiento a programas socios	En ASECSA
Promover la participación	Implementar talleres con los integrantes de la junta directiva y comadronas y promotores de salud	Detectar temas de interés social. Sensibilizar a integrantes de la junta directiva de la importancia que juegan dentro de la asociación. Coordinación con socias involucradas	Personal de la línea programática fortalecimiento a programas socios	Trimestral-mente

Fuente: Leal E (2016) PSSI

CAPÍTULO VIII

8. Conclusiones y Recomendaciones

8.1. Conclusiones

- 8.1.1. El proyecto Fortalecimiento a Programas socios de ASECSA, ha trascendido por su quehacer dentro del municipio de Alta Verapaz, sin embargo años anteriores brindaba constantes capacitaciones a las organizaciones socias de la región Nor-oriente, actualmente se le dificulta debido al escaso personal, sin embargo este proceso de intervención fue necesario, ya que la organización no contaba con un programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión dirigido a la junta directiva de ACOPROS, el cual contiene una guía popular que permitirá conducción a los técnicos para facilitar capacitaciones.
- 8.1.2. Con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, tuvieron la oportunidad de adquirir conocimientos y aprendizaje a través de tres talleres de capacitación, los cuales permitieron crear motivación y entusiasmo en los miembros para llevar el conocimiento adquirido a la práctica y así lograr un desempeño eficiente de funciones.
- 8.1.3. El proceso de ejecución del proyecto se llevó a cabo con éxito, debido a que órgano directivo demostró interés en fortalecer sus capacidades, participaron en el proceso de talleres de capacitación, lo cual permitió transformar algunas debilidades en fortalezas potencializándolas para logro de sus objetivos.
- 8.1.4. La viabilidad del proyecto es efectiva, en virtud de que se realizó un proceso de evaluación, que permitió la aplicación de herramientas, evidenciando que el conocimiento y aprendizaje aumento en los integrantes de la junta directiva debido a los temas desarrollados en los talleres de capacitación.
- 8.1.5. El órgano directivo de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud se encuentra comprometido en seguir practicando los conocimientos adquiridos con la finalidad de velar por el buen funcionamiento de la Asociación, como también compartirlos con la nueva junta directiva para que desarrollen eficientemente sus funciones.

- 8.1.6. Para el coordinador de la línea programática fortalecimiento a organizaciones comunitarias (programas socios) de ASECSA, la ejecución del proyecto “Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a junta directiva de programa socio ACOPROS, fue un aporte valioso, debido a que órgano directivo no había sido capacitado en capacidades de gestión, así mismo obtiene un instrumento factible para la implementación de los talleres.
- 8.1.7. La implementación del proyecto cambio la forma de pensar en los miembros de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, conscientes que durante el tiempo que les queda de velar por el funcionamiento de la asociación, desean trabajar por el bienestar de la asociación buscando estrategias para lograr la sostenibilidad de la misma.

8.2. Recomendaciones

- 8.2.1. Personal de proyecto a fortalecimiento a programas socios de ASECSA, brinde seguimiento al plan de sostenibilidad para darle continuidad al proyecto y así se logren los objetivos que se tienen previstos.
- 8.2.2. Técnicos de nuevo ingreso en el programa de fortalecimiento a programas socios utilicen la guía popular de capacitación contextualizada para la inducción de los talleres de capacitación impartidos a programas socios de la región Nor-oriente, la cual contiene metodología participativa, técnicas y dinámicas que permiten generar un ambiente de confianza y aprendizaje.
- 8.2.3. El programa de capacitación es un instrumento mediante el cual los miembros de la junta directiva de programa socio ACOPROS, adquieren conocimiento, aptitudes y habilidades para que desempeñen a satisfacción su trabajo, por lo cual es necesario que el personal de la línea programática fortalecimiento a programas socios actualice los temas de capacitación durante un tiempo determinado.
- 8.2.4. Personal de la línea programática fortalecimiento a programas socios, continúen brindando acompañamiento, asesoría, formación y capacitación a la junta directiva actual como a futura para que trabajen con entusiasmo y así se continúe brindando una atención en salud de calidad en embarazos, partos y puerperio y distintas enfermedades en las distintas comunidades.

CAPÍTULO IX

9. Marco teórico conceptual

Análisis estratégico¹⁴

El análisis estratégico consiste en recoger y estudiar datos relativos al estado y evolución de los factores externos e internos que afectan a la organización, es decir, del entorno, de los recursos y capacidades de la organización.

En el párrafo anterior se entiende que el análisis estratégico es una forma de reflexión que permite comprender la complejidad del problema de la organización, articulando al ser humano a la problemática, para ello es necesario conocer el contexto interno y externo del área de proyección, considerando cuatro grandes categorías de factores fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, es decir FODA el cual es un instrumento que entrega importante información sobre el problema, tanto a nivel interno como externo.

Es importante recalcar que para hacer un análisis estratégico se necesita de la participación de un equipo de trabajo para que en conjunto se identifiquen las fortalezas y oportunidades que pueden facilitar la solución del problema, pero también las debilidades y amenazas que pudieran afectar o limitar la solución del problema.

Andragogía

La educación andragogía ha cobrado importancia relevante con el surgimiento de nuevos paradigmas educativos encaminados a concretar y construir aprendizajes significativos en los adultos. El concepto de andragogía es un neologismo propuesto por la UNESCO en sustitución de la palabra pedagogía, para designar la ciencia de la formación de los hombres, de manera que se haga referencia a la formación del niño, sino a la educación permanente.

Cabe mencionar que al hablar de andragogía, es necesario, para un mejor estudio, precisar la definición o significado de los conceptos que están estrechamente relacionados con esta ciencia. Es por ello que hoy en día, se entiende la andragogía

¹⁴ e-ducativa.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio/.../42_análisis_estrategico.html

la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto. Se recalca que el autor Dewey, J (1993) descubrió que los procesos andragógicos en la persona adulta favorece el dialogo, estimula el razonamiento, así mismo origina puntos de vista e ideas innovaciones.

La andragogía se auxilia de otras disciplinar para su desarrollo. Dentro de las ciencias andragógicos se puede señalar. Educación pedagogía, educación permanente, educación de adultos. Cada uno de las disciplinas antes señaladas contribuye al desarrollo eficaz del proceso educativo, en la etapa adulta.

Árbol de problemas

¿Cuál es el objetivo del árbol de problemas?

El árbol de problemas le ayuda a analizar las causas y efectos de un primer y segundo nivel en un problema central. Cabe desatacar que la elaboración de un ejercicio adecuado y profundo del análisis del problema nos permitirá además definir los posibles objetivos y las rutas de solución.¹⁵

Es importante tener en cuenta que la idea de realizar un árbol de problemas es encontrar la solución que pueda existir y resolver los efectos negativos, por ello al elaborar referida herramienta podemos notar la relación que existe entre las causas y los efectos de un problema.

Se recalca que para todo trabajador social, es importante conocer y aplicar el árbol de problemas, la cual le permitirá visualizar de una manera más directa el problema, permitiendo una buena preparación para desarrollar el proyecto planteado.

Asamblea

Es la reunión de individuos con la finalidad de tomar alguna decisión de forma conjunta. Una asamblea se forma de varias personas que pertenecen a la organización, están relacionadas o tienen el permiso para participar. (“15 de agosto de 2016. Wikipedia)

En las asambleas puede preferirse la decisión por consenso para llegar acuerdos mínimos y reservase las votaciones para los casos en lo que no hay acuerdo posible.

¹⁵ Jacques M. Chevalier, Árbol de problemas, en Sistemas de Análisis Social, <http://www-sas-pm.com/>.

Asociación

Las asociaciones son agrupaciones de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable, organizadas democráticamente, sin ánimo de lucro e independiente.¹⁶ Ese grupo de personas pertenece a la sociedad civil organizada buscan soluciones, alternativas de sus necesidades y que estas son respaldadas por la ley.

En el artículo 34. Derecho de Asociación que está registrado en la Constitución República de Guatemala, se reconoce el derecho de libre asociación.

Podemos definir una asociación con cuatro características básicas:

- Persona Jurídica: formada por varias personas o colectivos.
- Con un interés compartido: se crea con una finalidad particular o general que comparten las personas que se asocian.
- Sin ánimo de lucro: los beneficios, patrimonio, dinero, etc. Que posee no se pueden repartir entre las personas socias sino que se debe usar para cumplir la finalidad de la asociación.
- Funcionamiento democrático: todas las personas socias tienen los mismos derechos y deberes siendo la Asamblea General el órgano decisorio.¹⁷

Cada una de las características básicas hace referencia que una asociación es un conjunto de asociados para un mismo fin, la cual es gestionada por los mismos socios de manera democrática, con el fin de desarrollar actividades que beneficien a la población principalmente a las más vulnerables.

Además, una asociación cuenta con una junta directiva la cual es elegida por la asamblea general, en donde el presidente (a) dirige y representa a la asociación.

Campo de intervención

Espacio específico o delimitado de una realidad, donde el, la trabajadora social realiza las acciones profesionales.¹⁸

¹⁶ Federación de Asociaciones de vecinos de Valladolid, apuntes prácticas, Extraído en septiembre/2015

¹⁷ www.bolunta.org/manual-gestión/crear-asociación

¹⁸ Baeza Francisco, Diccionario de Trabajo social, Academia. edu

Todo trabajador social es un ente de cambio que busca la transformación de las comunidades y para ello tiene que intervenir en diversos campos como lo son salud, educación, derechos humanos, desarrollo social. Se recalca que el trabajador social realizara su intervención acorde al ámbito en el que se encuentre contribuyendo al desarrollo principalmente en las comunidades vulnerables que necesitan atención.

Capacidad de gestión

Es la habilidad que tienen las personas para gestionar las tareas y procesos a su cargo en forma rápida y confiable, haciendo uso de la recursividad y dinamismo que requiere el hacer que las cosas resulten.

Es importante recalcar que las personas tendrán capacidad de gestión, si cuentan con estrategias, entendidas como procedimientos, alternativas, pautas en la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la comunicación.

Comadronas

¿Qué es una comadrona?

Es la personas que brinda asistencia a las mujeres en embarazo, partos, y puerperio, así mismo están capacitadas para prestar atención ginecológica, planificación familiar, y atención a las mujeres durante la menopausia.¹⁹

Es importante señalar que las comadronas prestan sus servicios en distintas comunidades que están distanciadas del Municipio donde se encuentran, quienes se encargan del cuidado de la salud de la mujer principalmente aquellas personas de escasos recursos, es por ello que están capacitadas para reconocer aquellas situaciones de riesgo donde es necesaria la intervención médica.

Comunidad.

Subgrupo que tiene muchas características de la sociedad, pero en pequeña escala y con intereses comunes menos amplios y coordinados, implícita en el concepto de comunidad, encontramos un área territorial, un grupo considerable de conocimiento y

¹⁹ salud.ccm.net/contents/11-la-comadrona

contacto interpersonal y cierta base especial de cohesión que la separa de los grupos vecinos.²⁰

Considerando el párrafo anterior se dice que una comunidad se identifica como un grupo de personas que frecuentemente viven en la misma zona geográfica, los cuales pueden estar emparentados por vínculos de sangre, así mismo puede que pertenezcan al mismo grupo religioso o político, puede también que sean muy complejas y que existan conflictos entre ellos.

El trabajador social juega un papel importante en la comunidad, quien es un ente de cambio que busca transformación de las comunidades, interviniendo en diversos campos como lo son salud, educación, derechos humanos, desarrollo social, contribuyendo al bienestar y así mismo facilitando la integración social de las personas de las comunidades que por razones personales o sociales se encuentran en una situación de desventaja social. El trabajador social trata de prevenir la marginalidad, la exclusión social, trabajando mediante el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos sociales.

Desarrollo de capacidades.

Es el proceso de liberar, fortalecer y mantener las capacidades de la población, de las organizaciones y de la sociedad como un todo para gestionar sus asuntos con éxito. El desarrollo eficaz de capacidades mejora el conocimiento, las habilidades, el comportamiento y las actitudes de los individuos

No es suficiente atender a los niveles individuales e institucionales en la tarea de desarrollar las capacidades, por lo que es preciso añadir a los anteriores el nivel social y buscar la sinergia ente los tres polos de la ecuación el institucional, el social e individual

Desarrollo social

Se conoce como el despliegue de las fuerzas productivas de un país o región, para lograr el abastecimiento de los elementos materiales visibles, como también bienes culturales y servicios de toda índole, para la sociedad dentro del marco político-

²⁰ Baeza Francisco, Diccionario de Trabajo social, Academia. edu

social, que garantice igualdad de oportunidades a todos sus miembros y que le permita a su vez, participar en las decisiones políticas.²¹

El autor James Midgley define el desarrollo social como un proceso que promueve el bienestar de las personas, que en el transcurso del tiempo conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en los ámbitos salud, educación, vivienda, nutrición, vulnerabilidad, seguridad social, empleo, además de cada una de ellas experimenta el incremento económico en cada integrante de la familia.

Un trabajador social debe de tener la capacidad de responder a la diversidad de problemas que afectan a la población, principalmente aquellas poblaciones que son excluidas, abren paso a la formulación y creación de políticas públicas y sociales, para que en el transcurso del tiempo halla mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.

Se recalca que el bienestar está basado en la confianza que se tenga en las instituciones que garanticen el respeto de sus derechos, siendo el trabajador social parte elemental de estas instituciones, por lo que su labor debe basarse en el profesionalismo y realización de las adecuadas funciones de investigar, planear, organizar, ejecutar, informar siendo este el primer contacto con la sociedad, logrando identificar las necesidades reales e inmediatas de la población, he implementar las estrategias de intervención para el avance de nuestro país.

Diagnóstico

El diagnóstico es un juicio comparativo de una situación dada, ya que lo que busca es llegar a la definición de una situación actual que se quiere transformar, la que se compara valorativamente con otra situación que sirve de norma o pauta.²²

El diagnóstico es primordial en la labor que desempeña un trabajador social porque le permite conocer, investigar, evaluar la situación para poder intervenir en ella con la aplicación de distintas herramientas para obtener un resultado en relación con ciertos objetivos.

²¹ Ander Egg, E. Diccionario de trabajo social. Desarrollo social

²² Artega Basurto C.y M.V. González Montaña. (2001). Diagnostico en desarrollo comunitario (PP.82-106) México: UNAM

Diagnóstico participativo

Se lleva a cabo con la presencia activa de todos, con las cualidades y particularidad de cada uno, dándole valor y oportunidades al otro para que opine y se comprometa asumiendo el trabajo como propio, aceptando riesgos y éxitos.²³

Al momento de realizarse un diagnóstico participativo se inicia con la participación de la comunidad, porque ellos deciden desde el principio si desean aceptar algún proyecto que ya este planificado por personal externo.

Se recalca que un diagnóstico participativo puede ser muy útil si los miembros de la comunidad recurren al personal externo pidiéndole asistencia para sus actividades, desde ese momento se empieza a fomentar el comienzo de una relación participativa entre comunidad y el personal externo así mismo de entender mejor el proceso de desarrollo en que están involucrados.

Empoderamiento

El empoderamiento se refiere al proceso por el cual se aumenta la fortaleza espiritual de los individuos y las comunidades, generalmente implica, en el beneficiario, el desarrollo de una confianza en sus propias capacidades y acciones, se dice también que es cuando la gente colectivamente se organiza para mejorar su vida, logra mayor acceso a los servicios públicos y a los beneficios del desarrollo.

El empoderamiento es cuando las personas toman el control de sus vidas: identifican sus propios intereses y necesidades, desarrollan habilidades, aumentan la confianza en sí mismas y resuelven sus problemas.²⁴

El empoderamiento organizacional se refiere al otorgamiento de poder a los empleados de la empresa, para así obtener beneficios óptimos mediante la tecnología de la información.

²³ Baeza Francisco , Diccionario de Trabajo social, Academia. edu

²⁴ Información extraído de Manual de ahorro comunitario: formación de grupos en América latina (2010)

Agenda Española de cooperación internacional, biblioteca y centro de documentación.

Estatutos

Conjunto de normas que rigen una organización y la vida de una organización y que ha sido establecidas legalmente.

En este documento se establecen los principios de la organización, sus actividades, integrantes, modo de elección de la junta directiva y de su representante, tiempo, entre otros.

Evaluación de un programa de capacitación.

Esta es la etapa final del proceso de capacitación, donde se evalúan los resultados obtenidos, mediante este proceso se pueden responder a las siguientes preguntas ¿Qué estamos obteniendo de los programas de capacitación? ¿Estamos usando productivamente nuestro tiempo y nuestro dinero? La capacitación debe evaluarse para determinar su efectividad.

La evaluación debe considerar dos aspectos principales:

- Determinar hasta qué punto el programa de capacitación produjo en realidad las modificaciones deseadas en el comportamiento de los empleados.
- Demostrar si los resultados de la capacitación presentan relación con la consecución de las metas de la empresa.

Los enfoques más comunes para evaluar la capacitación es basarse en la reacción de los participantes una vez finalizada la actividad, se puede definir la reacción como el grado en que los participantes disfrutaron el programa de entrenamiento, es decir solo se evalúan los sentimientos. El propósito es recaudar la opinión de los participantes, se pueden utilizar las herramientas cuestionarios, entrevistas y dialogo.

En un programa de capacitación también se evalúa el aprendizaje, ya que permitirá ver si en realidad los participantes aprendieron algo en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, para ello se utilizan las herramientas como test, observación y pruebas de desempeño.

Fortalecimiento organizacional

Desarrollo de capacidades de la organización comunitarias, reconociendo el potencial de participación de las personas en la construcción del desarrollo sostenible²⁵

Se entiende que el fortalecimiento organizacional es cuando una comunidad o grupo de personas, se forman a través de talleres de capacitación, asesoría, y cuando están empoderados del logro que desean alcanzar, así mismo mayores oportunidades de participación en distintos espacios.

Es importante mencionar que la Asociación De Servicios Comunitarios De Salud le apuesta con el proyecto de fortalecimiento a programas socios a integrantes de juntas directivas para así desarrollar capacidades organizacionales para que se proyecten en necesidades en sus comunidades urbanas y rurales

Para un profesional en Trabajo Social, el fortalecimiento puede ser visto como la actividad de ayuda técnica y organizada, ejercida sobre las personas grupos y comunidades, con el fin de procurar su plena realización para un mejor bienestar.

Gerencia social.

La gerencia social como campo de acción y prácticas, sirve a un conjunto de actores que intervienen en el desarrollo social, quienes diseñan y ejecutan programas y políticas sociales, que respondan de manera valiosa, pertinente, eficaz y eficiente a los problemas sociales de la ciudadanía de manera equitativa y sostenible.

Kliksberg (1996:4) propone que la gerencia social tiene que ver con optimizar el rendimiento de los esfuerzos de los actores sociales en el enfrentamiento de los desafíos del desarrollo social equitativo.

La gerencia social es una estrategia que se basa en los criterios de la equidad, la eficacia, la eficiencia, y la sostenibilidad, que permite orientar la toma de decisiones, las acciones y el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados, la tarea de la gerencia social consiste en garantizar la creación de valor público por medio de la gestión contribuye a la reducción de la pobreza y la desigualdad.

²⁵ Vásquez, R. Karla, (2012) fortalecimiento organizacional

Es importante mencionar que la gerencia social es como el conjunto de conocimientos, herramientas que se plantea como una alternativa para que los trabajadores sociales contribuyan a la reducción de la desigualdad, de la pobreza a través de los procesos participativos de formación de políticas, aunque se señala que el campo de la gerencia social se ha venido consolidando y formalizando en diversos espacios de investigación, discusión y práctica.

Se espera que mediante el planteamiento de nuevos paradigmas el trabajador social en gerencia del desarrollo encuentre formas concretas de acción social y respuestas planificadas que puedan ser llevadas a la práctica en coordinación con los equipos multidisciplinarios de instituciones públicas y privadas en cuanto a la formulación, gestión, ejecución y evaluación de políticas sociales.²⁶

Junta directiva

Grupo de personas que pertenecen a una asociación, quienes son electas en asamblea, eso dependerá según los criterios que marquen los estatutos de la asociación.²⁷

Una junta directiva funciona bajo el liderazgo de un presidente (ta) tiene como objetivo primordial dirigir la asociación a su cargo, es por ello que se recalca que formar parte de la junta directiva implica compromiso, responsabilidad, donde se asumen funciones que requieren de interés y cumplimiento. Es por ello necesario que integrantes de la junta directiva trabajen de manera organizada y coordinando actividades con responsabilidad, para lograr los objetivos de la entidad.

Es importante mencionar que al conformar una junta directiva debería de haber equidad de género, un ejemplo de ello, es la Asociación De Comadronas Y Promotores De Salud ACOPROS, ya que cuentan con una junta directiva integrada por hombres y mujeres, siendo una mujer la representante legal.

²⁶ Klisberg, B. (2000) enfoque de gerencia social. Instituto Interamericano para el desarrollo Gerencia social

²⁷ www.ecured.cu/Junta_directiva

Liderazgo.

Los líderes poseen muchos defectos y virtudes que debe conocer, esto implica mirar primero dentro de uno mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo que busca alcanzar con los demás para alcanzar el éxito.

Arieu define al líder como “la persona capaz de inspirar y asociar a otros con un sueño” Por eso es tan importante que las organizaciones tengan una misión con alto contenido trascendente, ya que es una manera muy poderosa de reforzar el liderazgo de sus directivos.

Hay varias definiciones de liderazgo considerando “El liderazgo como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos (Chiavenato, A. 1993).

Las personas que juegan el papel de líderes tienen poder, influencia y la capacidad de asumir la dirección de una organización. Cuanto más estén capacitados más efectivo será su liderazgo, porque las habilidades de un líder se aprenden, nadie nace con ellas, nacen de una combinación de experiencias de vida y de trabajo, el líder debe generar confianza, valorar a su gente y sobre todo respetarla, porque los líderes deben poseer aptitudes, buena disposición y carisma, cuanto más efectivo sea el liderazgo más capacidad tendrá la organización (la falta de capacidad la debilita) Lourdes Sada. 2007).

Es importante recalcar que para poder llegar a ser un verdadero líder se requiere de capacitación, eso significa aprender a manejar las herramientas necesarias de conducción de grupos de trabajo. Pero en este nuevo siglo personas líderes, se anticipan a los cambios y aceptan de forma positiva cada cambio que se les presenta, percibiendo cada cambio como oportunidad y un reto.

El liderazgo es un tema que ha recibido mucha atención en la administración, en los negocios, y organizaciones comunitarias, Todos saben que el liderazgo existe pero pocos pueden definirlos. Liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los empleados, miembros o seguidores, para llevar a cabo las metas de la organización

o del grupo. De acuerdo con el diccionario de la Herencia Americana (American Heritage Dictionary) liderazgo es el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada. Analizando esta definición las palabras claves son “personas y misión”

Los integrantes de la junta directiva de la asociación de ACOPROS como líderes deben poner la misión de la organización por encima de su propio interés y reconocimiento personal.

Lluvia de ideas.

Es una herramienta de trabajo grupal que facilita el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema o problema determinado.²⁸

La técnica lluvia de ideas es adaptable a la labor del trabajador social, porque es participativa y permite conocer los problemas, obstáculos, dificultades de un grupo de personas que de alguna manera obstaculizan sus objetivos. Así mismo se recalca que la técnica lluvia de ideas también permite conocer las soluciones a los problemas.

Matriz de ponderación.

Es una herramienta que permite priorizar y analizar el grado de importancia de problemas, oportunidades de mejoras de proyectos, antes de aplicar este instrumento se debe conocer la situación sobre la que pretender hacer la priorización bajo los criterios de ponderación, para ello es importante que se recolecte información que se acerque a la situación de análisis y que evidencie por qué es un problema, para quien es problema y cuál es su magnitud.

Referida herramienta debe realizarse en grupo para hacer más efectiva la priorización bajo los criterios de gravedad, frecuencia, tendencia, valoración social y vulnerabilidad, eso significa que el grupo debe analizar qué tan grave es el problema, las veces que se repite, si está en aumento o en disminución y así mismo saber cuál es la capacidad de responder ante el problema.²⁹

Participación

²⁸ https://es.wikipedia.org/wiki/Lluvia_de_ideas

²⁹ <http://www.aiteco.com/matriz-de-priorizacion>

La participación es un proceso en donde todos los miembros de una comunidad se involucran en actividades, actúan con responsabilidad dentro de todas las etapas de un proyecto social.

Las personas inmersas en este proceso toman decisiones en relación a la situación actual en la que viven y la situación futura que pueden obtener a través de una visión constructiva, adquirida con el fortalecimiento de aprendizajes y capacidades que permitan acceder a mejores condiciones de vida, teniendo como resultado personas protagonistas de su propio desarrollo.

A través de la participación compartimos con otros miembros del grupo decisiones que tienen que ver con nuestra propia vida y la de la sociedad a la que pertenecemos.

Pobreza.

La pobreza como un concepto materia significa que la población es pobre porque no tiene algo que necesita o cuando carece de los recursos para acceder a las cosas que necesita. Baratz y Grigsby hablan de la pobreza como una privación severa de bienestar físico y mental. Para Vic George “la pobreza consiste en un núcleo de necesidades básicas y un conjunto de otras necesidades que cambian en el tiempo y en el espacio.”³⁰

En acuerdo al párrafo anterior la pobreza es una forma de vida que surge como producto de la imposibilidad de acceso a carencia de los recursos económicos para satisfacer las necesidades físicas o psíquicas, tales como alimentación, vivienda, la educación, el acceso al agua potable y otros. Se dice también que pobreza es la limitación no solo económica, en términos espirituales, por lo tanto considero que es lo que más pobre quien no lucha por sus metas. Guatemala se encuentra ubicado en Centroamérica, con una población aproximadamente de 14 millones de habitantes, donde la mayoría se encuentra en extrema pobreza sosteniéndose con menos de un dólar diario.³¹ Esto se refleja en las comunidades vulnerables que no gozan de la igualdad de condiciones.

³⁰ Spicker Paul, Doce definiciones de pobreza

³¹ Guillermo Canabellas de Torres en el diccionario Jurídico Elemental (1997)

La ONU define a la pobreza como la condición caracterizada por una privación severa de necesidades humanas básicas, incluyendo alimentos, agua potable, instalaciones sanitarias, salud, vivienda, educación.³²

Proceso de capacitación

Se puede definir la capacitación como un conjunto de actividades didácticas orientadas a suplir las necesidades de la institución para lograr que un individuo adquiera destrezas, valores o conocimientos teóricos, habilidades y aptitudes la cual les permitirá desarrollar sus actividades de manera eficiente.

Según Mace (1990) la capacitación es una necesidad, porque las personas aprenden de todos modos el ejercicio de sus funciones, es una guía o ayuda.

De acuerdo al párrafo anterior se recalca que la capacitación se enfoca a la secuencia de actividades respondiendo a las necesidades de una organización, buscando mejorar la actitud de las personas, conocimientos, habilidades o conductas de su personal. En pocas palabras capacitar implica proporcionarles al trabajador las habilidades y conocimientos que lo hagan más apto y diestro en la ejecución de su propio trabajo.

Para el proceso de capacitación se considera necesario realizar un diagnóstico de la situación mediante la evaluación de las necesidades de capacitación, analizar si el personal está fallando en cumplir las metas y objetivos de la organización.

Programa de capacitación.

El programa de capacitación es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informarles de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará. El programa debe responder a las demandas organizaciones y las necesidades de los trabajadores (Fletcher, 2000).

Para la ejecución de un programa de capacitación es importante definir los cursos, los temarios y los destinatarios.

³² Doce definiciones de pobreza. Paul Spiker. Extraído desde biblioteca.clacso.edu.ar/libros/clacso/crop/glosario/06spiker.pdf

Promotor de salud.

Es aquella persona que es capaz de sensibilizar y ayudar a las personas, así mismo propicia modificación de conductas para lograr la salud.³³

Es importante mencionar que un promotor (a) de salud ha sido formado para identificar la gravedad de un problema de salud, por lo que se visualiza que algunas veces la gente no está segura de ir al doctor o con una enfermera, es allí donde él o ella realiza su intervención dando información sobre cómo vivir una vida sana, ayuda a interpretar del porqué de la enfermedad y cómo prevenirlas, orienta aquellas personas de escasos recursos que habitan en las comunidades urbanas y rurales.

Proyecto social

Son aquellas acciones e ideas que se interrelacionan y se llevan a cabo de forma coordinada con la intención de alcanzar una meta, es decir el objetivo de modificar las condiciones de vida de las personas.³⁴

De acuerdo al párrafo anterior, se analiza que la intención de un proyecto social es mejorar las condiciones de vida de la sociedad en su conjunto, o de los grupos sociales más desfavorecidos.

Los proyectos sociales pueden ser impulsados por Estado, por Organizaciones No Gubernamentales, asociaciones o incluso por empresas privadas, siempre y cuando apunten a satisfacer una necesidad, porque se vive en una sociedad con muchas carencias, y es por ello que se necesita de conciencia para implementar proyectos sociales que ayuden a combatir problemas relacionados con educación, salud, vivienda, alimentación y apoyo a la sociedad marginada. (Cuaderno de orientación No 17 como elabora un proyecto 1edición 2002).

Reglamento interno.

Es un documento en donde se plasman las reglas y medidas para la asociación, que se debe hacer y no hacer. Se utiliza para no violentar la estabilidad de una asociación u organización. Comprende las sanciones y reconocimientos.

³³ www.ecured.cu/Promotor_de_salud

³⁴ Definición. proyecto-social. Consultado el 15 de julio del año 2016

Salud reproductiva.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud reproductiva es la condición de bienestar físico, mental y social vinculada al sistema reproductivo.³⁵

La definición anterior manifiesta que la salud reproductiva promueve el derecho de los hombres y mujeres a que estén informados acerca del funcionamiento de sus propios cuerpos, y así mismo que puedan gozar de una vida sexual segura utilizando los métodos anticonceptivos.

Actualmente el tema de salud reproductiva es impartido a la juventud en los centros educativos para evitar enfermedades de transmisión sexual y embarazos a temprana edad.

Socio

Miembro de una asociación religiosa, política, sindical o de cualquiera otra índole. Existen socios que dentro de las asociaciones tiene una responsabilidad limitada y también los hay con responsabilidad ilimitada.

Sostenibilidad

Atender a las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas, garantizando el equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medio ambiente y bienestar social (es lo que se conoce como Triple vertiente de la sostenibilidad).³⁶

Se entiende que la sostenibilidad va atender las necesidades del presente, fomentado una actividad económica que suministre los bienes necesarios a la población, principalmente las necesidades básicas de los pobres, los que necesitan de una atención prioritaria, así mismo satisfacer a las necesidades del futuro y reduciendo los efectos negativos de la actividad económica es decir en el consumo de recursos como en la generación de residuos y que sean soportables por las próximas generaciones.

³⁵ https://es.wikipedia.org/wiki/Salud_reproductiva

³⁶ www.ecointeligencia.com/2013/02/10-definiciones-sostenibilidad/

En conclusión es el estado según el cual pueden satisfacerse las necesidades de la población actual y local, sin comprometer la capacidad de generaciones futuras o de poblaciones de otras regiones de satisfacer sus necesidades.

Trabajo Social

El trabajo social se define según las Organizaciones de las Naciones Unidas y la Asociación Internacional de escuelas de Trabajo social (IASSW) como la profesión que promueve el cambio, enfocado a la solución de problemas, siendo su misión facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades y enriquezcan sus vida, siendo gestores de su propio desarrollo.

El Trabajo social en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Por ello los trabajadores y trabajadoras sociales se convierten en agentes de cambio de la sociedad, y en la vida de las personas y comunidades en la que trabajan, permitiendo que las personas utilicen sus potencialidades de manera productiva.³⁷

Un agente de cambio es la persona que contribuye a que otros individuos u organizaciones, utilicen sus potenciales de manera productiva, para generar cambios funcionales y estructurales, o modificar situaciones que se consideran anómalas, (Montoya. G. Zapata. C y Cardona. B. (2002).

El trabajo social basado en la práctica, promueve el cambio, la cohesión social (Cuando los miembros de un grupo generan lazos que los unen unos con otros se habla de una cohesión social.) y el desarrollo social, es por ello que el Trabajo social involucra a los sujetos para hacer frente a problemas, necesidades y riesgos de manera conjunta, organizándolos y capacitándolos con el fin de que puedan motivarse a la participación social.

Es una profesión que promueve el bienestar, promoción y protección de los derechos sociales fundados en el respeto de las personas con los cuales desarrollan su

³⁷ <http://www.comfama.com/contenidos/servicios/Gerencia>
Fundamentos del Trabajo Social

intervención, y es allí como desarrolla sus acciones metodológicas en las personas, familias y comunidad

El Trabajo social según Ander Egg (Egg. 1999) es el modo de acción social que supera la asistencia y el servicio social, anteriormente el trabajador social realizaba acciones dirigidas a las personas en estado de necesidad o de desprotección física, mental o social, su trabajo era en función de la caridad. Este papel tradicional lo ha superado el Profesional Trabajador social, porque actualmente trabaja para fortalecer las capacidades de las personas para que sean gestores de su propio desarrollo, aunque es importante recalcar que aún el asistencialismo se practica en algunas instituciones del gobierno. Por ello el Trabajador social debe trabajar promocionando un verdadero cambio social, trabajar en pro de la asistencia social y no con asistencialismo.

CAPITULO X

10. Citas Bibliográficas.

Federación internacional de Trabajadores Sociales y la asociación Internacional de Escuelas de Trabajo social (IASSW) septiembre de 2015. Pág. 02

Ander-Egg, Ezequiel. (1986).Diccionario de Trabajo Social. Bogotá, Colombia: Ed. Colombia Ltda.

Ander Egg E, (1999). Diccionario de Trabajo Social. Argentina: extraído el 15 de septiembre de 2,014 pág. 89

Ander Egg, E. (2,002) Diccionario de Trabajo Social. Argentina: extraído el 15 de septiembre de 2,014

Klisberg, B. (2000) enfoque de gerencia social. Instituto Interamericano para el desarrollo Gerencia social

Karen Mokate Gerencia social: un enfoque integral para la gestión de políticas y programas

Gerencia social indes, departamento de integración y programas regionales instituto interamericano para el desarrollo social.

Ander Egg, E. Diccionario de trabajo social. Definición de desarrollo social.

Artega Basurto C.y M.V. González Montaña. (2001). Diagnóstico en desarrollo comunitario (PP.82-106) México: UNAM

Federación de Asociaciones de vecinos de Valladolid, apuntes prácticas, Extraído en septiembre/2016

Constitución política de la República. Consultado el 8 de agosto del año 2016/disponible <https://www.inegob.gt/archivos.pdf>

Gil Villegas Francisco, Liderazgo, ED. Instituto de Capacitación Política, México D.F., 1990.

Vásquez, Karla R, (2012) septiembre, Fortalecimiento organizacional, comunidad, campo de intervención.

Definición. Capacitación. Consultado el 11 de agosto del año 2016/ disponible: <http://www.definicionabc.com/general/capacitacion>.

Definición. Asamblea. Consultado el 02 de septiembre del año 2016/disponible: WWW. Wikipedia.com.

Definición. Estatuto. Consultado el 09 de septiembre del año 2016/disponible: www.abc.com/derecho/estatuto

Definición. Junta Directiva. Consultado el 11 de agosto del año 2016/ disponible:[www.ecured.cu/junta Directiva](http://www.ecured.cu/junta%20Directiva).

Definición. Desarrollo social. Consultado el 20 de agosto del año 2016/disponible:<https://prezi.com/5rmypd8hggkb/dlo-social>

Definición. Matriz de priorización. Extraído el 02 de agosto del año 2016. <http://www.aiteco.com/matriz-de-priorizacion>

Definición. Lluvia de ideas. Extraído el 02 de agosto del año 2016/disponible:https://es.wikipedia.org/wiki/Lluvia_de_ideas

Definición. Asociación. Extraído el 02 de agosto del año 2016/disponible/www.bolunta.org/manual-gesti3n/crear-asociacion

Concepto. Salud reproductiva. Consultado el 02 de agosto del año 2016/disponible: https://es.wikipedia.org/wiki/Salud_reproductiva

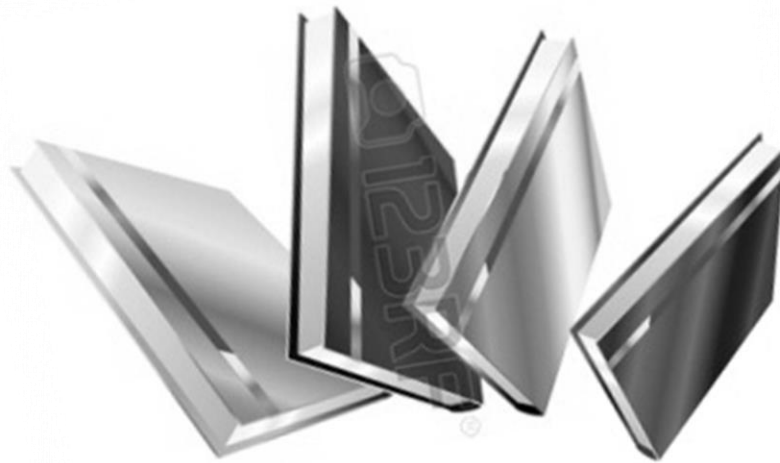
Definición. La comadrona. Consultado el 02 de agosto del año 2016/disponible:salud.ccm.net/contents/11-la-comadrona

Definición. Promotor de Salud. Consultado el 02 de agosto del año 2016/ disponible: www.ecured.cu/Promotor_de_salud.

ANEXOS

Anexo 1: Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a junta directiva de programa socio ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, Alta Verapaz.

PRESENTACIÓN RESULTADO 1



2017



**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
PARA FORTALECER CAPACIDADES
DE GESTIÓN. DIRIGIDA A JUNTA
DIRECTIVA DE PROGRAMA SOCIO
ACOPROS.**



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Elaborado por: Ena Esperanza Leal

Febrero 2,017

CONTENIDO

Presentación

Introducción

Importancia del programa de capacitación

Objetivos del programa de capacitación

Alcance del programa de capacitación

Fines de la capacitación

Marco curricular

Técnicas de la capacitación

Recurso

Presupuesto de gastos en el programa de capacitación

Estrategias

Evaluación

Acciones a Desarrollar

MÓDULO I

Desarrollo de habilidades Junta Directiva de asociación

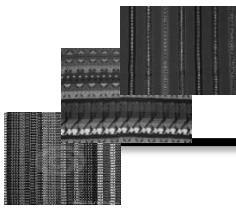
MÓDULO II

Autoestima y liderazgo

MÓDULO III

Equidad de Género

Guía Popular para fortalecer capacidades de gestión, en la Junta Directiva



PRESENTACIÓN

El presente programa de capacitación, surgió como resultado de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), realizado de manera participativa con los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud (ACOPROS). Dicho programa está orientado a contribuir al proceso de capacitación para fortalecer e incorporar conocimientos en capacidades de gestión en los beneficiarios del proyecto junta directiva, para que desarrollen un eficiente desempeño de funciones.

El programa da una amplia descripción de las destrezas, principios, habilidades y la forma en que el facilitador (a) debe impartir los talleres, contiene los elementos necesarios para que una capacitación permita efectivamente que los integrantes de la junta directiva aprendan temas de importancia, es por ello que consta de tres módulos estructurados de la siguiente manera.

Primer Módulo: Desarrollo de habilidades de junta directiva de Asociación.

Segundo Módulo: Autoestima y Liderazgo

Tercer Módulo: Equidad de género

Estos temas son de gran importancia para la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, de edificar un instrumento que facilite las actividades del personal en el desarrollo de los talleres, por lo que cada módulo contribuyen a que el equipo técnico de la línea programática Fortalecimiento a Programas Socios, en la conducción para la ejecución de los talleres de capacitación, para fortalecer las capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva, para que puedan tener la oportunidad de intervenir en diferentes espacios de participación e incidencia en la transformación social, considerando el papel de liderazgo de hombres y mujeres de las Juntas Directivas.



INTRODUCCIÓN

Las organizaciones comunitarias son entendidas como entidades que buscan resolver problemas que afectan a la comunidad y desarrollar iniciativas de interés para sus miembros.³⁸ Hoy en día estas organizaciones atraviesan por dificultades debido a la situación social, política y económica, razón por la cual se necesita una inmediata intervención que contribuya a disminuir la problemática.

Para reducir las dificultades de las organizaciones comunitarias, es importante que las acciones que realiza la línea programática fortalecimiento a programas socios sean integrales y posean impacto principalmente en este tipo de organización a nivel de juntas directivas de programas socios de ASECSA.

Las organizaciones para su óptimo funcionamiento cuenta con dirigentes elegidos democráticamente y a los cuales les corresponde una amplia gama de tareas que deben ser desarrolladas con el fin de promover un ambiente que facilite la participación en la mayor cantidad de miembros, para orientar la marcha de la organización,.

Es significativo resaltar que las juntas directivas son la base fundamental para la sobrevivencia de las organizaciones, en este caso las socias de ASECSA, por lo que es necesario que cuenten con capacidades organizativas, de gestión, liderazgo, toma de decisiones orientadas a contribuir al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos en beneficio de la población meta.

Una de las características pertinentes de la línea programática Fortalecimiento a Programas socias en ASECSA, es que sus acciones las desarrollan en el ámbito social concretas al fortalecimiento organizacional, en procesos de formación y capacitación, siendo su población meta juntas directivas de cada una de las socias, quienes contribuyen y respaldan a las comunidades en respuesta de sus acciones en apoyo de mejorar las condiciones de salud.³⁹ Sin embargo las organizaciones

³⁸ Organizaciones comunitarias extraído 15 de febrero. Disponible en página perquenco.clweb/perquenco/index.php/introducción.

³⁹ Plan Estratégico 2013-2016 ASECSA

comunitarias no han tenido la habilidad de gestionar sus tareas y procesos que tienen a su cargo de manera confiable.

Con base a la anterior se diseña el presente programa de capacitación, para fortalecer capacidades de gestión, dirigido a la junta directiva de programa socio ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, el cual es un instrumento importante que contiene las metodologías y estrategias de capacitación, dicho programa surgió a raíz de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), desarrollada de manera participativa con los integrantes de la junta directiva.

El programa de capacitación responde a las necesidades de las mismas y a uno de los objetivos estratégicos de la línea programática fortalecimiento a programas socios en fortalecer a organizaciones comunitarias en capacidades organizativas con enfoque de liderazgo, contiene tres módulos: “Desarrollo de habilidades de junta directiva de asociación”. “Autoestima y liderazgo”, “Equidad de género”, los cuales cuenta con su respectiva metodología y técnicas de participación para desarrollar talleres de capacitación, tiene como propósito generar conocimiento en beneficiarios en cuanto al acceso a información sobre las habilidades que un órgano directivo debe desarrollar para gestionar sus tareas.

IMPORTANCIA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



El presente programa de capacitación responde a las necesidades de los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud “ACOPROS, contiene temas oportunos y está elaborado en tres módulos, cuenta con una metodología participativa, para que los integrantes de la junta directiva puedan fortalecer sus capacidades de gestión a través de talleres de formación y así desempeñar eficientemente las tareas que tienen a su cargo.

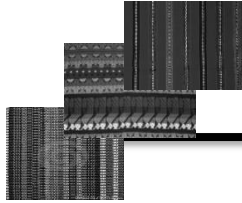
Definición de programa



El programa es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en que se desarrollará, por lo que debe responder a las demandas laborales y las necesidades de los miembros de una organización o asociación. (Fletcher, 2000).).

Es un proceso estructurado y organizado, que contiene información, mediante el cual la junta directiva obtiene conocimientos, habilidades para que desempeñen a satisfacción la tarea que les corresponden dentro de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL



1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

1.1. GENERAL

- Fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, del Municipio de San Pablo Tamahú, Alta Verapaz, mediante un programa de capacitación con el propósito de que adquieran, apliquen conocimientos y habilidades claves para desempeñar sus funciones a través de procesos de aprendizaje y reflexión.

1.2. ESPECÍFICOS

- Fomentar la participación de los integrantes de la junta directiva en procesos de formación y capacitación para generar conocimiento en cuanto a la importancia de reconocer y fortalecer sus capacidades de gestión.
- Facilitar información y metodologías para abordar los distintos temas en capacidades de gestión a beneficiarios del proyecto fortalecimiento a programas socios.
- Animar la dinámica del grupo, creando un ambiente de relajación en su aprendizaje mediante una comprensión de una metodología.
- Generar cambios de actitud en el desempeño de funciones en los integrantes de la junta directiva, a través de procesos de aprendizaje y reflexión.
- La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud cuente con una herramienta útil para la formación y capacitación de la junta directiva de Programa socio ACOPROS.



2. ALCANCE DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El presente diseño de programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, es de aplicación para 9 personas, de sexo masculino y femenino, integrantes de la junta directiva de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú, Alta Verapaz, quienes tienen dificultades de coordinar, tomar decisiones y de realizar las funciones que tienen a su cargo, es por ello se les brindará los conocimientos y orientación necesaria sobre las habilidades que deben tener para gestionar sus tareas.

Para la implementación del programa, se tendrá en cuenta el apoyo del coordinador Regional de ASECSA.

3. FINES DE LA CAPACITACIÓN

El propósito general de la capacitación es fortalecer y ampliar los conocimientos, habilidades y competencias de los integrantes de la junta directiva, para mejorar su rendimiento en sus tareas o funciones.

METAS

- Capacitar a los 9 integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.
- Cumplir con el 90% de las actividades establecidas en el cronograma.
- Que las evaluaciones pos capacitación tengan un puntaje alto.
- Cumplir con lo establecido en el presupuesto.

4. MARCO CURRICULAR

El programa de capacitación consiste en tres módulos.

1. Desarrollo de Habilidades de Junta Directiva
2. Autoestima y Liderazgo
3. Equidad de género.

Los módulos conducirán al equipo técnico de la línea programática Fortalecimiento a Programas Socios, para la ejecución de los talleres de capacitación para fortalecer las capacidades de gestión en las juntas directivas, para que puedan dar respuesta a las necesidades comunitarias.

METODOLOGIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN

La metodología recomendada que se utilizará para impartir la capacitación a los integrantes de la Junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud (ACOPROS) es la Andragogía (educación de adultos) utilizando las técnicas de “ERCA”, (EXPERIENCIA, REFLEXIÓN, CONCEPTUALIZACIÓN, APLICACIÓN).

5. TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN

- **Técnica la Pelota:** Permitirá la presentación de los participantes y ayuda a romper el hielo entre los participantes.
- **Técnica el muñeco:** Permitirá una evaluación del taller de capacitación visualizada y participativa.
- **Técnica el dibujo:** Consiste en que los participantes dibujen una imagen donde se sienten representados, permite conocerse mutuamente, tiene la ventaja de incentivar la creatividad y ayuda a romper el hielo entre los participantes.
- **Técnica imagínate a ti mismo:** Permitirá a los participantes imaginarse a sí mismos dentro de años futuros, con el objetivo de hacer conciencia a los participantes de que la realización de sus proyectos futuros, depende en gran medida de ellos mismos.
- **Técnica lluvia de ideas:** Permitirá a los participantes generar un amplio y variado número de ideas sobre el tema de liderazgo.
- **Técnica el paso de obstáculos:** Permite a los participantes reflexionar sobre una situación con la que se identifican.

6. RECURSO

6.1.1.1. HUMANOS

- Facilitadores, participantes “Junta Directiva”

6.1.1.2. MATERIALES

- Planillas, lapiceros, almohadilla, Masking tape, papelógrafo, marcadores, afiches ilustrativos, pelota de plástico, globos, lana, cartón, hojas de papel bond, marcadores, lápices, fichas de colores, pañuelos, cajas de cartón, cubetas, pedazo de cartón, hoja de preguntas, cañonera, computadora módulos de capacitación.

6.1.1.3. FÍSICO

- La capacitación se llevará a cabo en el salón de capacitación de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud (ACOPROS), en el municipio de San Pablo Tamahú.

6.1.1.4. ECONÓMICO

El programa lo financiera el Proyecto Fortalecimiento a Programas socios de ASECSA.

7. PRESUPUESTO DE GASTOS EN EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

PRESUPUESTO PARA PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		
RECURSOS		COSTO TOTAL
EQUIPO	Alquiler de Cañonera	Q 500.00
PAPELERIA	Material didáctico	Q 300.00
		Q 800.00
ALIMENTACIÓN	Almuerzo	Q 450.00
	Refacción	Q 450.00
TRANSPORTE Y HOSPEDAJE DEL CAPACITADOR		Q 300.00
VALOR TOTAL		Q 2,800.00

8. ESTRATEGIAS

Para lograr los objetivos planteados, se aplicará una modalidad de capacitación mediante talleres de aprendizaje constituidos en tres módulos presenciales con temáticas acorde al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), con la

finalidad de que los participantes “Junta directiva” construyan sus aprendizajes, fruto de las reflexiones y discusiones que se dan alrededor de los conceptos.

La metodología que seguirán los participantes para aprender los contenidos descritos por módulos son Metodología Participativa.

La temática desarrollada para la implementación de los talleres de aprendizaje será reflexiva, participativa, incluyentes, dialogo, discusión en búsqueda de cambios de actitud en los integrantes de la Junta Directiva de programa socio ACOPROS de ASECSA, región Nor-oriente.

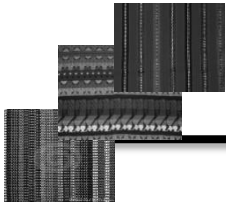
La estrategia para el desarrollo de capacitación es que se abordara el eje transversal que impulsa ASECSA que es “Enfoque de equidad de género.”

9. EVALUACIÓN

Se realizará una evaluación pre-test y pos-test para conocer el aprendizaje y la reacción de los integrantes de la junta directiva, con el fin de medir el conocimiento adquirido referente al contenido de los módulos impartidos durante los talleres de capacitación.

10. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del programa de capacitación permitirán que integrantes de la junta directiva reconozcan y fortalezcan sus capacidades, mejoren la gestión de sus tareas y procesos que tienen a su cargo en la Asociación de Promotores y Comadronas de Salud (ACOPROS), para prevenir la baja proyección de programa socio ACOPROS. Para eso se considera capacitar en los siguientes módulos y temas.



MÓDULO I
Desarrollo de habilidades de junta
directiva de Asociación

MÓDULO I DESARROLLO DE HABILIDADES DE LA JUNTA DIRECTIVA DE ASOCIACIÓN.

OBJETIVO DEL MÓDULO

Contribuir al fortalecimiento de habilidades y conocimientos en los integrantes de la Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS que favorezcan el mejoramiento de su desempeño, para alcanzar beneficios generados mediante la gestión, que les posibilite su participación en la transformación social, mediante la implementación de los contenidos del presente módulo.

MARCO TEÓRICO

TEMAS:

¿Qué es junta directiva de asociación?

¿Destrezas de junta directiva?

Funciones de la junta directiva

Conocimientos Básicos de la Administración para la gestión.

Antes de entrar a conocer la definición de junta directiva de asociación es importante definir que es Asociación.

Asociación: Es un grupo de individuos que entran en un acuerdo como voluntarios para formar el cuerpo de una organización para lograr propósitos.⁴⁰

Las asociaciones son sin duda un importante elemento para el desarrollo democrático de la sociedad, en donde las personas tienen posibilidades de participar en la toma de decisiones sobre temas que les afectan o que son de interés general para su comunidad a través de las asociaciones existentes.

Las asociaciones permiten entre otras cosas:

- Llamar la atención de la sociedad y de los poderes públicos sobre problemas o necesidades existentes.
- Analizar y evaluar la acción de las entidades públicas y privadas.

⁴⁰ Definición

- Promover y ejercitar valores y actitudes que son importantes para comunicar e intercambiar ideas y experiencias con otros ciudadanos.
- Trabajar en beneficio de la comunidad, poner en marcha acciones dirigidas a resolver los posibles problemas y necesidades existentes en nuestro medio más cercano.
- Conseguir con su acción, mejorar la calidad de vida individual y colectiva.⁴¹

Según la Constitución Política de Guatemala en su artículo 34. Se reconoce el derecho de libre asociación, por lo que ninguna persona está obligada a formar parte de un grupo o asociaciones.

La Junta Directiva: Es el órgano colegiado que dirige la asociación cuando la asamblea no está reunida, el que ha de coordinar el funcionamiento ordinario de la entidad.⁴²

La Junta directiva es el órgano encargado de dirigir la marcha de la asociación.⁴³

El párrafo anterior indica que la Junta directiva es la que dirige, coordina el funcionamiento de la asociación, es por ello que cada integrante cuenten con capacidades de gestión, liderazgo, toma de decisiones orientadas a contribuir al cumplimiento de la misión, visión de la asociación.

Las juntas directivas que velan por el funcionamiento de una Asociación deben conseguir, con su acción, mejorar la calidad de vida individual y colectiva, los mismos se elige en Asamblea general, como mínimo cada dos años, salvo que sus propios estatutos establezcan un periodo menor, aunque sus miembros pueden ser reelegidos, está formado por Presidente, vicepresidente, tesorero, secretario, vocales, titulares y vocales suplentes.⁴⁴

Las juntas directivas dentro de una asociación son un beneficio porque de ellas depende que se logren los objetivos de la asociación u organización, principalmente las juntas directivas socias de ASECSA, son la base fundamental de las organizaciones quienes contribuyen y respaldan a las comunidades en respuesta a las acciones en apoyo de mejorar las condiciones a la salud, es por ello que se

⁴¹ Guía Metodológica de Actuación en Asociaciones

⁴² Guía Metodológica de Actuación en Asociaciones

⁴³ Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad

⁴⁴ <https://WWW.ecured.cu/Junta-directiva>

deben fortalecer las capacidades de las juntas directivas para que gestionen de manera adecuada las tareas o procesos que tiene a su cargo.

Destrezas de la junta directiva

Según a Real Academia Española destaca que destreza es habilidad, arte o propiedad con que se hace algo.⁴⁵

El desarrollo de destrezas en la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, es importante, que de ello depende la consolidación organizativa de la asociación, así mismo permitirá coordinar con otras organizaciones afines.

Las juntas directivas deben tener las habilidades siguientes para lograr los objetivos propuestos dentro de las asociaciones y organizaciones.

Toma de decisiones: Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos a nivel personal, familiar, laboral.⁴⁶

Según Hellriegel, y Slocum (2004) “es el proceso de definición de problemas, recopilación de datos, generación de alternativas y selección de un curso de acción”

Las decisiones son los medios para conseguir ciertos resultados o solucionar determinados problemas, es por ello una habilidad que debe tener la junta directiva de una asociación u organización, porque a través de ese proceso identificarán una necesidad de decisión, estableciendo alternativas, analizando y eligiendo una de ellas, así mismo plantear del porque la decisión.

Según Hammond, Keeney y Raifa (2006) “En una organización u asociación el líder es quien debe dirigir el proceso de toma de decisiones, en forma concertada y con la participación de todos.

Pasos para la toma de decisiones.

- **Definir el problema:** identificar las causas y posibles consecuencias, ordenando los problemas a tratar, según su urgencia e importancia.⁴⁷

⁴⁵ Diccionario actual

⁴⁶ Wikipedia

⁴⁷ Organización y Liderazgo para la participación

- **Especificar objetivos.** Definir claramente que es lo que se quiere lograr para darle una dirección a las decisiones.
- **Crear y elegir alternativas.** Con una lluvia de ideas, plantear varias alternativas, después analizar bien y elegir la mejor.
- **Establecer compromisos** precisar las responsabilidades y compromisos asumidos por los miembros de la comunidad.
- **Ejecutar la decisión:** La decisión se debe llevar a cabo en forma correcta para alcanzar el objetivo deseado.
- **Controlar y evaluar.** Es necesario verificar si la decisión tomada soluciona o no el problema.⁴⁸

Trabajo en equipo

Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común.⁴⁹

Según Katzenbach y K.Smith El trabajo en grupo es un número reducido de personas con capacidades, un objetivo de trabajo con responsabilidad mutua compartida.

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan en forma determinada para lograr un objetivo común⁵⁰

Cuando las personas trabajan en equipo se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, interactúan constantemente y han aceptado una serie de normas, principios y de roles de comportamiento social.⁵¹

Analizando el párrafo anterior están implícitos los tres elementos claves del trabajo en equipo, personas, organización y objetivo común. Es por ello necesario que las juntas directivas quienes dirigen la organización u asociación debe mejorar algunas condiciones que están interfiriendo en el logro de sus metas y estar conscientes que cuando se agrupan las personas como un equipo, se realiza un trabajo mucho mejor. El trabajar en equipo implica que cada integrante de la junta directiva va a aportar un conocimiento y un aprendizaje diferente y así contribuir al objetivo final con

⁴⁸ Cartilla Organización Y liderazgo para la participación.

⁴⁹ Wikipedia.

⁵⁰ Manual de Trabajo en equipo

⁵¹ Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. Trabajo en Equipo

mentalidad abierta dinámica alineada con la misión y visión de la asociación, el trabajo tiene que movilizarse en función de los objetivos de la asociación.

Resolución de conflictos

Es el conjunto de conocimientos y habilidades para comprender e intervenir en la resolución pacífica y no violenta de los conflictos. Pereira Reyes, Carlos Andrés (2012) afirma. “La resolución de conflictos dentro de un grupo es una de las actividades más compleja y arriesgada que el animador del grupo debe llevar a cabo” (p.20).

Hay que considerar, también, que un conflicto o enfrentamiento personal entre miembros de un grupo, se convierte en un problema grupal en el que todos se creen con derecho a opinión e intervención, en esos casos es más prudente intentar resolver el conflicto entre los directamente afectados, o bien pidiendo la colaboración de otros miembros para que con su apoyo se facilite su resolución. En un conflicto es conveniente contar para la negociación con un mediador que no necesariamente ha de ser un profesor, ha de ser un compañero. El mediador ha de ser paciente, tolerante y buen comunicador.⁵²

Funciones de la Junta Directiva

- Ejecutar acuerdos de asamblea general
- Formular el plan anual de trabajo con su respectivo presupuesto y presentárselo a la asamblea general para su aprobación.
- Acordar la afiliación y desafiliación de los asociados.
- Hacer la convocatoria para asambleas generales y anunciarlas en la comunidad.
- Si la organización posee salón comunal, deberá elaborar un reglamento interno para su uso y deberá ser apropiado en asamblea general.
- Representar a la asociación ante los organismos públicos y privados.⁵³

Funciones del presidente

- Representación legal

⁵² Programa para la mejora de la convivencia

⁵³ Dirección Nacional de Desarrollo de la comunidad

- Presidir las sesiones de junta directiva y asamblea general
- Presentar a la asamblea general un informe anual de labores a nombre de la junta directiva
- Velar por el correcto desempeño de los demás miembros de la junta.
- Velar porque se cumplan los acuerdos de asamblea general y junta directiva
- No imponer decisiones, todo lo debe consultar con los demás miembros.
- Cumplir y hacer que se cumplan los estatutos.
- Coordinar las diversas actividades y trabajos de la asociación.⁵⁴

Funciones del vicepresidente

- Reemplazar al presidente cada vez que éste, por cualquier causa, estuviere impedido para asistir a reuniones.
- Llevar un control de los puntos de agenda
- Asumir la presidencia de la asociación por el resto del periodo, cuando se produzca la ausencia definitiva del presidente.⁵⁵

Funciones del secretario

- Llevar los libros de actas de junta directiva, asamblea general y afiliada.
- Atender y tramitar correspondencia.
- Mantener actualizado el padrón de afiliados.
- Firmar conjuntamente con el presidente las actas de la junta directiva y asamblea general.⁵⁶

Funciones del Tesorero

- Custodiar los fondos y valores de la asociación.
- Rendir a la asamblea general un informe anual de tesorería.
- Llevar un inventario minucioso de los bienes de la asociación.

⁵⁴ Manual de funciones de junta directiva de asociación ASICOPROS

⁵⁵ Manual de funciones de junta directiva de asociación ASICOPROS

⁵⁶ Dirección Nacional de Desarrollo de la comunidad.

- Girar conjuntamente con el presidente, las sumas acordadas por la junta directiva.
- Llevar los libros de tesorería (caja chica, inventarios), en el caso que contraten un contador, manejar los libros auxiliares que recomiende.

Funciones de los vocales

- Sustituirán temporalmente por su orden, a los miembros de la junta directiva, excepto al presidente
- Cumplir las comisiones de trabajo que les sea encomendadas por el presidente.⁵⁷

Funciones del fiscal

No es parte de la junta directiva, es un órgano de la asociación y encargado de la supervisión de la organización.

- Asistir a las sesiones de junta directiva con voz pero sin voto.
- Asistir a las asambleas generales para informar de sus gestiones o actividades.
- Supervisar ilimitadamente y en cualquier tiempo, las operaciones de la organización comunal, tiene acceso libre a libros, documentos y existencias en caja.
- Recibir e investigar las quejas formuladas por cualquier asociado (a) e informar a la asamblea general sobre ellas.
- Colaborar con el presidente, secretario y tesorero en el desempeño de sus funciones.
 - Reunirse cuando sea necesario cuando haya más de un fiscal, para tratar asuntos de su competencia.⁵⁸

CONOCIMIENTO BASICO PARA LA ADMINISTRACIÓN PARA LA GESTIÓN

La Administración: Es la ciencia social y técnica encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos, humanos financieros, materiales,

⁵⁷ Dirección Nacional de Desarrollo de la comunidad

⁵⁸ Manual de funciones de la junta directiva de asociación ASICOPROS

tecnológicos, del conocimiento de una organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible.

El proceso administrativo: Es un conjunto de fases o pasos a seguir para darle solución a un problema administrativo, en él encontraremos asuntos de organización, dirección y control, para resolverlos se debe contar con una buena planeación, un estudio previo y tener los objetivos bien claros para poder hacer del proceso lo más fluido posible. Urwick (2003) define. “El proceso administrativo como las funciones del administrador, con 7 elementos, investigación, planeación, coordinación, control, previsión, organización, comando”. Para que el proceso administrativo llevado a cabo sea el más indicado se debe tomar en cuenta las metas, estrategias y políticas.

Planeación: La planificación requiere definir los objetivos o metas de la organización estableciendo una estrategia general para alcanzar esas metas y desarrollar una jerarquía completa de planes para coordinar las actividades. Se ocupa tanto de los fines ¿qué hay que hacer?. Este es el primer paso del proceso administrativo donde se determina los resultados que pretende alcanzar el grupo social.⁵⁹

Según Koontz y O’Donell (2003) considera. “La planeación como una función administrativa que consiste en seleccionar entre diversas alternativas los objetivos, las políticas, los procedimientos y los programas de una organización”.

Batel, L. Y Ramsey, J (1998) en el libro “Enciclopedia del Management” indica que planeación es determinar él ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Cuándo? ¿Dónde? Y ¿quién? De la acción necesaria para alcanzar los objetivos, puesto que la función de control consiste en asegurarse del comportamiento real de los objetivos.

Organización: Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común.⁶⁰

La función principal de la organización es disponer y coordinar los recursos disponibles (materiales, humanos y financieros).

⁵⁹ Desarrollo Organizacional y frases del proceso administrativo

⁶⁰ Amador J.P (2007). Proceso Administrativo. Extraído el 15 de marzo de 2017.

[http://www.elprisma.com/apuntes/administración de empresas/proceso administrativo/](http://www.elprisma.com/apuntes/administración%20de%20empresas/proceso%20administrativo/)

Koontz, H. (1996) indica. “que organización; se encarga de estructurar los papeles de cada uno de los miembros, indicándoles el trabajo que desempeñaran dentro de la organización; y como deben realizarlo para alcanzar metas lo mejor posible”.

Dirección: Dentro de ella se encuentra la ejecución de los planes, la motivación, la comunicación y la supervisión para alcanzar las metas de la organización.

Koontz, H. (1996) en su libro Administración: ciencia, teoría y aplicación indica que Dirección es mandar e influir a terceras personas, para que cumplan las funciones encomendadas para la obtención de resultados satisfactorios. En esta fase se necesita del liderazgo para que se ejecute lo planificado.⁶¹

Control: Es la función que se encarga de evaluar el desarrollo general de una empresa.⁶²

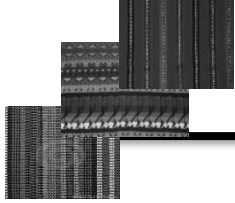
Según Henry Fayol el control consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el plan adoptado, con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos. Tiene como fin señalar las debilidades y errores a fin de rectificarlos e impedir que se produzcan nuevamente.

Gestión: El concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera.⁶³

⁶¹ Amador J.P (2007). Proceso Administrativo. Extraído el 15 de marzo de 2017.
[http://www.elprisma.com/apuntes/administración de empresas/proceso administrativo/](http://www.elprisma.com/apuntes/administración%20de%20empresas/proceso%20administrativo/)

⁶² Definición

⁶³ Definición



MÓDULO II

Autoestima y Liderazgo

MÓDULO II AUTOESTIMA Y LIDERAZGO

Objetivos del Módulo

Proporcionar a la junta directiva información y herramientas que permitan fortalecer, fomentar y promover la autoestima y el rol del liderazgo, en los procesos de transformación social, mediante la implementación de los contenidos del presente módulo.

TEMAS

- ¿Qué es autoestima?
- Personas con baja y alta autoestima
- ¿Cómo reforzar tu autoestima?
- ¿Qué es liderazgo?
- Tipos de liderazgo
- Principios fundamentales del liderazgo con equidad de género.
- Estrategias para lograr el liderazgo en las mujeres.

MARCO TEORICO

AUTOESTIMA: Es un conjunto sentimientos, pensamientos, percepciones y comportamientos de una persona, es aceptarse como tal, con cualidades y defectos, se dice también que es confianza, amor propio, estimación y respeto que se recibe de otras personas.⁶⁴ Martin (2003) afirma. “autoestima como un concepto, actitud, un sentimiento, una imagen y está representada por la conducta” .Zamorano (2003) presenta. “la autoestima como un conjunto de actitudes del individuo hacia sí mismo”. La autoestima es la sensación interna de satisfacción o insatisfacción consigo mismo, es lo que sentimos acerca de nosotros mismos, es el sentimiento valorativo. Es la distancia entre la visión que tenemos de nuestra persona y la imagen ideal.

⁶⁴ Christian(2005). La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas (PDF).Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación.

La autoestima es lo que sentimos acerca de nosotros mismos., es la sensación interna de satisfacción o insatisfacción consigo mismo.

Es la distancia entre la visión que tenemos de nuestra persona y la imagen ideal que queremos alcanzar, se dice también que es el sentimiento valorativo.

Autoestima tiene relación con casi todo lo que hacemos. Es como la ventana, todo lo vemos claro, sino todo lo vemos borroso, así también cuando tenemos alta autoestima, se ve el mundo en forma positivo, de lo contrario negativo.

Autoestima baja: Es cuando la persona siente que es humillado y discriminado, siente que es incapaz de realizar alguna actividad, no se siente en disposición para la vida.⁶⁵

Personas con baja autoestima

- Siente muchas dudas cuando tiene que tomar una decisión.
- Cree que no tiene habilidades para las actividades físicas.
- Cree que es menos inteligente que los demás.
- Con frecuencia manifiesta un estado de ánimo triste.
- Suele utilizar frases del tipo: todo me sale mal.
- Inseguras
- Le cuesta manifestar sus sentimientos
- Experimenta angustia y depresión.
- Se muestra insatisfecho con lo que hace.
- Se siente incapaz de hacer las cosas por sí mismo.⁶⁶

Alta autoestima: Se refiere a la persona que se acepta tal como es, considera que es valiosa en la sociedad, se siente capaz, es importante que se exprese la autoestima alta en la infancia y la adolescencia, en el hogar y cuando llega la persona a ser adulto.

Una alta autoestima es indispensable para vivir una vida que valga la pena. Facilita el crecimiento de la persona y permite ser feliz y libre.⁶⁷

⁶⁵ Ovidio D´Angelo Hernández. Desarrollo de la Autoestima y la conciencia moral en las contradicciones de la sociedad contemporánea.

⁶⁶ Programa de Capacitación en Liderazgo

⁶⁷ Marie Louise (1992) La imagen personal. Como mejorar su autoestima.1987.Versión traducida 1990.1ra. edición.

Personas con alta autoestima son:

- Busca superarse continuamente.
- Es sensible ante las necesidades de los demás y está dispuesto a ofrecerles su ayuda.
- Se acepta plenamente a sí mismo.
- Es capaz de disfrutar la vida.
- Sabe colaborar.
- Sabe perdonar y perdonarse
- Se siente valioso por los demás
- Sabe conocer sus debilidades.
- Capaz de afrontar los problemas
- Confianza en su capacidad.⁶⁸

Para reforzar la autoestima se recomienda

- Comenzar por aceptarse tal como eres
- Liberarse de rencores
- Aprender a decir sí
- Cultivar el sentido del humor
- No huir de las responsabilidades
- Cultivar las fortalezas
- Cambiar el punto de referencia sobre los hechos del pasado.

Es significativo profundizar en el tema de autoestima, para que las personas se acepten con todo su valor de lo que son, que aprendan aceptar los fracasos, superar los prejuicios y problemas que no les permite su realización individual, es por ello se necesita un cambio de pensamiento, sentimiento, comportamiento de las personas para que aprecien sus cualidades, no tengan desconfianza de ellos mismos, reconozcan sus talentos que poseen.⁶⁹

⁶⁸ Desarrollar la identidad personal, Programa de prevención de las drogodependencias, extraído el 14 de marzo 2017.

⁶⁹ Programa de capacitación en Liderazgo y Gestión Empresarial

Cuando una persona tiene baja autoestima, siente que es inútil de realizar una actividad, se debe intervenir sensibilizando a la persona, para que reconozca y aprecie sus cualidades, haciéndole saber que tienen voz y voto de manera que participe en todas las actividades planificadas en una organización comunitaria, asociación, eso con el propósito de que no se sienta triste, discriminada y que tiene un gran valor en la sociedad.

Liderazgo

El liderazgo es la capacidad de poder tomar la iniciativa en alguna cuestión, gestionar, convocar, promover, motivar, incentivar y evaluar a un grupo o a un equipo. El alemán Konrad Fiedler, autor de la Teoría de la Consistencia, afirma. “Liderazgo como la capacidad de persuadir a otro para que busque entusiastamente objetivos definidos”. La situación de liderazgo implica influir en las creencias, valores y acciones de los otros y también apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de los objetivos comunes del grupo al cual pertenecen.⁷⁰

De acuerdo con el Diccionario de la Herencia Americana, liderazgo es el “Conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada. “En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización.⁷¹

Existen diversas definiciones de lo que es liderazgo, es por ello que para la Real Academia Española, la palabra líderazgo es “Dirección, Conducción, jefatura, aplicada a personas, grupos, colectividades.

Richard L. Daft define. “Liderazgo como una relación de influencia que existe entre un líder y sus seguidores en la cual se pretende generar un cambio y llegar a resultados reales que reflejen los propósitos compartidos.⁷²

⁷⁰ Definición

⁷¹ Manual de Desarrollo de Liderazgo

⁷² La experiencia del líderazgo. Extraído el 20 de marzo de 2017.

Arieu, habla del liderazgo planteado, que es líder aquella persona que tiene la capacidad de inspirar y de incluir a otros en ese sueño.

Mercedes Rodríguez Velázquez define liderazgo como aquella persona que influye sobre otra para obtener resultados.⁷³

El liderazgo es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. El liderazgo es un elemento necesario para la dirigencia comunal, siendo la capacidad que tienen las personas de influir en las personas, motivándolas y coordinando sus actividades para el logro de los objetivos de la organización. La base fundamental del liderazgo es la autoestima, porque sin autoestima positiva será difícil poder influir en una organización u asociación.⁷⁴

En una organización u asociación es necesario que se logre un liderazgo exitoso, es por ello que la persona que es líder, debe ser consciente de las fortalezas con las que cuenta, lo que permitirá un buen desempeño dentro de la misma, es por ello que debe contribuir a crear entre todos una visión clara de lo que el grupo quiere alcanzar.

La definición de liderazgo es amplia y aplicable a casi todas las situaciones de interacción humana, es por ello significativo recalcar que actualmente el liderazgo se ha convertido en el punto clave de toda organización, institución, sistema, comunidades, por lo que es importante para todos los seres humano porque los guía en la búsqueda de objetivos para alcanzar metas propuestas en la visión.⁷⁵

¿Qué es un líder?

Un líder es aquella persona que sirve, dirige y trabaja junto con su comunidad para el logro de los objetivos, tiene cualidades de personalidad, carácter y habilidades,

⁷³ Definición

⁷⁴ Organización y Liderazgo para la Participación

⁷⁵ Manual de desarrollo de Liderazgo

además por sus acciones, por sus decisiones, cuenta con la aceptación, reconocimiento y confianza de quienes lo rodean.⁷⁶

Un líder dentro de una organización debe tener las siguientes cualidades:

- Visionario significa que se debe anticipar a los problemas detectándolos oportunamente.
- Motivador demostrando iniciativa y entusiasmo ante el grupo.
- Ejemplar porque ante el grupo demuestra buena conducta.
- Cumplidor, porque hace lo que dice.
- Servicial, sirve a su comunidad o a las personas.
- Perseverante, enfrenta los obstáculos y lucha por superarlos.
- Comunicador, es decir tener habilidad para vender su visión, es convincente, sabe presentar sus argumentos para conseguir y ganar el apoyo.
- se comunica en forma clara, oportuna y sencilla.⁷⁷

Se debe tener claro que un líder o lideresa es la persona que inspira, guía, motiva, pide y obtiene participación, atrae y procura buena voluntad, vive pensando en los valores, dice vamos, ayuda a enmendar las faltas, desarrolla a su gente, enfoca el hoy y el mañana, consulta, aclara y apoya, encuentra tiempo para dialogar, facilita a su gente, trabaja duro para ayudar a su gente a producir. Todo ser humano es un líder potencial en la medida que desarrolla sus habilidades podrá desempeñar esa función adecuadamente.⁷⁸

Existen tres grupos de habilidades que la persona líder debe manejar para poder orientar adecuadamente a una comunidad.

1. Habilidades humanas

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

⁷⁶ Manual de desarrollo de liderazgo

⁷⁷ Organización y Liderazgo para la Participación.

⁷⁸ Programa de Capacitación en Liderazgo y Gestión Empresarial

- Motivación: Mantener a los miembros del grupo animados a continuar trabajando por el desarrollo de la comunidad.
- Conducción: Saber orientar a un grupo, esto quiere decir saber cuándo convocar a reunión, delegar, actividades, etc.⁷⁹

2. Habilidades Técnicas

- El manejo de recursos: El líder debe administrar de una buena forma el dinero y los bienes de la comunidad.
- La coordinación: El líder busca apoyo o asesoría con otros grupos o instituciones y mantener una buena comunicación.
- Afrontar adecuadamente los problemas, el líder buscar la forma pacífica de resolver los conflictos en su grupo o comunidad.⁸⁰

3. Habilidades del conocimiento teórico

- Organización. El líder debe saber cómo distribuir las actividades de su grupo o comunidad, lo que le permitirá una mejor utilización del tiempo, espacio y recursos.
- Planificación. El líder debe ordenar adecuadamente todas las actividades para cada uno de ellas.
- Evaluación: Después de cada actividad, el líder debe promover una evaluación con los miembros del grupo o la comunidad para darse cuenta de cómo va el trabajo y con esto, poder mejorarlo en las próximas actividades planificadas.
- Reflexión y análisis. El líder debe saber interpretar los acontecimientos que se dan en el país y su comunidad lo que le permite actuar de forma adecuada en el qué hacer del desarrollo comunitario por lo que es una de las principales habilidades.⁸¹

⁷⁹ Manual de desarrollo de liderazgo

⁸⁰ Organización y liderazgo para la participación

⁸¹ Jorge L. Sandoval, Federico A. Construyamos la cultura de paz y el Desarrollo Local desde nuestra comunidad. Liderazgo comunitario. 2004. Esta publicación se ha realizado al apoyo de DIAKONIA, Suecia.

Es importante proponer en la sociedad liderazgos femeninos y masculinos con equidad de género en las organizaciones, asociaciones, proyectos, trabajos y empresas.

Tipos de liderazgo

Liderazgo Transformador

Incluye visión, planificación, comunicación y acción creativa, enfrenta retos, es por ello que los líderes toman acciones que tienen un efecto positivo unificador, que ayudan a establecer la visión, los valores y la creencia, conducen al cumplimiento de metas, creando un ambiente participativo en el cual los demás puedan cumplir con éxito las actividades laborales, así mismo enfatizan el desarrollo personal y la productividad organizativa mediante la eliminación de obstáculos y la mayor participación de los seguidores.⁸²

Liderazgo Autoritario

El líder autocrático asume toda la responsabilidad en la toma de decisiones, es decir de manera unilateral, además de eso brinda poca participación en la definición de las metas y tareas, este tipo de líder cree que es el único capaz de tomar decisiones y de hacerlo de manera correcta.

Los líderes autoritarios insisten en hacer todo ellos mismos, mantienen la autoridad por medio de la fuerza, la intimidación tiene todo el poder y no suelen decirle a nadie lo que está sucediendo, es por ello que no es recomendable un líder autocrático en una organización/asociación porque suelen sembrar miedo y desconfianza en su camino.⁸³

Liderazgo pasivo

Es aquel en el cual existe una gran pasividad en el desempeño de una función directriz, los miembros poseen completa libertad en el desarrollo de las actividades y la toma de decisiones, mientras que la participación de líder es de manera mínima, en la determinación de las metas y objetivos, en este tipo de liderazgo los miembros

⁸² Cardona P. Liderazgo relacional. Extraído el 23 de febrero de 2017. disponible en página www.iese.edu/research/pdfs/DI-0412.pdf

⁸³ Manual de desarrollo de liderazgo extraído el 12 de febrero de 2017. Disponible en página <https://careacttarget.org/sites/default/files/file-upload/...desarrollo de liderazgo.pdf>

del grupo están interesados en lograr un objetivo común, esperan que quien los dirige les ayude y les de consejos, lo cual trae consigo a que no se cumplan los objetivos y el trabajo salga con baja productividad, sin embargo hay situaciones en que este estilo funciona.

Líder democrático

En el estilo democrático el líder comparte las funciones con los miembros estimulando la participación en la determinación de las metas, conduce a la mayor motivación para el cumplimiento de las decisiones, los acuerdos son de obligatorio cumplimiento, posibilita mayor aporte de ideas e innovaciones por parte de los demás miembros del grupo.

Un líder democrático entiende que no hay organización sin su gente, es por ello que permite a su grupo expresar sus opiniones acerca de cómo se deben hacer las cosas y hacia donde debe ir la organización.⁸⁴

Liderazgo autentico o nato

Este tipo de líder es una persona que sabe quién es, actúa con base a valores y creencias, establecen relaciones de confianza con sus colaboradores.

En la cosmovisión maya es aquella persona que desde su concepción (nahual: su espíritu y energía) traen todas sus cualidades y habilidades que lo identifican como tal sin abusar de su liderazgo.

El líder autentico siente pasión por su misión y se muestra sensibles las necesidades de los demás y están dispuestos a ayudarles.⁸⁵

Principios del liderazgo con equidad de género

Una persona líder debe conocer los siguientes principios fundamentales del liderazgo con equidad de género.

- Conocimiento de sí mismos y de los valores que dan coherencia a la identidad de la persona.
- Innovación y adaptación al cambio. Es decir una persona que entiende lo que valora y lo que quiere, que se basa en determinados principios, se enfrenta al mundo con una visión coherente” (Lownwy, 2008:18).

⁸⁴ Manual Desarrollo de Liderazgo extraído el 12 de febrero de 2017 disponible en página [https://careacttarget.org/sites/default/files/file-upload/...desarrollo de liderazgo.pdf](https://careacttarget.org/sites/default/files/file-upload/...desarrollo%20de%20liderazgo.pdf)

⁸⁵ Organización y liderazgo para la participación.

- Trato a las otras personas con actitud positiva, por lo que el líder debe valorar y reconocer el potencial de las personas de su equipo y promoverlo.
- Objetivos dignos y éticos de la institución, porque cuando la visión de una institución es digna y ética coincide con los principios de autenticidad y eso es compartido por empleadas, que se sienten dignas de trabajar allí.
- Posición crítica al machismo y misoginia. El machismo consiste en la exaltación de los hombres y de lo masculino, en la creencia de la supremacía natural de los hombres o en las acciones que los colocan en posiciones de supremacía. (Lagarde, 2005:285) La misoginia consiste en la desvalorización de las mujeres.

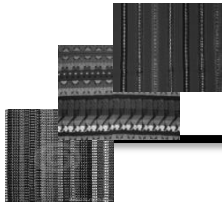
Estrategias para lograr el liderazgo de las mujeres

Las estrategias para lograr el liderazgo de las mujeres se basan en el desarrollo de las siguientes capacidades.

- Las mujeres deben participar en la toma de decisiones.
- Deben abandonar el papel de repetidoras y desarrollar capacidad de cambio.
- proponer objetivos y trazarse métodos adecuados
- Las mujeres son trabajadoras, pero lo importantes es como transformar esa capacidad de trabajo para las funciones tradicionales en capacidad de trabajo.
- Dirección, no deben tener miedo a la dirección, ni confundir dirección con autoritarismo
- Se deben incluir en todo proceso
- Deben creer en el poder de estar juntas e invitar a los hombres.

Las mujeres tienen posibilidades de ser lideresas por sus cualidades aprendidas como: flexibilidad para modificar el rumbo de la institución, organización y ajustar metas, fomento del trabajo en equipo, capacidad de interactuar con personas de cultura, edades y condiciones diferentes. Estas características las han aprendido y del a misma manera, los hombres pueden aprender a ser más flexibles, colaboradores y sensibles en el trabajo en equipo.⁸⁶

⁸⁶ Manzanares, Alberti Principios de Liderazgo con equidad de género extraído el 10 de febrero del 2017 disponible en la página www.colpos.mx./images/Meg/Montecillo/vinculación/Princliderazgo.pdf



MÓDULO III

EQUIDAD DE GÉNERO

MÓDULO III EQUIDAD DE GÉNERO

OBJETIVO DEL MÓDULO

Promover la igualdad de género en los integrantes de la Junta Directiva, mediante la implementación del contenido del módulo.

MARCO TEORICO

Temas

- ¿Qué es sexo?
- ¿Qué es género?
- ¿Igualdad de Género?
- ¿Roles de género?

SEXO

Sexo se refiere al conjunto de características biológicas que definen al espectro de los seres humanos como hembras y machos.⁸⁷

Sexo está relacionado a una serie de variantes que conducen a ideas en general, la diferenciación de las especies y la reproducción de la raza. En materia de biología, el sexo refiere a aquella condición de tipo orgánica que diferencia al macho de la hembra, al hombre de la mujer, ya sea en seres humanos, plantas y animales.

Cabe destacarse que el sexo de un organismo estará definido por los gametos que produce, el sexo masculino produce gametos masculinos conocidos como espermatozoides, mientras que el sexo femenino produce gametos femeninos que se llaman óvulos. Los gametos son las células sexuales que permitirán la reproducción sexual de los seres vivos.

“Sexo según la Organización Mundial de la Salud se refiere a las características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Si bien estos conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen ambos, tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres”⁸⁸

⁸⁷ Organización Panamericana de la Salud

⁸⁸ Organización Mundial de la Salud

El sexo representa también una taza poblacional importante, separa a las especie humana en dos, definiendo para cada tareas y ejercicios propias a cada uno. Los hombres de sexo masculino se diferencian de las mujeres de sexo femenino por sus características físicas y emocionales, mientras que el hombre posee una musculatura mayor a la de la mujer, ella posee cualidades afectivas que la denotan y le dan un toque característico que les da la feminidad.

El sexo femenino ha sido oprimido, ya que existen creencias de que el hombre es quien decide sobre el futuro y desenvolvimiento de la mujer en la sociedad.⁸⁹ Es por ello que “La Real Academia Española (RAE) define “al machismo como la actitud de prepotencia de los hombres respecto de las mujeres. Se trata de un conjunto de prácticas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el género femenino.”

El sexo se distingue del género aunque van de la mano, el sexo difiere entre las características físicas entre una mujer y un hombre, el género lo hacen en la relación a nivel cultural o se es masculino o se es femenino, llevando a una condición que puede cambiar o modificar a pesar de lo correctamente dicho por la sociedad

Por otra parte, cuando se menciona la palabra sexo en el lenguaje corriente se podrá estar haciendo referencia a otras cuestiones: al conjunto de seres que pertenecen al mismo sexo; a los órganos genitales propiamente dichos, por ello es que muchas veces se usa la palabra como sinónimo de genital; y a la sexualidad o atracción sexual.⁹⁰

Género: Se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres.⁹¹

⁸⁹ Instituto Nacional de las Mujeres

⁹⁰ Organización Panamericana de la Salud

⁹¹ Organización Mundial de la Salud

Género es la suma de valores, actitudes, papeles, prácticas o características culturales basadas en el sexo. El género tal como ha existido de manera histórica, transculturalmente, y en las sociedades contemporáneas, refleja y perpetúa las relaciones particulares de poder entre el hombre y la mujer.⁹² A todo ello se menciona la supremacía que tiene el género masculino sobre el género femenino, dado que en la historia, el sexo femenino ha sido oprimido por considerarlo el “Sexo débil” hasta el punto que existen creencias de que el hombre es quien debe decidir sobre el futuro y el desenvolvimiento de la mujer en la sociedad. Se hace hincapié que el género femenino después de tanta opresión se ha levantado y se han desarrollado aptitudes para contrarrestar el dominio del sexo masculino a fin de generar ellas mismas su independencia de género.

Hoy en día la defensa de la mujer hacia el hombre supone un mayor respeto hacia ese género, tratando de mantener un equilibrio entre el hombre y la mujer. La sociedad en su conjunto va construyendo este edificio que llamamos género, esta construcción se realiza mediante lo que llamamos “procesos de Socialización”⁹³

El género es el encargado de establecer en las ciencias sociales normas y leyes para una posterior relación entre individuos y seres vivos. Sin embargo, el concepto de estas pautas también ha sido modificado con diferentes intenciones, recreando malas praxis como la discriminación y el racismo y a partir de estas creando historias y relatos en los que se desarrollan nuevas condiciones para definir un género.⁹⁴

Igualdad de género

La igualdad de género describe el concepto de que todos los seres humanos, tanto mujeres como hombres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y hacer elecciones sin las limitaciones impuestas por estereotipos, igualdad de género no significa que mujeres y hombres tienen que ser idénticos, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del hecho de haber nacido con el sexo femenino o masculino.

⁹² Organización Mundial de la Salud

⁹³ Organización panamericana de la salud

⁹⁴ Concepto definición

“La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres”.⁹⁵

La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley, es decir que todos los seres humanos, tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad, analizando la realidad esto no es un hecho, solamente está decretado, es por ello que para que realmente se dé la igualdad de género debe haber oportunidades reales y efectivas como acceder a un trabajo, tener educación, acceso a los servicios de salud y participar en asuntos de organizaciones, comunidades y partidos políticos. El reconocimiento de la igualdad de género ha sido una conquista histórica de las mujeres. Hace 250 años plantearse la igualdad de derecho era un hecho inconcebible ya que se consideraba que las mujeres eran naturalmente diferentes e inferiores a los hombres⁹⁶

Para la UNESCO, igualdad de género significa igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres y para niñas y niños. Supone que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de personas. La igualdad de género es un principio relativo a los derechos humanos, un prerrequisito para un desarrollo sostenible centrado en las personas y un objetivo en sí misma.

La igualdad entre mujeres y hombres es un problema de derechos humanos y una condición previa para la consecución de un desarrollo sostenible centrado en las personas.⁹⁷

La UNESCO cuenta con una división para la Igualdad de Género que facilita el empoderamiento de la mujer y asegura el enfoque de igualdad en todos sus programas y actividades. Esta acción se logra asegurando una programación de proyectos que atiendan las necesidades específicas de las mujeres y niñas y

⁹⁵ Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI)

⁹⁶ Instituto Nacional de las Mujeres

⁹⁷ Documento marco Perspectiva de Género y coeducación

aplicando la estrategia de integración de las cuestiones de igualdad de género de manera transversal en todos los grandes programas de la Organización.

Existe una red de puntos focales para la igualdad de género tanto en el seno de cada sector como en todas las oficinas fuera de la sede, que proporciona asesoría, recomendaciones, programas de capacitación e investigación a los Estados Miembros con el fin de lograr políticas públicas para la igualdad de género.

La equidad de género siendo la defensa de la igualdad del hombre y la mujer en el control y uso de los bienes y servicios de la sociedad. Esto supone invalidar la discriminación entre ambos sexos y que no se privilegie al hombre en ningún aspecto de la vida social, tal como era frecuente hace algunas décadas en la mayoría de las sociedades.⁹⁸

Por lo tanto, la inequidad de género y más específicamente la discriminación sustentada en el género es una afrenta a un derecho fundamental y un obstáculo para la paz y el desarrollo.

Equidad de Género es la igualdad de derechos, oportunidades y obligaciones entre mujeres y varones. Por ejemplo, escuchando y considerando por igual sus propuestas en las asambleas de la comunidad.⁹⁹

ROLES DE GÉNERO

Es una construcción teórica en las ciencias sociales y humanas, que hace alusión a un conjunto de normas sociales y de comportamientos que, dentro de una cultura específica, son ampliamente considerados como socialmente apropiados para las personas de un sexo determinado.¹⁰⁰

El rol (o papel) es una categoría del análisis sociológico que se refiere a las asignaciones relativas a las formas de ser, de sentir y de actuar que una colectividad señala a las personas que la integran, pero también a la forma en que las personas asumen y expresan en la vida cotidiana tales asignaciones. Así, los roles son especializaciones sociales generadas sobre la base de expectativas y exigencias

⁹⁸ Definición de equidad de género

⁹⁹ Organización y Liderazgo para la participación

¹⁰⁰ definición

colectivas y subjetivas, a partir de criterios tan variados como la raza, edad, religión, clase social o afiliación política.

Una segunda división genérica del trabajo se produce en el campo del empleo, cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral, constatan que opera en él una segregación sexual que les reserva mayormente ocupaciones y tareas relacionadas con las habilidades, actitudes y cualidades supuestas al género femenino, generalmente una extensión de los roles reproductores desempeñados por ellas en el hogar. La asunción social de que el trabajo remunerado es una actividad subsidiaria para las mujeres (pues el estereotipo femenino establece que las actividades maternas y domésticas son su rol principal), convierte a la fuerza de trabajo femenina en una fuerza de trabajo secundaria y justifica las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en todas las sociedades actuales¹⁰¹.

Dentro del contexto familiar los roles de géneros son considerados predominantemente así como en la sociedad en general y en conjunto pueden ser referidos como los estereotipos de género.

Generalmente los roles femeninos comprenden aquellas tareas o actividades relacionadas a reproducción, crianza, cuidados y todo aquello relacionado con el ámbito doméstico; mientras que los roles masculinos comprenden actividades como el mantenimiento y sustento económico y todo aquello relacionado con la fuerza¹⁰²

Actualmente esto ha venido cambiando, se puede decir que la sociedad ha venido evolucionando y gracias a la inclusión de nuevas ideas y a la modernización dichos roles han ido perdiendo su diferenciación tan marcada; permitiendo que cada individuo tenga la posibilidad de optar por tomar las decisiones que mejor le convenga, adaptándose a sus necesidades.

¹⁰¹ Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo

¹⁰² Documento marco Perspectiva de género y coeducación.



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



Guía popular para fortalecer capacidades de gestión, en la junta directiva.





CONTENIDO

Presentación

Introducción

Objetivos

Proceso para la aplicación de la guía de capacitación

Qué es un taller

Cualidades que debe tener el facilitador (a)

Módulo I “Desarrollo de habilidades de Junta Directiva”

Introducción

Objetivos

Contenido del módulo

¿Qué es junta directiva de asociación?

Habilidades de la junta directiva

Funciones y deberes de la Junta Directiva

Conocimientos básicos de la administración para la gestión

Evaluación

Metodología

Modulo II “Autoestima y liderazgo”

Introducción

Objetivos

Contenido

¿Que es autoestima?

Personas que tienen autoestima alta y baja

¿Cómo reforzar la autoestima?

¿Qué es liderazgo?

Tipos de liderazgo

Principios fundamentales del liderazgo con equidad de género

Estrategias para lograr el liderazgo en las mujeres

Evaluación

Metodología

Modulo III “Equidad de género”

Introducción

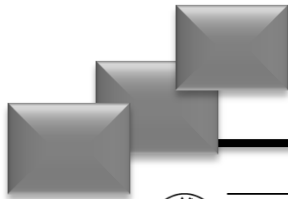
Objetivos

Contenido del módulo

Evaluación

Metodología

Bibliografía



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Elaborado por: Ena Esperanza Leal
Practicante PPSII de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo

Validación: Lic. Flavio Alberto Caal
Enlace/Coordinador Regional
Coordinador del Proyecto “Fortalecimiento a Programas Socios
ASECSA región Nor-oriente y Técnico del Programa de Fortalecimiento a Programas
Socios.

Diseño:
Imágenes diseñadas
Imágenes modificadas de Internet.

Cobán, Alta Verapaz. Febrero 2017



PRESENTACIÓN

La presente guía popular fue realizada en base al proyecto “Programa de Fortalecimiento a Programas socios, en ASECSA, dirigida a los integrantes de la Junta Directiva de programa socio ACOPROS, la cual es un conjunto de instrumentos, técnicas, temas y herramientas de apoyo, contiene pautas y orienta para desarrollar talleres con los integrantes de la junta directiva, permitiendo la oportunidad de formarse en el ámbito social, económico, político y cultural.

La guía popular de capacitación da una amplia descripción de las destrezas, principios, habilidades, y la forma en que el facilitador (a) debe impartir los talleres, contiene los elementos necesarios para que una capacitación permita efectivamente que los integrantes de la junta directiva aprendan temas de importancia, es por ello que consta de tres módulos estructurados de la siguiente manera.

Primer Módulo: Desarrollo de habilidades de Junta Directiva de Asociación

Segundo Módulo: Autoestima y Liderazgo

Tercer Módulo: Equidad de Género.

Estos con la finalidad de que adquieran nuevos conocimientos, reconozcan y fortalezcan sus competencias, de tal manera que desempeñen eficientemente sus funciones que tienen a su cargo en el programa socio ACOPROS.

La guía de capacitación es un instrumento importante para la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA), y para el técnico de la línea programática Fortalecimiento a Programas Socios, permitirá realizar talleres participativos y dinámico, ya que contiene ejes temáticos identificados y apropiados de acuerdo al contexto de las personas que participarán en los eventos.

INTRODUCCIÓN

Las personas tendrán capacidad de gestión, si cuentan con estrategias, entendidas como procedimientos, alternativas, pautas en la toma de decisiones, ya que la gestión consiste en proporcionar las herramientas y técnicas que permiten al equipo de proyecto organizar su trabajo para cumplir con todas esas restricciones.

La problemática que personas enfrentan hoy en día en relación a sus funciones dentro de organizaciones, debido a la débil capacidad de gestión, es por tal razón la importancia de generar conocimientos y fortalecer las capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, por medio de una guía popular de capacitación.

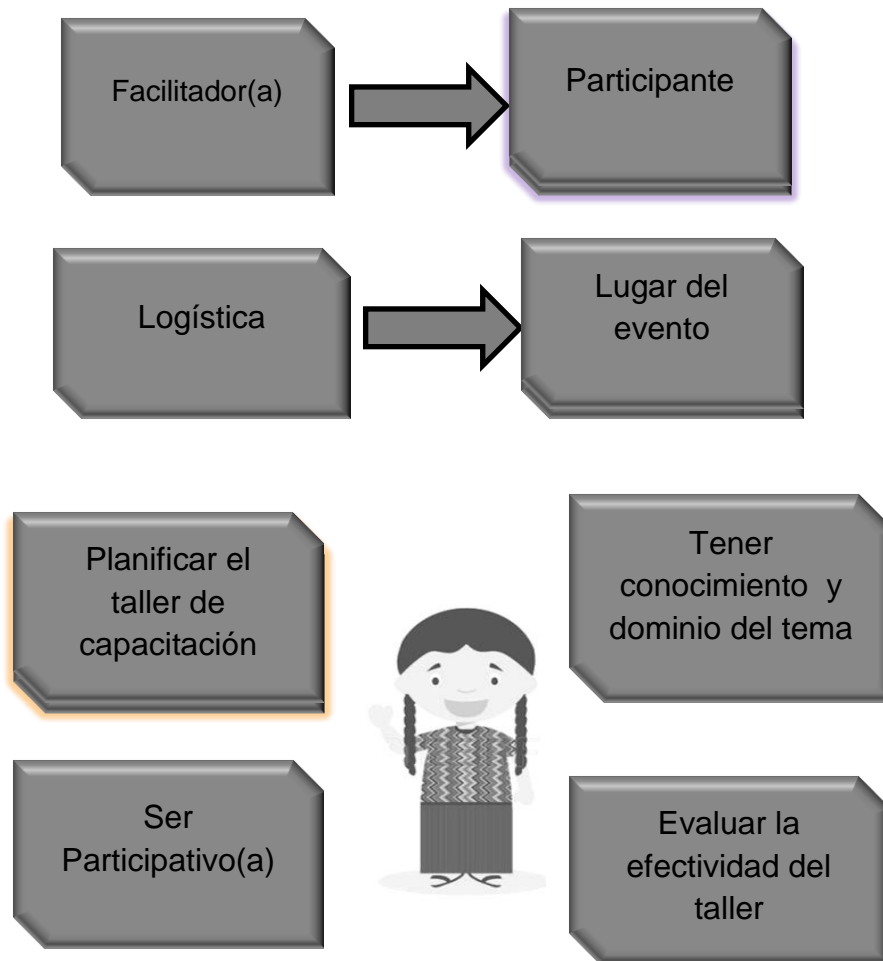
La guía de capacitación tiene como objeto contribuir al fortalecimiento de capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva, se

considera que la guía genere aprendizaje y expectativas a beneficiarios del proyecto.

La guía de capacitación contiene varios temas de interés, y se elaboró de acuerdo al contexto de los beneficiarios del proyecto, así mismo tiene como finalidad fortalecer las capacidades de gestión de la junta directiva de programa socio ACOPROS, con el propósito de que desempeñen eficientemente sus funciones o tareas que tienen a su cargo, como en los diferentes espacios en donde se desarrollaran actividades en beneficio de la comunidad, y evitar que otras personas decidan por ellas.

Se considera que la guía genere aprendizaje y expectativas a beneficiarios del proyecto, es por ello que contendrá tres módulos que permitirán fortalecer las capacidades de gestión a través de talleres.

PROCESO PARA LA APLICACIÓN DE LA GUIA



Fuente: Leal. E (2017).PPSII. URL

¿Qué es un taller?



Un Taller es una metodología de enseñanza-aprendizaje que tiene gran valor pedagógico.¹⁰³

¿Por qué elegir la modalidad de taller para llevar a cabo la capacitación?

Es un espacio de construcción colectiva y participativa, metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica, en donde el instructor expone los fundamentos teóricos y procedimentales, que sirve de base para que los participantes realicen un conjunto de actividades diseñadas previamente y que los conducen a desarrollar su comprensión de los temas.

Es de suma importancia recalcar que el taller es un modo de organizar la actividad, en donde los participantes se sienten cómodos y relajados, porque les permite el aporte e intercambio de experiencias, discusiones, consensos que ayudan a generar puntos de vista, alternativas, soluciones nuevas y nuevas capacidades, siendo su objetivo el análisis o reflexión de

manera participativa de los temas que se desean manejar.¹⁰⁴

Es por ello que la capacitación para fortalecer capacidades de gestión en la junta directiva se decidió que fuera de modalidad de taller, porque de esa manera se adaptaran diferentes formas para captar información.

En el taller las herramientas importantes son los participantes quienes bajo la guía de la persona facilitadora, van a construir el producto que se espera del taller, en este caso que los participantes adquieran conocimiento, reflexionen y analicen sobre las habilidades que deben tener para gestionar sus tareas y proceso que tienen a su cargo en organizaciones comunitarias o Asociaciones.

¹⁰³ Wikipedia

¹⁰⁴ Manual de Facilitación con enfoque Participativo

Cualidades que debe tener el facilitador (a)



- Tener conocimiento de las técnicas y metodologías para que facilite a los participantes el aprendizaje, el conocimiento y la reflexión.

- Ser flexible en el grupo.
- Comprensión y respeto por las opiniones de los demás.

- Tener actitud positiva para transmitir a los participantes
- Mostrar humildad en el grupo y habilidad para comunicar.

- Nivel de conciencia conocimiento e información actualizada sobre capacidades de gestión.
- Destrezas y manejo de recursos en la conducción de grupos (dinámicas grupales, audiovisuales).

Fuente: Leal. E (2017).PPSII. URL



Desarrollo de habilidades de Junta

Directiva de Asociación



Introducción

Actualmente las juntas directivas han venido beneficiando a las organizaciones, porque además de trabajar como funcionarios o dentro de los comités, los miembros colaboran en la planificación, organización y asistencia a los eventos de la misma, es por ello que la tarea de la junta directiva como órgano representativo es preservar la misión y la filosofía de la misión en una organización u asociación.

Para lograr los objetivos que se tienen previstos en una asociación, la junta directiva que es el órgano representativo tiene que desarrollar sus habilidades para desempeñar de manera adecuada sus funciones.

Se propone al equipo técnico de la línea programática Fortalecimiento a Programas socios de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, región Nor-oriente el módulo popularizado: DESARROLLO DE

HABILIDADES DE JUNTA DIRECTIVA DE ASOCIACIÓN, siendo su propósito orientar al técnico para que desarrolle los temas que contiene la misma, y deje capacidades y conocimientos en cada uno de los integrantes de la junta directiva.

El desarrollo del presente módulo contiene: ¿Qué es junta directiva? Destrezas de la junta directiva, funciones y deberes de la junta directiva, conocimientos básicos de la administración para la gestión, estas temáticas con la finalidad de fortalecer las capacidades de gestión.

Es necesario que se reconozcan, fortalezcan y desarrollen las habilidades que debe tener la Junta Directiva, dejando a un lado la costumbre de decir no puedo, para ello es fundamental sensibilizar a las personas que forman parte de las Juntas directivas en organizaciones u Asociaciones.

OBJETIVOS DEL MÓDULO I



OBJETIVO GENERAL

- Contribuir al fortalecimiento de habilidades y conocimientos en los integrantes de la junta directiva, que favorezcan el mejoramiento en las condiciones de sus organizaciones, Asociaciones, para alcanzar beneficios generados mediante la gestión, que les posibilite su participación en la transformación social, mediante la implementación de los contenidos del presente módulo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar conocimientos de las habilidades de la junta directiva.
- Empoderar a la junta directiva sobre las habilidades que deben desarrollar dentro de una organización u Asociación.
- Establecer en base a reflexiones grupales las habilidades que debe tener la junta directiva para un eficiente desempeño de funciones dentro de su organización/asociación.
- Participación de la Junta Directiva en el taller de capacitación.

MODULO I

DESARROLLO DE HABILIDADES DE LA JUNTA DIRECTIVA DE ASOCIACION



CONTENIDO

- ❖ Qué es Junta Directiva de Asociación
- ❖ Destrezas de la junta directiva
- ❖ Funciones y deberes de la junta directiva
- ❖ Conocimientos básicos de la administración para la gestión.

1. JUNTA DIRECTIVA

¿Qué es junta directiva de una Asociación?



Es el grupo de personas que dirige y coordina el funcionamiento de la Asociación.

Nosotros los miembro de la Junta Directiva tenemos que asumirla la plena dirección de la Asociación.



Asociación es un grupo de individuos que entran en un acuerdo como voluntarios, buscan soluciones a sus necesidades, buscan un objetivo común.

Qué es una Asociación



La ley que respalda a la asociación es la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 34 reconoce el derecho de Asociación.



Veamos... quienes integramos la junta directiva de la Asociación.



Vicepresidente

Soy Presidenta de la Asociación

Vocal

Comisión Fiscalizadora

Tesorero

Secretaria



Fuente: Leal E. (2017) PPSII.URL

¿Quién elige a la junta directiva?



Fuente: Imagen elaborada por Leal. E. (2017) PPSII.URL

Yo soy integrante de la junta, y nos elige la asamblea

La Asamblea está formada por todos los socios legalmente inscritos en la Asociación



Fuente: Leal E. (2017) PPSII.URL

Formar parte de la junta directiva requiere compromiso, responsabilidad porque se asumen funciones.

Y tenemos la oportunidad de ser reelegidos.

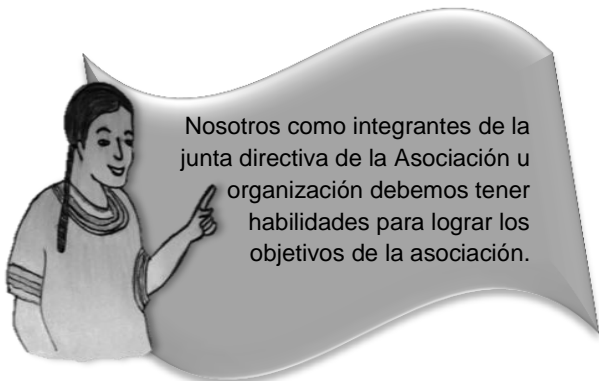
Nos elige la asamblea cada dos años o dependiendo el tiempo que establezcan los estatutos.

La junta directiva saliente deberá entregar los libros y archivos a la nueva junta directiva



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII.URL

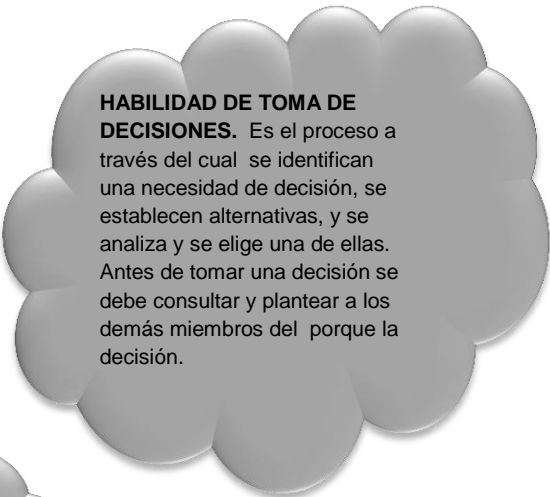
2. HABILIDADES DE UNA JUNTA DIRECTIVA DE UNA ASOCIACIÓN



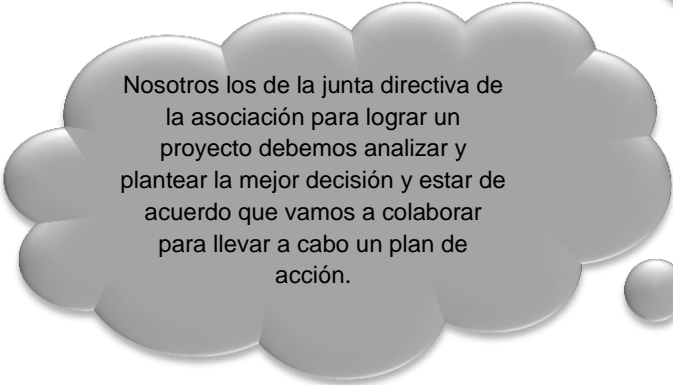
Nosotros como integrantes de la junta directiva de la Asociación u organización debemos tener habilidades para lograr los objetivos de la asociación.



Deseo conocer esas habilidades para que juntos gestionemos nuestras tareas.



HABILIDAD DE TOMA DE DECISIONES. Es el proceso a través del cual se identifican una necesidad de decisión, se establecen alternativas, y se analiza y se elige una de ellas. Antes de tomar una decisión se debe consultar y plantear a los demás miembros del porque la decisión.



Nosotros los de la junta directiva de la asociación para lograr un proyecto debemos analizar y plantear la mejor decisión y estar de acuerdo que vamos a colaborar para llevar a cabo un plan de acción.



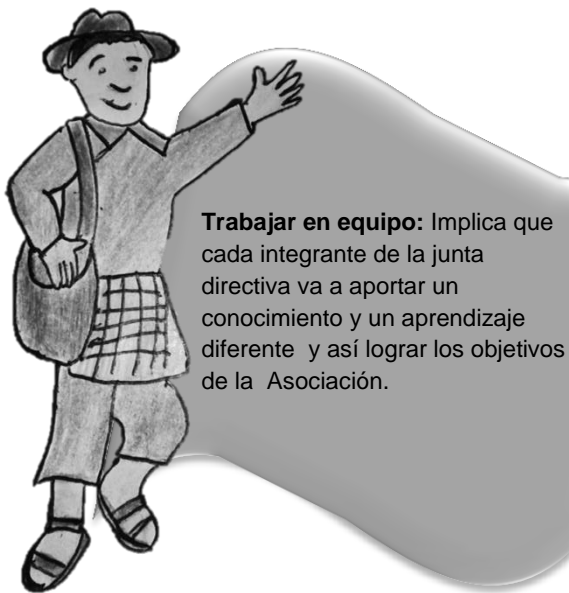
Porque las decisiones son los medios para conseguir ciertos resultados o solucionar determinados problemas.

Como junta directiva para no cometer errores en la toma de decisiones, debemos participar todos, no debemos tomar decisiones apresuradas, tener objetivos claros y definidos.

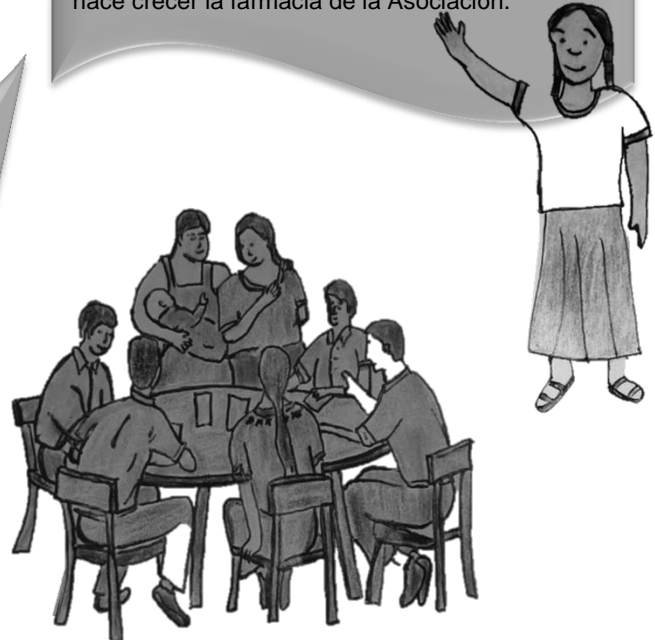


Fuente: Leal E. (2017) PPSII.URL

El trabajo tiene que movilizarse en función de los objetivos de la asociación u organización, y solo unidos podemos lograr las metas, por ejemplo hace crecer la farmacia de la Asociación.

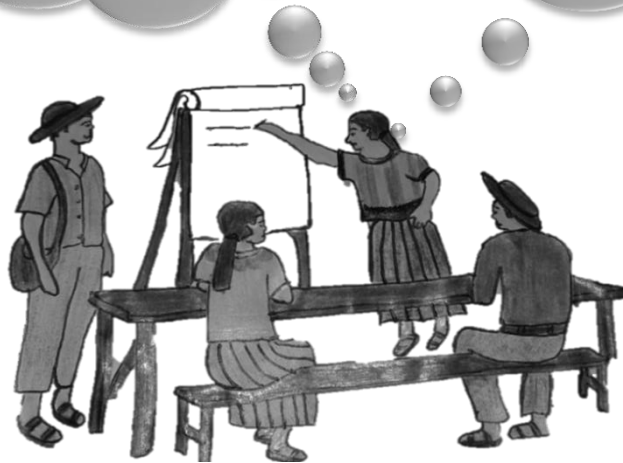


Trabajar en equipo: Implica que cada integrante de la junta directiva va a aportar un conocimiento y un aprendizaje diferente y así lograr los objetivos de la Asociación.



En una junta directiva de una Asociación se debe **delegar tareas o responsabilidades** para lograr los objetivos de la asociación.

Don Santiago atenderás la farmacia y entregaras el reporte de los ingresos y egresos del mes, tú eres la persona idónea.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII.URL

Me siento **motivado** porque me delegan funciones, confían en mis capacidades, me entregan poder, autoridad, autonomía, y responsabilidad, por lo que mi **autoestima** está constantemente en aumento.

Yo quiero ser responsable en cumplir con mis funciones y obtener buenos resultados, por lo que es importante que los integrantes de la junta directiva se comprometan con sus funciones.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII.URL



La Junta Directiva de nuestra Asociación debe aprender a **resolver conflictos** cuando surge una discusión por ideas o un enfrentamiento, donde integrantes intentan acusar o imponerse hacia la otra persona.

YO como presidente debo ser mediador, para ayudar a que las partes lleguen a un acuerdo y evitar que el problema crezca aún más.



Fuente: Leal E. (2017) PPSII.URL

3. FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA

- Ejecutar acuerdos de asamblea general.
- Administrar los recursos económicos, materiales, patrimoniales de la asociación.
- Formular el plan anual de trabajo con su respectivo presupuesto y presentárselo a la asamblea general para su aprobación.



Debemos tener claro que las funciones de la junta directiva deben estar contempladas dentro de un manual de funciones.



Conozcamos cuales son las funciones básicas que le corresponde desempeñar a cada uno de los integrantes de la junta directiva de Asociaciones.



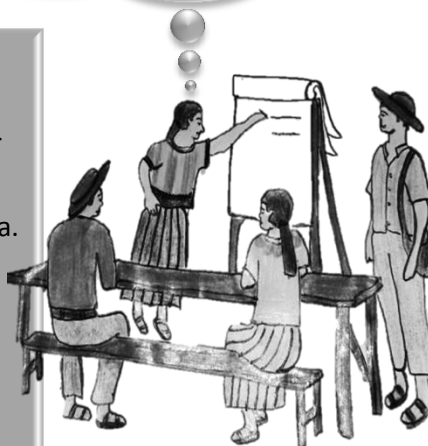
Las funciones que me corresponde desempeñar como presidente



- Ser el representante legal a la Asociación
- Coordinar las diversas actividades y trabajos de la Asociación.
- Guiar las sesiones de junta directiva y asamblea general.
- Presentar a la asamblea general un informe anual de labores a nombre de la junta directiva.
- Velar por el correcto desempeño de los demás miembros de la junta directiva
- Cumplir y hacer que se cumplan los estatutos.
- No imponer decisiones, todo lo debe consultar con los demás miembros.
- Responsable del orden de las sesiones.

Las funciones que me corresponde desempeñar como vice-presidenta

- Sustituir al presidente en caso de ausencia, enfermedad o renuncia.
- Realizar aquellas tareas encomendadas por el Presidente o la Junta Directiva.
- Llevar un control de los puntos de la agenda.
- Apoyar al presidente en actividades que la organización lleve a cabo.
- Debe conocer bien todo lo que hace el presidente.



Las funciones que me corresponde desempeñar como Secretaria



- Llevar los libros de actas de junta directiva, asambleas generales.
- Levantar actas de las reuniones.
- Atender y tramitar correspondencias
- Firmar conjuntamente con el presidente las actas de juntas directivas y asambleas generales.
- Notificar lo acuerdos de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
- Mantener en orden la papelería de la Asociación.
- Preparar los documentos de los asuntos que tratan en las asambleas.
- Elaborar las notas o cartas que la Asociación necesita.

Las funciones que me corresponde desempeñar como Tesorero

- Llevar y cuidar los fondos de la Asociación
- Autorizar con el presidente los pagos acordados por la Asamblea General o por la junta directiva
- Presentar informe mensual y anual a la junta directiva del movimiento de caja.
- Revisar y llevar un libro de cuentas corrientes, anotar las entradas y salidas del dinero.
- Llevar el libro de caja de la Asociación.
- Custodiar los documentos contables.



Las funciones que nos corresponden desempeñar como vocales de la junta directiva

- Cumplir las comisiones de trabajo que les sea encomendadas por el presidente.
- Sustituir temporalmente por su orden, a los miembros de la junta directiva, excepto al presidente.
- Colaborar con los demás miembros de la junta directiva en la promoción de los asuntos de la Asociación.



Como integrantes de la Junta Directiva hemos conocido las funciones que tenemos a nuestro cargo, es importante la comunicación, compartir nuestras ideas, sentimientos, conocimientos, información y ante todo la voluntad de compartir.

Unidos somos capaces de mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

¡Me siento Motivada!

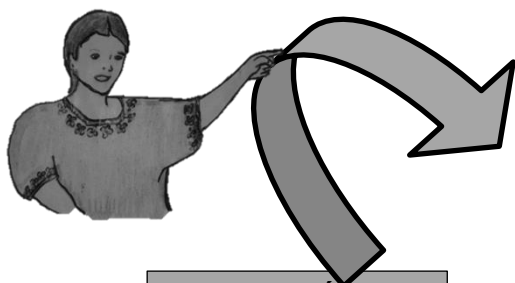


4. CONOCIMIENTOS BÁSICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PARA LA GESTIÓN.

Como Junta Directiva debemos desarrollar, de manera efectiva, tareas de gestión destinadas a alcanzar el correcto funcionamiento de la Asociación y tener claro los conocimientos de la administración para la gestión.

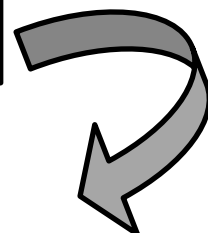
Doña Telma explíqueme eso de la administración para la gestión.





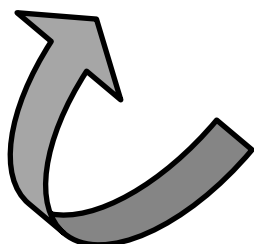
PLANEACIÓN	
	<ul style="list-style-type: none">• La Junta Directiva debe hacer planes para las actividades.• Definir metas de donde se quiere que este la Asociación.• Establecer estrategias ¿Qué hay que hacer?

ORGANIZACIÓN	
	<p>Integrantes de la Junta Directiva se deben organizar para las actividades que deben de realizarse para cumplir con los objetivos planteados</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo lo vamos hacer? Los de la Junta Directiva debemos ordenar las actividades• ¿Quién lo va hacer?

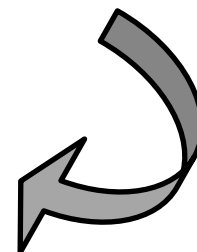


DIRECCIÓN	
	<ul style="list-style-type: none">• En esta fase los de la junta directiva deben llevar a cabo las actividades planificadas, en esta etapa es esencial la capacidad de liderazgo, se debe :• Dirigir• Motivar a los participantes• La comunicación es esencial y la supervisión para alcanzar las metas.

GESTIÓN	
	<ul style="list-style-type: none">• Realizar diligencias para lograr los objetivos de la asociación,• Unificar esfuerzo engrupo, porque genera mayor presión ir en grupo.



CONTROL	
	<ul style="list-style-type: none">• Vigilar la ejecución de actividades para que se cumpla con lo planificado



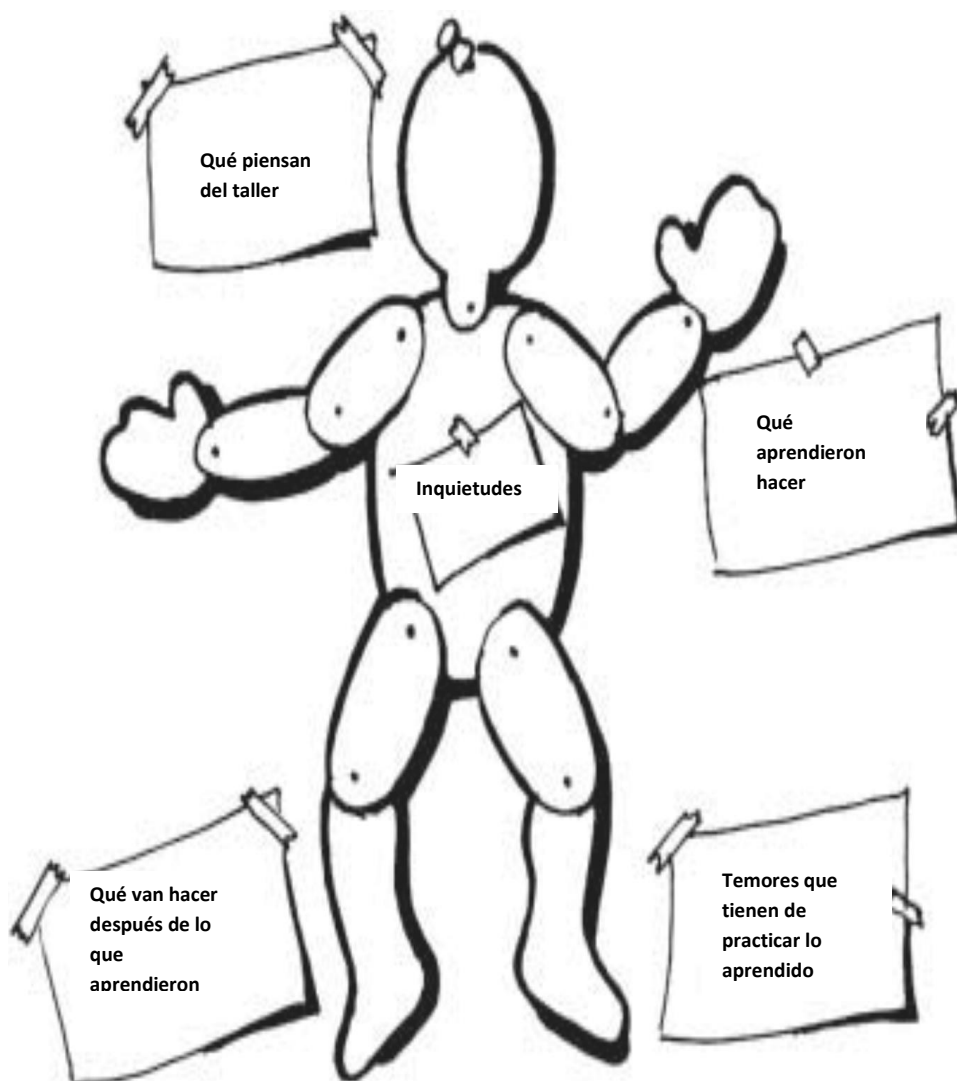
Ver diseño metodológico para la implementación del módulo

PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN

Responsable de la evaluación: _____

Nombre del o de la participante: _____

Instrucciones: Se le solicita a todos (as) los participantes “integrantes de la Junta Directiva que se integren en grupo de tres personas y que escriban en tarjetas de colores, en la cabeza del muñeco deben colocar las tarjetas relacionadas a lo que piensan del taller, en las manos del muñeco deben colocar todas las tarjetas relacionadas de lo que aprendieron hacer. En el pie derecho colocar las tarjetas relacionadas de lo que van hacer después de lo que aprendieron, y en el pie izquierdo deben colocar las tarjetas de los temores que tiene de poner en práctica lo que aprendieron, en el pecho del muñeco colocar las tarjetas relacionadas a sus nuevas inquietudes.





GUÍA METODOLÓGICA

Contenido: Desarrollo de habilidades de Junta directiva de Asociación

Objetivos del taller:

- Proporcionar a los integrantes de la junta directiva de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud (ACOPROS) un proceso de aprendizaje en el marco del desarrollo de habilidades de junta directiva, que contribuya al fortalecimiento de capacidades de gestión, para que desempeñen eficientemente sus funciones.
- Empoderar a la junta directiva sobre las habilidades que deben desarrollar dentro de una organización u asociación.
- Establecer en base a reflexiones grupales las habilidades que debe tener la junta directiva para un eficiente desempeño de funciones dentro de su organización/asociación.

Resultados Esperados:

Se espera el interés y la participación de los 9 integrantes de la junta directiva, para que practiquen los conocimientos adquiridos.
Sede del taller: Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Fecha: _____

Responsables: facilitador /a

ACTIVIDAD	METODOLOGIA	RECURSOS Humano/material	RESPONSABLE	Tiempo
Inscripción de Participantes.	Se realiza la inscripción de los y las participantes en la planilla.	Planillas, lapicero y almohadilla.	Facilitador (a).	9:00 a 9:15
Brindar una cordial bienvenida a los participantes	La facilitadora brindará una cordial bienvenida a los integrantes de la junta directiva mujeres y hombres. Seguidamente la reflexión del día valorando la energía que cada una trae desde sus casas. Se realiza una oración. De manera breve se da a conocer la guía popular y los objetivos que se esperan alcanzar del módulo.	Papelógrafo Con objetivos y agenda del taller Masking tape	Participante y facilitadora	9:15 a 9:35
Romper el hielo y animar a los participantes para su presentación individual.	Para la presentación de cada participante se realizara con la técnica "La Pelota", los y las participantes se ponen en rueda. Quien coordina se coloca en el centro con la pelota en sus manos, lanza la pelota al aire y al mismo tiempo dice el nombre de alguien del grupo. La persona que ha sido llamada, sale corriendo intenta agarrar la pelota antes que caiga al suelo, dice su	Una pelota de regular tamaño Humano	Facilitador(a).	9:35 a 9:50

	nombre, ¿de qué comunidad viene? ¿En que trabaja?, ¿qué cargo tiene en la junta directiva? El juego continua hasta que hayan pasado todos los participantes.			
Presentar los objetivos del taller y agenda del taller.	Se presentarán los objetivos del taller y la agenda del taller, así mismo se motivara a los participantes sobre la importancia de la temática que se desarrollará.	Papelógrafo, marcadores, Masking tape	Facilitador(a)	9:50 a 10:05
Práctica. Experiencia de los participantes, el Pensar, sentir, vivir de los participantes respecto al tema que se desarrollará.	Al inicio de la intervención del taller el facilitador(a) indica a los participantes que en un solo grupo respondan las preguntas siguientes: ¿Sabe usted que es Junta Directiva? ¿Qué es Asociación? ¿Qué ley respalda el derecho de Asociación? ¿Tiene conocimiento de las habilidades que debe tener la junta directiva Las respuestas se escribirán en Papelógrafo El Facilitador(a) socializará a todos los participantes la respuesta a las preguntas.	Papelógrafo Marcadores Masking tape	Facilitador (a).	10:05 a 10:30
	REFACCIÓN			10:30 a 10:45
Teorización y profundización. ¿Qué es? Analizar el contexto desde la teoría del desarrollo de habilidades de junta directiva de Asociación.	El facilitador(a) desarrolla la temática por medio de una explicación y contextualización de los temas: <ul style="list-style-type: none"> • Qué es junta directiva de Asociación? Qué ley respalda el derecho de Asociación. • Habilidades de junta directiva de Asociación. • Funciones de los integrantes de la junta directiva de Asociación. • Conocimientos básicos de la Administración para la gestión. • Espacio de preguntas y respuestas. 	Afiches ilustrativos Masking tape Papelógrafo Marcadores		10:45 a 12:05

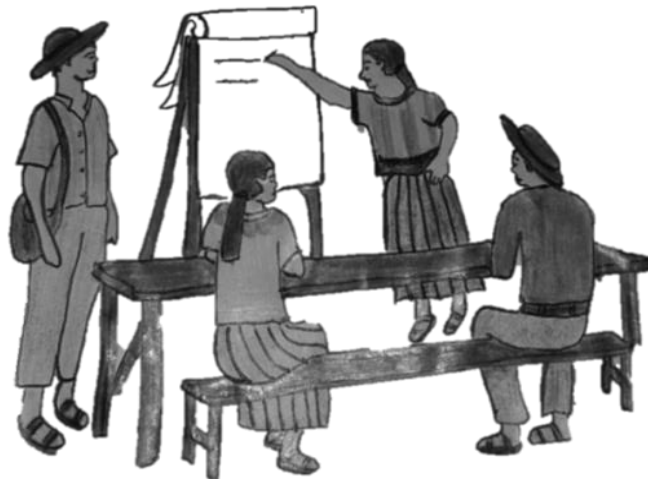
<p>Dinámica de reflexión</p>	<p>Globos bailarines El facilitador(a) entrega un globo a cada participante, se les explica que algunos globos tienen preguntas relacionadas al desarrollo de la temática.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador(a) indica a todos los participantes que inflen el globo, que se lo amarren con la lana en el tobillo del pie. 2. El facilitador(a) les indica que se coloquen todos los participantes en círculo. 3. El facilitador(a) indica a cada participante que tienen que cuidar su globo para que el compañero no se los explote con el pie. 4. El facilitador(a) explica a los participantes, si algún globo es explotado el participante tendrá que responder a la pregunta que contiene el globo. 	<p>Globos Lana Papel Lapicero</p>	<p>Facilitador(a) Participante</p>	<p>12:05 a 12:25</p>
<p>Surgimiento de nuevos hechos o puntos de vista. (Nueva Practica)</p>	<p>Los participantes en grupos de tres darán a conocer ¿cuáles son las responsabilidades que deben adquirir para beneficiar a la Asociación? ¿Qué retos deben enfrentar dentro de la Asociación? Los participantes anotarán sus respuestas en papelógrafo. Cada grupo dará conocer sus respuestas. El facilitador(a) hará una profundización de la nueva practica (los compromisos y retos que tienen para lograr los objetivos de la Asociación u organización y lograr un eficiente desempeño de funciones. Un representante de cada grupo socializará la respuesta a las preguntas.</p>	<p>Papelógrafo Masking tape Marcadores</p>	<p>Facilitador(a)</p>	<p>12:25 a 12:50</p>
<p>Evaluación y Cierre de la actividad.</p>	<p>El Facilitador(a) evalúa el taller con un muñeco. El facilitador forma grupos de tres participantes. El facilitador brinda tarjetas de colores a los grupos, para que escriban todo lo que piensan del taller, que aprendieron hacer, que van hacer después de lo que aprendieron., que temor tienen de no hacer bien lo que aprendieron, sus nuevas inquietudes. El facilitador explica a los participantes que en la pizarra estará pegado un papelógrafo con un dibujo de un muñeco.</p>	<p>Papelógrafo Imagen de muñeco Tarjetas de colores Masking tape Marcadores Cartón</p>	<p>Facilitador(a)</p>	<p>12:50 a 13:15</p>

	<p>El facilitador indica a los grupos que en la cabeza del muñeco deben colocar las tarjetas relacionadas a lo que piensan del taller, en las manos del muñeco deben colocar todas las tarjetas relacionadas de lo que aprendieron hacer. En el pie derecho colocar las tarjetas relacionadas de lo que van hacer después de lo que aprendieron, y en el pie izquierdo debe colocar las tarjetas de los temores que tienen de poner en práctica lo que aprendieron, en el pecho del muñeco colocar sus nuevas inquietudes.</p> <p>Se tendrá una evaluación visualizada y participativa. El facilitador motiva a los participantes a seguir adelante y agradece su presencia.</p>			
	Almuerzo			13:15 a 14:15

Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL



AUTOESTIMA Y LIDERAZGO



Introducción

La tarea de la junta directiva como órgano representativo es preservar la Misión y la filosofía de la misión de la organización u Asociación.

Para que la Asociación u organización logre los objetivos que tiene previstos, es necesario proponer al equipo técnico de la línea programática a Fortalecimiento a Programas socios de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, región Nor-oriente, el módulo popularizado: **AUTOESTIMA Y LIDERAZGO**, siendo su propósito orientar al técnico para que desarrolle los temas que contiene la misma, y deje capacidades y conocimientos en cada uno de los integrantes de la junta Directiva.

El objetivo de este módulo es enfatizar la importancia y el valor que tiene los integrantes de la junta directiva en cuanto a la autoestima y el conjunto de expresiones profundas de la personalidad de un ser humano, en cuanto a sus características físicas, pensamiento, expresión, sentimiento y su carácter, que hace de ellos lo que realmente es, así mismo se les brinda los conocimientos de como ellos deben tomar iniciativa, gestionar, convocar, promover, motivar y evaluar aun grupo o equipo, es decir las habilidades que la persona líder debe manejar para poder orientar a la organización o Asociación.

OBJETIVOS DEL MÓDULO II



OBJETIVO GENERAL

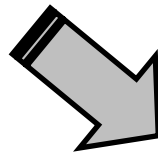
- Proporcionar a la Junta Directiva información y herramientas que permitan fortalecer, fomentar y promover la autoestima, el rol del liderazgo, en los procesos de transformación social, mediante la implementación de los contenidos del presente módulo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la autoestima de los integrantes de la Junta directiva para que puedan identificarse con sus propias características
- Fortalecer la autoestima de los integrantes de la Junta Directiva del Proyecto Fortalecimiento a Programas Socios de ASECSA.
- Contribuir a que integrantes de la Junta Directiva se valoren y se acepten como tal.
- Promover efectivo liderazgo en los integrantes de la junta directiva para mejorar las condiciones de su Asociación.
- Generar conocimiento de las estrategias para lograr el liderazgo de las mujeres.

MÓDULO II

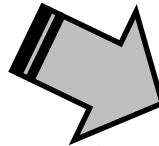
AUTOESTIMA



CONTENIDO

- Qué es autoestima
- Personas con baja y alta autoestima
- ¿Cómo rreforzar tu autoestima?

LIDERAZGO



CONTENIDO

- Qué es liderazgo
- Tipos de liderazgo
- Principios fundamentales del liderazgo con equidad de género.
- Estrategias para lograr el liderazgo en las mujeres.

1. ¿Qué es Autoestima?

Autoestima Es la distancia entre la visión que tenemos de nuestra persona y la imagen ideal que queremos alcanzar.



Autoestima es lo que sentimos acerca de nosotros mismos.



Fuente: Leal E. (2017) URL.PPSII

AUTOESTIMA ALTA



Cuando me siento bien conmigo mismo tengo alta autoestima
Tengo alta autoestima cuando me aprecio, cuando siento que tengo valor y que soy importante en el ambiente en el que me muevo.



2. Las personas con baja autoestima son:

- Siente muchas dudas cuando tiene que tomar una decisión.
- Cree que no tiene habilidades para las actividades físicas.
- Cree que es menos inteligente que los demás.
- Con frecuencia manifiesta un estado de ánimo triste.
- Suele utilizar frases del tipo: todo me sale mal.
- Inseguras
- Le cuesta manifestar sus sentimientos
- Experimenta angustia y depresión.



3. Las personas con alta autoestima son:



- Busca superarse continuamente.
- Es sensible ante las necesidades de los demás y está dispuesto a ofrecerles su ayuda.
- Se acepta plenamente a sí mismo.
- Es Capaz de disfrutar la vida.
- Sabe colaborar.
- Sabe perdonar y perdonarse
- Se siente valioso por los demás
- Sabe conocer sus debilidades.
- Capaz de afrontar los problemas
- Confianza en su capacidad

Una alta autoestima es indispensable para vivir una vida que valga la pena. Facilita el crecimiento de la persona y me permite ser feliz y libre.



- Comienza por aceptarte tal como eres.
- Prémiate por tus logros.
- Libérate de rencores.
- Aprende a decir SI.
- Estar atento al lenguaje que empleas.
- No huyas de las responsabilidades.
- Cultiva tu sentido del humor.
- No te evalúes por una actuación determinada.
- Cultiva el hábito de tener confianza en ti mismo.
- Cultiva tus fortalezas.
- Olvidarse de los hechos de tu pasado.

1. QUÉ ES LIDERAZGO

Tendremos en cuenta que una Organización/ Asociación debe ser dirigida por un líder para lograr las metas que tiene previstas.

Empezaremos por conocer qué es liderazgo

El liderazgo son las habilidades y cualidades que posee la persona para influir en la forma de actuar o de pensar de un grupo de trabajo, haciendo que este equipo realice las tareas de manera eficiente, trabajando con entusiasmo.



Liderazgo se entiende como la capacidad de tomar iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

Yo como líder trabajo junto con mi comunidad para el logro de los objetivos





Como presidente de la Junta Directiva necesito saber...
¿Qué es ser líder o lideresa?

Ser líder o lideresa: Es la persona que actúa como guía de un grupo, dirige y orienta a la organización/asociación para lograr los objetivos, crean un ambiente donde su equipo de trabajo se sientan involucrados y comprometidos en todas las tareas que benefician a la Asociación.



Entonces que podemos hacer para funcionar mejor como grupo

Pasar tiempos juntos, es necesario promover espacios de recreación e integración.

Crear sueños y experiencias compartidas y para eso hay que promover capacitaciones de todas las personas que están en nuestro equipo.



**Es necesario
que en un
grupo, el
líder/la lideresa**



- ❖ Diga al grupo “vamos”
- ❖ Desarrolle a su gente.
Se enfoque en el hoy y el mañana.
- ❖ Consulte, aclare y apoye
- ❖ Encuentre tiempo para dialogar.
- ❖ Este también orientado a las personas.
- ❖ Facilite a su gente
- ❖ Sabe adónde van ellos.
- ❖ Trabaje duro para ayudar a su gente a producir.
- ❖ Inspire, guía, motive.
- ❖ Pida y obtenga participación.

- ❖ Atrae y procure buena voluntad.
- ❖ Viva pensando en los valores
- ❖ Llegue antes
- ❖ Ayude a enmendar las faltas.

Yo como líder encuentro tiempo para dialogar con mi equipo de trabajo, porque los motivo a seguir adelante para lograr los objetivos



La base fundamental del liderazgo es la **autoestima**, que es conocerse a uno mismo, saber que eres valioso, que eres capaz



Liderazgo es cuestión de **principios y valores**



Compromiso

Visión, fe, pasión,

Confianza

Cuáles son los valores que debe tener un líder



Ética

Estrategia



Yo quiero ser lideresa porque tengo la capacidad de guiar y dirigir la Asociación.



El líder da el ejemplo en el cumplimiento de las reglas y normas de la organización.

Cómo líder mi actitud en el grupo provoca confianza.

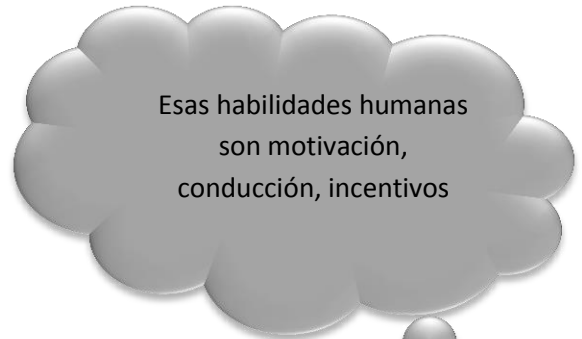
Cómo líder doy mi tiempo con el grupo, con el fin de lograr los objetivos de la Asociación.



Hay tres grandes grupos de habilidades que la persona líder debe de manejar para poder orientar a la organización/ asociación.



**La primera es:
Habilidades
humanas**



Esas habilidades humanas son motivación, conducción, incentivos

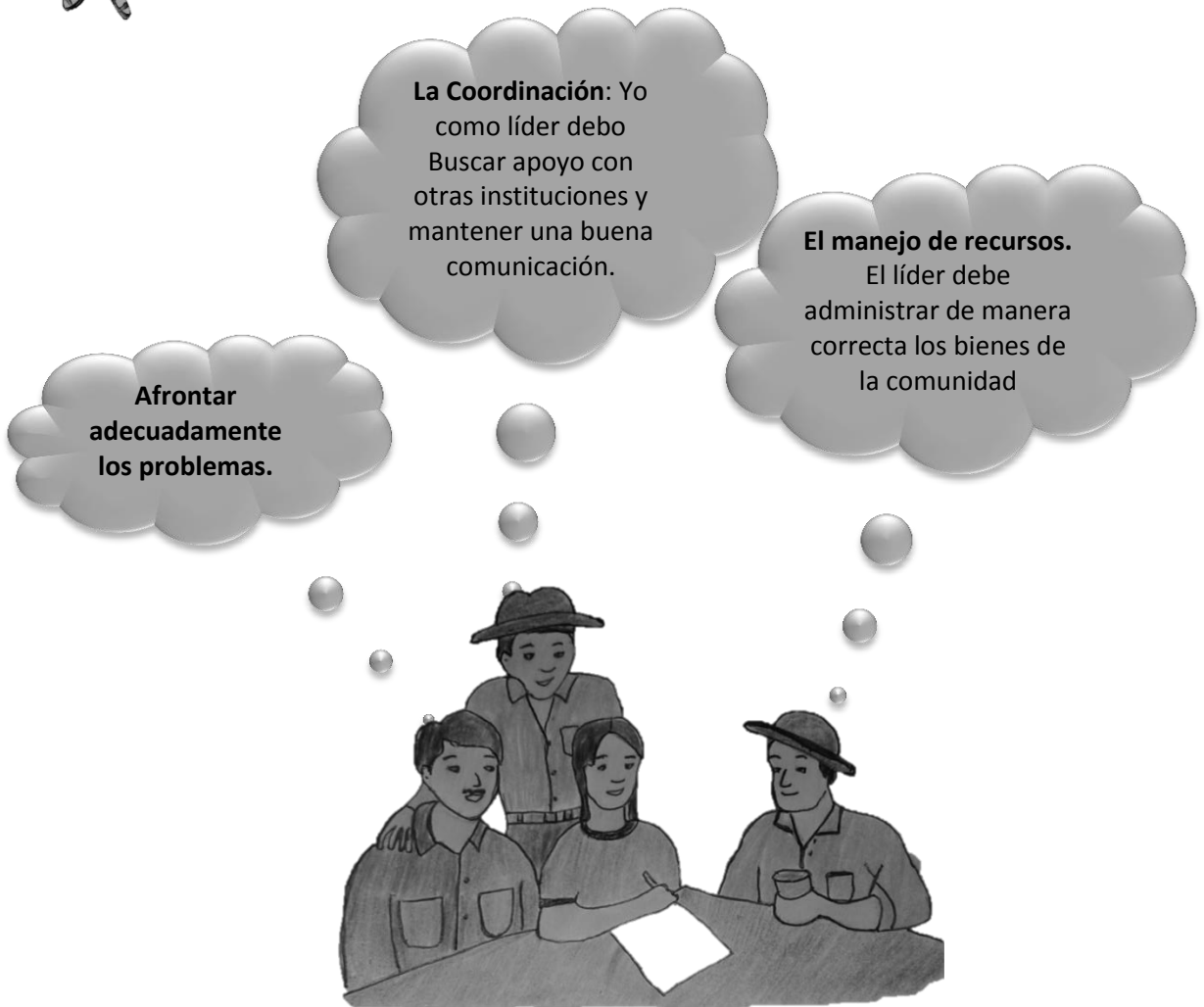


Conducción:
significa que yo como lideresa de mi comunidad, debo saber cuándo convocar a reunión a mi grupo, como delegar, actividades.

Motivación:
Significa que yo como líder debo mantener a los miembros del grupo animados para trabajar por el desarrollo de la comunidad.

Incentivos:
líder reconoce públicamente el trabajo de los miembros de su grupo.



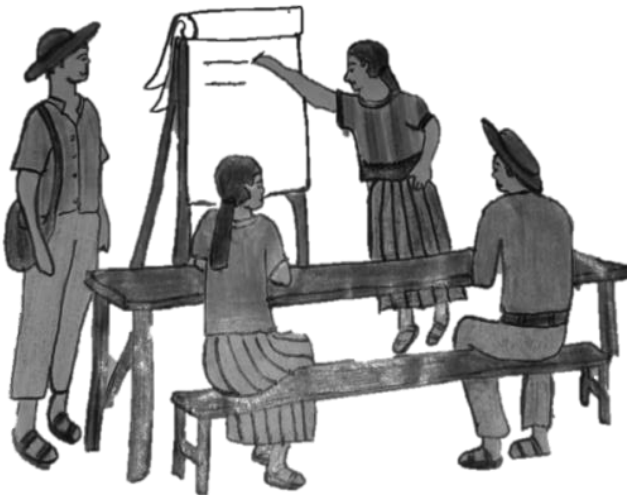


La tercera habilidad
que debe tener el
líder es del
Conocimiento
Teórico

¿Cuáles son esas
habilidades del
conocimiento
teórico?



Las habilidades del
conocimiento
teórico son:
Organización,
planificación,
evaluación,
reflexión y análisis.



2. TIPOS DE LIDERAZGO

LIDER TRANSFORMADOR

Incluye visión, planificación, comunicación y acción creativa.

Este tipo de líder toma acciones que:

- ayudan a establecer la visión, los valores y la creencia.
- Enfrenta retos
- Conducen al cumplimiento de metas, creando un ambiente participativo en el cual los demás puedan cumplir con éxito las actividades laborales.
- Enfatizan el desarrollo personal y la productividad organizativa mediante la eliminación de obstáculos y la mayor participación de las personas.



Yo presidente de la Junta Directiva de la Asociación soy un líder transformador



LIDER AUTORITARIO

Es la persona que actúa con prepotencia y abuso, afecta a la organización/asociación porque no hay armonía, se siente dueño de la organización por eso se retiran los socios comadronas y promotores de salud. Él solo toma las decisiones.

LIDER DEMOCRATICO

Este tipo de líder democrático para la organización/asociación es positivo, los miembros se expresan libremente, Este líder consulta cuando toma decisiones, permite expresar opiniones de cómo se deben hacer las cosas y hacia donde debe ir la organización, genera un ambiente de confianza en el grupo realizando el trabajo en equipo.





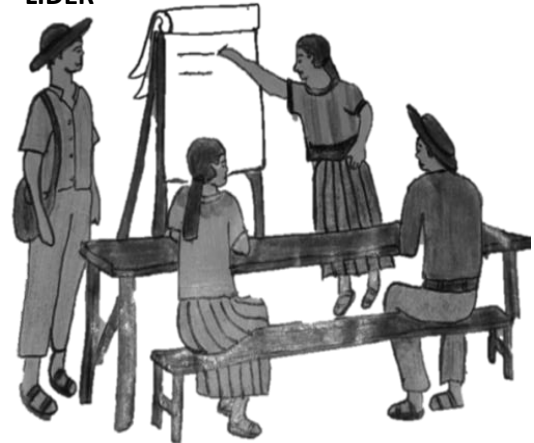
LIDER AUTENTICO O NATO

En la cosmovisión maya es aquella persona que desde su concepción (nahual: su espíritu y energía) traen todas sus cualidades y habilidades que lo identifican como tal sin abusar de su liderazgo. Establece relaciones de confianza con su grupo.

LIDER PASIVO

Es el que no toma decisiones ni orienta, actúa poco, deja que sus socios actúen por su cuenta por lo que la organización es débil ya que las reuniones suelen ser descontroladas.

LIDER



CUALIDADES BASICAS QUE DEBE TENER UN LÍDER O LIDERESA

Cuáles son esas cualidades básicas de un líder



Visionario: El líder debe tener una visión de largo plazo, adelantarse a los problemas, detectar oportunidades mucho antes que los demás.

Motivador: El líder debe ser activo y dinámico

Ejemplar: El líder debe demostrar buena conducta.

Cumplidor: Es una persona de palabra.

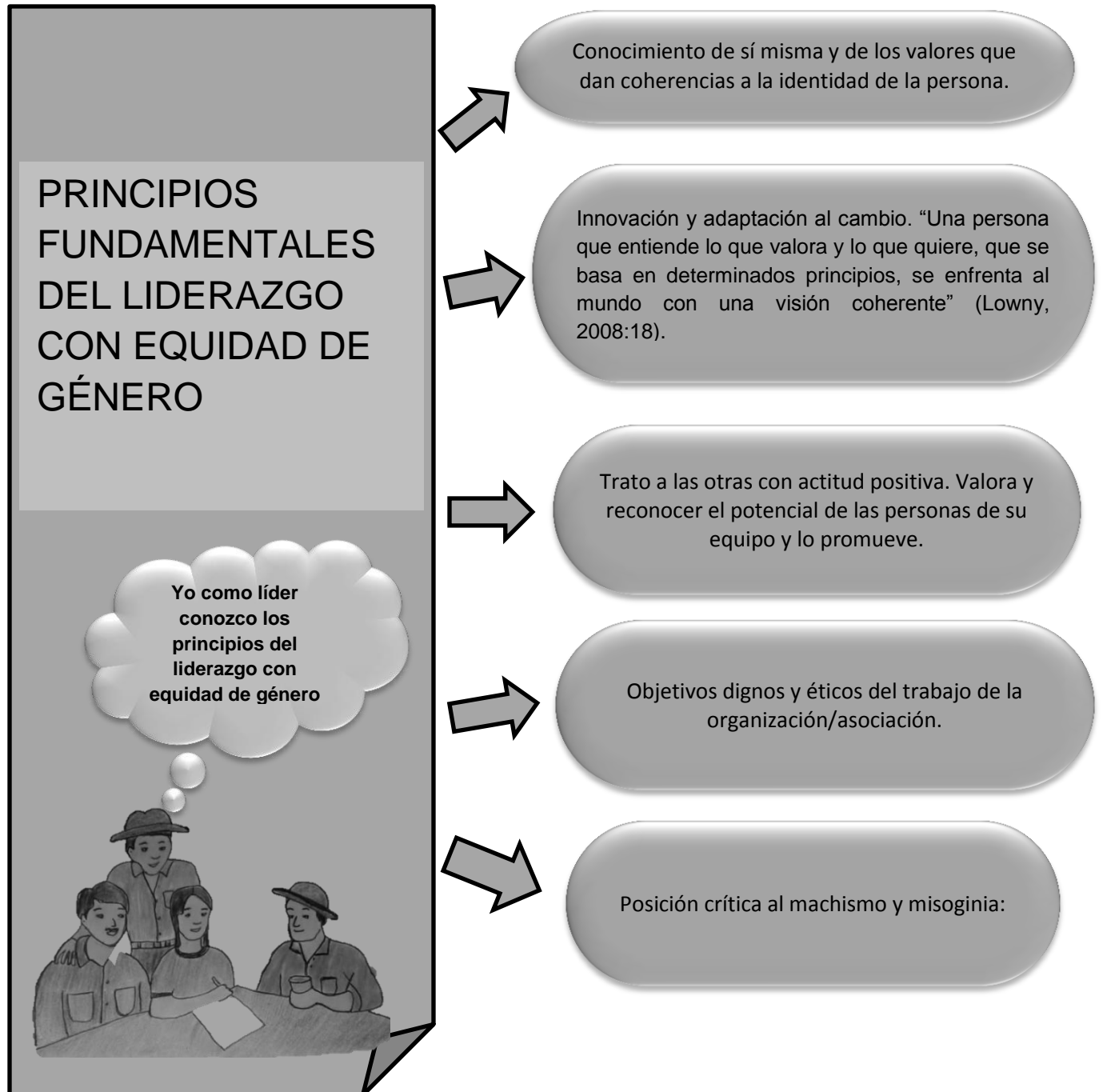
Servicial: Tiene vocación para servir a su comunidad y a las personas.

Comunicador: Se comunica en forma clara, oportuna y sencilla, sabe presentar sus argumentos para conseguir y ganar el apoyo

Perseverante: No se desalienta, enfrenta los obstáculos y luchas por superarlos.



3. Principios fundamentales del liderazgo con equidad de género



Don Elías
explíqueme qué es
el machismo

El machismo consiste en el
arrebataamiento de los hombres y de lo
masculino, en la creencia de la
supremacía "natural"



Doña Dolores
explíqueme qué
es la misoginia.



La misoginia: Consiste en la
desvalorización de las mujeres, "no
confiamos en nosotras mismas, nos
descuidamos o nos agredimos
nosotras mismas.



Entonces podemos proponer liderazgos
femeninos y masculinos con equidad de
género en nuestro trabajo, proyectos,
asociación, organización



Que hacen las mujeres y hombres líderes con equidad de género



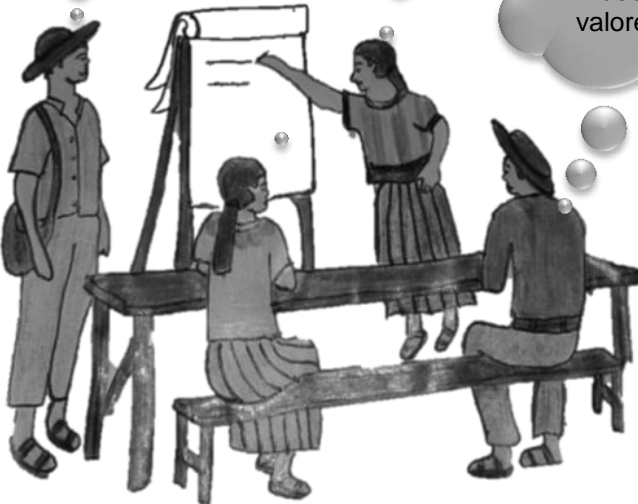
Formamos un grupo de colaboradores.

Motivamos en inspirar para vencer obstáculos.

Producimos cambios, somos innovadores


Exponemos una visión de futuro y las estrategias para el cambio

Extendemos nuestras fortalezas, debilidades, valores y visión.




4. Estrategias para lograr el liderazgo de las mujeres


Conozcamos las estrategias para lograr el liderazgo de las mujeres.




Doña Josefa si queremos ser lideresas una de las estrategias es participar en la toma de decisiones.




Claro Doña Luisa, también debemos de abandonar el papel de repetidoras y desarrollar capacidad de cambio




Debemos proponernos objetivos y trazarnos métodos adecuados.




Las mujeres somos trabajadoras, pero lo importantes es como transformar esa capacidad, donde el trabajo sea ocupada por mi persona, mi género y no por otros.



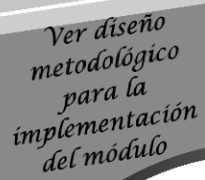
No debemos tener miedo a la dirección, muchas veces confundimos dirección con autoritarismo



Debemos incluirnos en todo proceso



Creemos el poder de estar juntas e invitamos a los hombres



Ver diseño metodológico para la implementación del módulo

PROPUESTA DE EVALUACIÓN II

Pre-test

Evaluación: Módulo II "Autoestima y Liderazgo"

Dirigida: A integrantes de la Junta Directiva de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Lugar: Centro de Capacitación de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú

Fecha:

1. Sabe usted ¿qué es autoestima?

Sí _____ No _____ ¿Explique? _____

2. Tiene conocimientos de una persona con autoestima baja y alta

Sí _____ No _____ ¿Explique? _____

3. Tiene conocimiento de ¿cómo se debe reforzar la autoestima?

Sí _____ No _____ ¿Explique? _____

4. ¿Qué conocimientos tiene usted sobre liderazgo? ¿Explique? _____
-

5. Tiene conocimiento de las habilidades que debe tener la persona líder.

Sí _____ No _____ ¿Explique? _____

6. Tiene conocimiento de los tipos de liderazgo que se pueden dar dentro de una organización, comunidad u asociación.

Sí _____ No _____ ¿Cuáles? _____

7. ¿Considera que un hombre y una mujer tienen la capacidad para liderar dentro una organización?

Sí _____ No _____ ¿Por qué? _____

PROPUESTA DE EVALUACIÓN II

Pos-test

Evaluación: Módulo II "Autoestima y Liderazgo"

Dirigida: A integrantes de la Junta Directiva de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Lugar: Centro de Capacitación de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú

Fecha: Marzo 17 del 2017

1. De los temas impartidos ¿cuáles le servirán como junta directiva?

2. ¿Considera que se debe de tener autoestima alta para liderar una junta directiva?

Sí _____ No _____ ¿Por qué? _____

3. De los tipos de liderazgo ¿cuál le gustaría poner en práctica dentro de la junta directiva?

4. Escriba tres habilidades de un hombre y una mujer líder.

Mujer	Hombre

5. ¿Cómo apoyaría usted a un miembro de la junta directiva a reforzar su autoestima?
¿Explique?

6. ¿Considera que las mujeres pueden llegar hacer buenas líderes?

Sí _____ No _____ ¿Por qué? _____



Guía Metodológica

CONTENIDO: AUTOESTIMA Y LIDERAZGO

Objetivos del taller:

- Proporcionar a los integrantes de la Junta Directiva de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud (ACOPROS) un proceso de aprendizaje en el marco de Autoestima y Liderazgo, que contribuya al fortalecimiento de capacidades de gestión, para que desempeñen eficientemente sus funciones.
- Fortalecer la autoestima de los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ASECESA
- Fomentar habilidades de liderazgo en los integrantes de la Junta Directiva.

Resultados Esperados:

Se espera el interés y la participación de los 9 integrantes de la junta directiva, para que practiquen los conocimientos adquiridos.

Sede del taller: Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS

Fecha: _____ Responsables: facilitador /a

CONTENIDO/ACTIVIDAD	METODOLOGIA	RECURSOS Humano/material	RESPONSABLE	TIEMPO
Primera sesión del Taller: Autoestima				
Inscripción de Participantes.	Se realiza la inscripción de los y las participantes en la planilla.	Planillas, lapicero y almohadilla.	Facilitador (a).	8:30 a 8:45
Brindar una cordial bienvenida a los participantes	El facilitador(a) brindará una cordial bienvenida a los integrantes de la junta directiva mujeres y hombres. Se realiza una oración. De manera breve se da a conocer la los objetivos de la temática que se desarrollará.	Papelógrafo con objetivos y agenda Masking tape	Facilitador(a).	8:45 a 9:10
Romper el hielo y animar a los participantes.	Técnica el dibujo Objetivo de la Técnica: Conocerse mutuamente. Tiene la ventaja de incentivar la creatividad y ayuda a romper el hielo entre los participantes. El facilitador (a) le brinda una hoja en blanco y	Hojas de papel bond Marcadores Lápices	Facilitador(a).	9:10 a 9:40

	<p>marcadores o lápices a cada participante.</p> <p>El facilitador(a) indica a cada participante que dibuje una imagen donde se siente representado.</p> <p>Luego se hace una exposición en la que cada participante se presenta y explica su dibujo.</p> <p>El facilitador(a) va identificando que clase de autoestima tienen los participantes.</p>			
<p>Práctica:</p> <p>Ser parte de la situación de los participantes, iniciando de lo que ellos conocen piensan, viven respecto al eje temático que se desarrollará.</p>	<p>¿Conocer cómo estamos? EXPERIENCIA</p> <p>Al inicio de la intervención del taller el facilitador(a) formará grupos de 4 personas quienes darán respuesta a varias preguntas, contribuyendo a través de sus conocimientos, aprendiendo los unos y los otros. De esa manera se creará un ambiente de confianza.</p> <p>Los participantes escribirán en papelógrafo su respuestas a las siguientes preguntas: ¿Sabe usted que es Autoestima?</p> <p>¿Tiene conocimiento del comportamiento de una persona con autoestima alta y baja?.</p> <p>¿Ha tratado usted con personas con baja autoestima en su comunidad?</p> <p>¿Cómo se identifica usted con autoestima alta o baja?, Estas preguntas con el propósito de iniciar un proceso de aprendizaje recurriendo a las experiencias, permitiendo que los participantes se involucren activamente con el evento, sientan la importancia del tema y se identifiquen con él.</p> <p>Los grupos darán a conocer sus respuestas en cuanto al tema haciendo una breve explicación. Esto se desarrollara para que todos los participantes se involucren y tengan confianza en ellos mismos.</p>	<p>Marcadores</p> <p>Papelógrafo</p> <p>Masking tape</p>	<p>Facilitador(a)</p>	<p>9:40 a</p> <p>10:15</p>
<p>Refacción</p>	<p>Todos</p>	<p>Todos</p>	<p>Facilitador(a)</p>	<p>10:15 a</p> <p>10:35</p>

Teorización y profundización del primer tema "Autoestima"	El Facilitador(a) analiza el contexto desde la teoría Autoestima desarrollando el tema por medio de una explicación y contextualización. Qué es Autoestima? Personas con baja y alta autoestima? ¿Cómo se debe reforzar la autoestima? Espacio de preguntas y respuestas.	Papelógrafo, marcadores, Masking tape Afiches ilustrativos	Facilitador(a)	10:35 a 11:05
Dinámica de reflexión	Dinámica: Lo que me gusta de voz Objetivo: Animar y trabajar la autoestima con los participantes. El facilitador(a) indica a los participantes que debe formar una ronda. El facilitador(a) indica que cada participante debe buscar por lo menos una cualidad o algún aspecto que admiran de cada uno de las participantes que tiene a su derecha y a su izquierda. Cuando acaba el tiempo indicado el facilitador(a) solicita que por turno, en voz alta cada participante diga a la persona que está a su derecha "Lo que me gusta de ti es..."y exprese ese sentimiento con un gesto, por ejemplo un apretón de manos, un abrazo, un beso, al terminar la ronda, todos dan un fuerte aplauso. El facilitador(a) pregunta a los participantes de cómo se sienten al escuchar lo que les dijo el compañero. Haciendo una reflexión de la temática autoestima.	Humano		11:05 a 11:25
Nueva práctica Surgimiento de nuevos puntos de vista y hechos.	¿Tener conocimiento hacia dónde vamos? Dinámica: Imagínate a ti mismo Objetivo: Hacer conscientes a los integrantes de la Junta directiva de que la realización de sus proyectos futuros, depende en gran medida, de ellos mismos. Desarrollo de la dinámica: El facilitador(a) indica a los participantes que deben cerrar los ojos e imaginarse a sí mismos dentro de tres años. Cuando todos los participantes han cerrado los ojos el facilitador lee en voz alta las siguientes preguntas, ¿Cómo te imaginas físicamente dentro de tres años? ¿Consideras que tu vida es mucho mejor? ¿A qué te dedicas. ¿Eres feliz? ¿Cómo es tu estado de ánimo?,	Papelógrafo Marcadores	Facilitador(a)	11:25 a 11:50

	<p>¿Eres Capaz de afrontar los problemas?, ¿confías en tus capacidades?</p> <p>El facilitador (a) debe cuidar siempre de dejar un tiempo entre pregunta y pregunta, para que el participante pueda pensar e imaginar las respuestas.</p> <p>La fase de imaginación concluye y los participantes pueden abrir los ojos.</p> <p>El facilitador pide a los participantes que expliquen lo que se imaginaron.</p> <p>El facilitador hará profundización de la nueva práctica, motiva a los participantes para que valoren las capacidades personales que tiene y la necesidad de fijarse unos objetivos claros y que aprendan a aceptar que hay metas que no están al alcance de nuestra mano y que esto no conlleve sentimientos de tristeza e inutilidad.</p>			
Segundo Sesión: Tema Liderazgo	<p>Crear expectativas en los participantes</p> <p>Breve introducción a las temáticas a tratar.</p>	Humano	Facilitador(a)	11:50 a 12:05
Práctica: Iniciando de lo que ellos conocen piensan, viven respecto al eje temático que se desarrollará.	<p>Se realiza una lluvia de ideas de ¿Qué es liderazgo? ¿Habilidades de liderazgo que tienen como Junta Directiva? ¿Tipos de liderazgo? Identificar Liderazgos.</p>	<p>Papelógrafo</p> <p>Fichas de colores</p> <p>Masking tape</p> <p>Marcadores</p>	Facilitador(a)	12:05 a 12:35
Almuerzo	Todos	Humano	Facilitador(a)	12:35 a 1:35
Teorización y profundización del segundo tema "Liderazgo"	<p>El facilitador(a) desarrollará el tema central y subtemas: "¿Qué es liderazgo?, Tipos de liderazgos, Principios fundamentales del liderazgo con equidad de género, Estrategias para lograr el liderazgo en las mujeres.</p>	<p>Cañonera</p> <p>Computadora</p> <p>Presentación</p> <p>Power point</p>	Facilitador(a)	1:35 a 14:35
Surgimiento de nuevos hechos o puntos de vista. (Nueva Practica)	<p>Técnica " El paso de obstáculos"</p> <p>El facilitador(a) pide la colaboración de tres personas participantes voluntarias y les venda los ojos. Participan hombres y mujeres.</p> <p>El facilitador(a) lleva a las personas vendadas a un extremo del salón, en el otro extremo se coloca la meta. El facilitador en medio del salón pone varios obstáculos.</p>	<p>Pañuelos</p> <p>Papelógrafo</p> <p>Cajas de cartón</p> <p>Cubetas</p> <p>Pedazo de cartón</p>	Facilitador(a)	14:35 a 14:55

	<p>El facilitador indica que el resto del grupo debe ayudar a las personas vendadas que lleguen a la meta sin chocar con los obstáculos, el grupo no puede decir a los participantes vendados que obstáculos hay ni dónde están, solamente pueden dar indicaciones como a la izquierda, a la derecha, más atrás, adelante, camina.</p> <p>Al concluir la dinámica la facilitadora en un Papelógrafo tiene escritas unas preguntas para los participantes que fueron vendadas.</p> <p>Para todo el grupo.</p> <p>1) ¿Cómo se sintieron las mujeres y los hombres?</p> <p>2) ¿Cómo se coordinaron para dirigir?</p> <p>¿Dirigieron tanto las mujeres como los hombres?</p> <p>3) Fueron eficientes?</p> <p>4) Estos problemas se parecen a los de sus grupos? ¿en qué?</p> <p>El facilitador(a) hará una profundización de la nueva práctica. Motiva a la Junta Directiva para que sean eficientes en coordinar venciendo cada obstáculo que no les permita lograr los objetivos que desean lograr en la Asociación.</p>			
Evaluación del día del taller	El Facilitador(a) evalúa el taller, con evaluación pre-test y post test para conocer el aprendizaje y la reacción de los participantes de la temática desarrollada.	Test lapiceros	Facilitador(a)	14:55 a 15:10
Cierre del Taller	El facilitador(a) del taller agradece la presencia de cada participante y los motiva para el siguiente taller.	Humano	Facilitador	15:10 a 15:15

Fuente: Leal. E. (2017) PPSII.URL



EQUIDAD DE GÉNERO



INTRODUCCIÓN

El concepto de equidad de género se refiere a la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer.¹⁰⁵

Hoy en día hablar de género resulta de fundamental importancia por su impacto en el desarrollo de hombres y mujeres, en la construcción de sociedades más justas y respetuosas de la dignidad humana. La Historia ha dado múltiples muestras de discriminación, exclusión, opresión especialmente sobre las mujeres, cuyo origen se encuentra en estereotipos sexuales y culturales.

La sociedad Guatemalteca está fuertemente marcada por la desigualdad de género, en perjuicio de las mujeres todo ello ha venido repercutiendo de manera determinante en la falta de oportunidades para el

desarrollo de las mujeres, así como para mantenerlas expuestas y sujetas a la violencia emocional, económica, sexual y física.

De acuerdo con el informe global sobre desigualdad de género 2012 del Foro Económico Mundial, Guatemala es el País con menos equidad de género. El tema de equidad de género dentro de la realidad guatemalteca es complejo debido a que todavía dentro de la ideología de las personas (hombres y mujeres), se encuentran marcados y definidos los roles que cada uno de ellos tienen que desempeñar en la sociedad, es por ello es de suma importancia que se logren generar espacios de comunicación y convivencia entre ellos.

Es necesario que se conozcan y reconozcan los derechos, las leyes y convenios que amparan la igualdad de género, dejando la desigualdad, la discriminación y la exclusión, para ello es necesario sensibilizar a la población principalmente a los integrantes de la junta directiva de los Programas Socios de ASECSA para que exista

105 Econlink Federico Anzil

una convivencia integral hacia el respeto de los derechos.

Se propone al equipo técnico de la línea programática Fortalecimiento a Programas socios de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud

ASECSA, región Nor-oriente el módulo popularizado: Equidad de Género, siendo su propósito orientar al técnico para que desarrolle los temas que contiene la misma, y deje conocimientos y reflexión en cada uno de los integrantes de la junta directiva

OBJETIVOS DEL MÓDULO



OBJETIVO GENERAL

- Promover la igualdad de género en los integrantes de la Junta Directiva, mediante la implementación del contenido del módulo.

Objetivos específicos

- Impulsar la igualdad de género en los integrantes de la junta directiva fomentando la equiparación entre hombres y mujeres.
- Establecer en base a reflexiones grupales los roles entre hombres y mujeres.
- Generar propuestas de intervención para aumentar la equidad e igualdad de género.
- Dar a conocer la situación de equidad de género en Guatemala.



MÓDULO III

EQUIDAD DE GÉNERO



CONTENIDO

- ¿Qué es sexo?
- ¿Qué es género?
- ¿Igualdad de Género?
- ¿Roles de género?



INICIAREMOS POR CONOCER EL SIGNIFICADO DE SEXO

Sexo se refiere a las características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer.¹⁰⁶



El sexo siempre ha sido tema de controversia y discusión, en los enfrentamientos al presentar a la mujer como el sexo débil, sin fuerza o poder.

El sexo femenino ha sido oprimido, ya que existen creencias de que el hombre es quien decide sobre el futuro y desenvolvimiento de la mujer en la sociedad.

Doña Luisa esto de que el hombre es quien decide se ha modificado, ya que el género femenino luego de tanta opresión se ha levantado y se han desarrollado aptitudes para contrarrestar el dominio del sexo masculino, a fin de generar ustedes las mujeres sus independencias.



¹⁰⁶ OMS

DAREMOS A CONOCER QUÉ ES GÉNERO



Género es una construcción cultural y social, definida por la relaciones de poder entre hombres y mujeres y las normas y valores relativos a los roles, masculinos y femeninos con respecto al comportamiento.

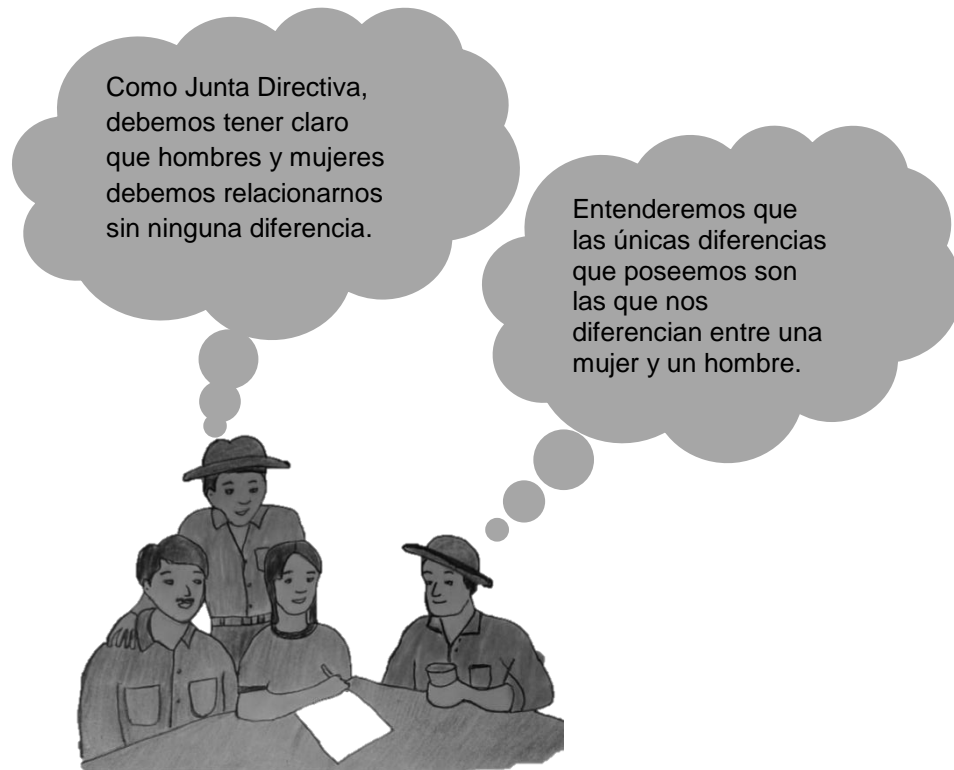


Género entonces se refiere a los comportamientos, actividades, que cada sociedad considera apropiados para hombres y mujeres.

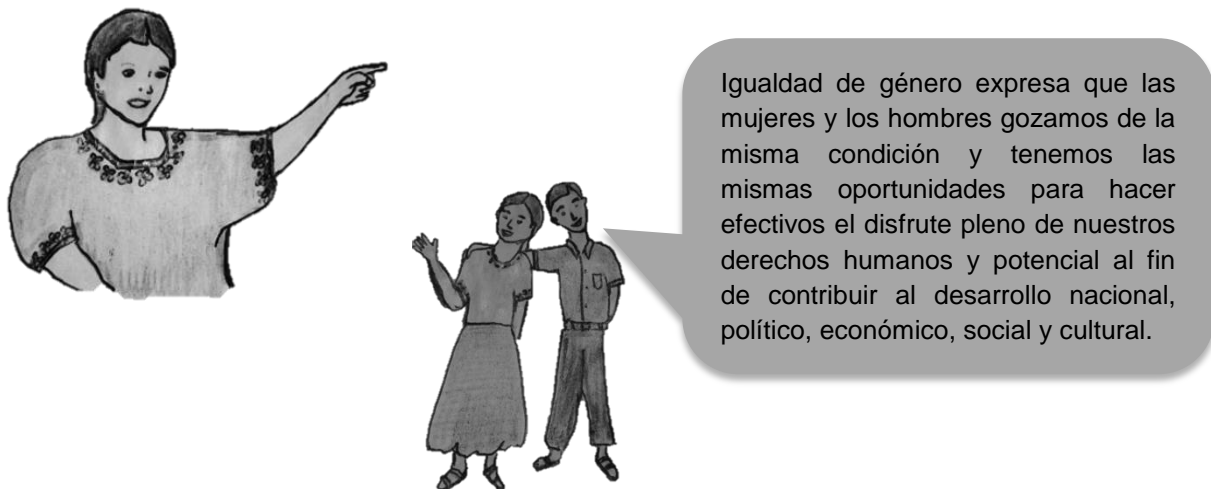
Ahora comprendo, que las actividades que el hombre y la mujer realiza en la sociedad, hogar y comunidad, no tienen que ser vistos como diferentes, sino más bien como oportunidades de crecimiento para ambos sexos.



La palabra Género ha evolucionado ha adoptado un importante significado en la vida diaria. Las pautas de un comportamiento social definen perfectamente un género, una clase, una cultura.¹⁰⁷



DAREMOS A CONOCER QUÉ ES IGUALDAD DE GÉNERO



¹⁰⁷ Instituto Nacional de la Mujeres

La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres”¹⁰⁸

Para la UNESCO, igualdad de género, significa igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades para mujeres y hombres, para niñas y niños.



Como Integrantes de la Junta Directiva de Asociación debemos evitar la desigualdad de género.

¡Qué bien!
Evitaremos específicamente la discriminación que es un obstáculo para la paz y el desarrollo.



La igualdad entre mujeres y hombres es un problema de derechos humanos y una condición previa para la consecución de un desarrollo sostenible centrado en las personas.¹⁰⁹

Igualdad entre los géneros implica igualdad en todos los niveles de la educación y en todos los ámbitos de trabajo, el control equitativo de los recursos y una representación igual en la vida pública y política. (Naciones Unidas. Declaración Objetivos del Milenio)

¹⁰⁸ Oficina Del Asesor Especial en cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI)

¹⁰⁹ Documento Marco Perspectiva de Género y coeducación

En mi municipio yo tengo la responsabilidad y oportunidad de dirigir la Asociación que beneficia a las personas de las comunidades.

Si porque el hombre y la mujer tenemos los mismos derechos y por eso debemos contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural.



DAREMOS A CONOCER LOS ROLES DE GÉNERO Y ESTEREOTIPOS



• **Los roles** determinan acciones y comprenden las expectativas y normas que una sociedad establece sobre cómo debe actuar y sentir una persona en función de que sea mujer o hombre.

Los roles femeninos son todas las tareas asociadas a la reproducción, crianza, cuidado, sustento emocional, están inscritos, fundamentalmente en el ámbito doméstico.





Los roles masculinos están asociados las tareas que tiene que ver con el productivo, el mantenimiento y sustento económico, fundamentalmente en el ámbito público.



En mi comunidad los roles femeninos y masculinos se transmiten mediante las creencias sobre lo que deben ser y hacer mujeres y hombres, denominadas estereotipos.



En mi comunidad las mujeres están marcadas por ser propiedad de un hombre, No cuenta con el derecho de estudiar, desde niñas se les inculca a ser sumisas.



Doña Telma
¿Cuáles son sus
roles a nivel
comunitario

Capacidad de organización,
aunque no es reconocido ni
valorado mi trabajo, y no
cuento con mucho espacio
para tomar decisiones.



Somos sumisas en mi
comunidad y estamos
marcadas por ser
propiedad de un
hombre, debido al
machismo.



La Real Academia Española (RAE) define al machismo como la actitud de prepotencia de los hombres respecto de las mujeres. Se trata de un conjunto de prácticas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el género femenino.

Machismo es
comportamiento de
desvalorización hacia las
mujeres



No olvidemos que en una junta directiva debe haber **equidad de género**, porque en la cosmovisión maya se manifiesta como dualidad, hombre y mujer.



Para que haya igualdad de género, se deben romper esas creencias.



Ver diseño metodológico para la implementación del módulo

PROPUESTA DE EVALUACIÓN III

Pre-test

Evaluación: Módulo III “Equidad de Género”.

Dirigida: A integrantes de la Junta Directiva de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Lugar: Centro de Capacitación de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú

Fecha: _____

Responda las siguientes preguntas que a continuación se le presentan.

1. ¿Tiene conocimiento de lo que significa sexo?
Sí _____ No _____ ¿Explique si su respuesta es sí? _____

1. ¿Tiene conocimiento de lo que es la palabra género?
Si _____ No _____ Explique si tiene conocimiento? _____

2. ¿Ha escuchado hablar de la igualdad de género? No _____ si _____
¿Dónde? _____
3. ¿Qué entiende por igualdad de género?
¿Explique? _____

4. ¿Qué entiende por machismo?
¿Explique? _____
5. ¿Tiene conocimiento de lo que significa roles de género?
Sí _____ No _____ ¿Explique si tiene conocimiento? _____

PROPUESTA DE EVALUACIÓN III

Pos-test

Evaluación: Módulo III “Equidad de Género”.

Dirigida: A integrantes de la Junta Directiva de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Lugar: Centro de Capacitación de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú

Fecha: _____

Responda las siguientes preguntas que a continuación se le presentan.

1. ¿Qué aprendió de los temas que se impartieron?

2. ¿Considera que en Guatemala debe haber equidad de género?

Sí _____ No _____ ¿Explique? _____

4. Se considera capaz de realizar roles femeninos y masculinos?

Sí _____ No _____ ¿Explique? _____

5. ¿De qué manera se puede evitar el machismo en los hombres en las comunidades?
¿Explique?



GUIA METODOLÓGICA

Contenido: Equidad de género

Objetivos del taller:

- Impulsar la igualdad de género en los integrantes de la junta directiva fomentando la equiparación entre hombres y mujeres.
- Establecer en base a reflexiones grupales los roles entre hombres y mujeres.
- Generar propuestas de intervención para aumentar la igualdad de género.

Resultados Esperados:

Se espera el interés y la participación de los 9 integrantes de la junta directiva, para que practiquen los conocimientos adquiridos.

Fecha: _____ Responsables: facilitador /a

ACTIVIDAD	METODOLOGIA	RECURSOS Humano/material	RESPONSABLE	Tiempo
Inscripción de Participantes.	Se realiza la inscripción de los y las participantes en la planilla.	Planillas, lapicero y almohadilla.	Facilitador (a).	9:00 a 9:15
Brindar una cordial bienvenida a los participantes	El facilitador (a) brindará una cordial bienvenida a los participantes mujeres y hombres. Se realiza una oración.	Papelógrafo con objetivos y agenda del taller Masking tape	Facilitadora y participantes	9:15 a 9:30
Romper el hielo y animar a los participantes para su presentación individual.	TÉCNICA A CAMBIAR El facilitador(a) le pide a los participantes que se coloquen en rueda y con yeso o tiza dibujen un círculo alrededor de sus pies. El facilitador(a) se pone al centro dibuja su círculo y coordina. La persona que coordina dice el nombre de dos o tres participantes y éstas deben correr y cambiar de círculo.	Tiza o marcador Masking tape	Facilitador(a).	9:30 a 9:50

	<p>La persona que coordina continua mencionando los nombres de otras personas. Cuando la persona coordinadora dice "A cambiar", todo el grupo cambia de lugar. La persona coordinadora también corre a buscar otro círculo. La persona que queda en el círculo del centro, dirige el juego.</p>			
Presentar los objetivos del taller y agenda del taller.	<p>Se presentaran los objetivos del taller, así mismo se motivara a los participantes sobre la importancia de la temática que se desarrollará.</p>	<p>Papelógrafo, marcadores, Masking tape</p>	<p>Facilitador(a)</p>	<p>9:50 a 10:05</p>
Práctica. Experiencia de los participantes, el Pensar, sentir, vivir de los participantes respecto al tema que se desarrollará.	<p>Al inicio de la intervención del taller el facilitador(a) a cada uno de los participantes le harán las preguntas siguientes: ¿Sabe usted que es sexo? ¿Tiene conocimiento de lo que es género ¿Tiene conocimiento de lo que es equidad de género? ¿Qué es machismo? Las respuestas se escribirán en fichas de colores. Las fichas se pegaran en Papelógrafos. El Facilitador(a) socializará a todos los participantes la respuesta de las preguntas.</p>	<p>Fichas de colores Papelógrafo Marcadores Masking tape</p>	<p>Facilitador (a).</p>	<p>10:05 a 10:30</p>
	REFACCIÓN		<p>Facilitador (a)</p>	<p>10:30 a 10:45</p>
<p>Teorización y profundización. ¿Qué es? Analizar el contexto desde la teoría del desarrollo de equidad de género</p>	<p>El facilitador(a) desarrolla la temática por medio de una explicación y contextualización de los temas, se dan a conocer términos, con el fin de generar una sensibilización hacia los participantes hombres y mujeres. Luego el facilitador(a) realiza una explicación de la temática para conocer a que se refiere: Igualdad de género? Las consecuencias que trae la desigualdad de género ¿Roles de género y estereotipos?</p>	<p>Afiches ilustrativos Masking tape Papelógrafo Marcadores Material didáctico</p>		<p>10:45 a 11:30</p>

Dinámica de reflexión	<p>Juego de roles Objetivos: Analizar en grupo los roles que realizan los hombres y las mujeres cotidianamente en sus familias.</p> <p>El facilitador(a) integra grupo de 3 personas. El facilitador(a) indica a los grupos que debe representar a la familia. Cada grupo determinara quienes serán los integrantes de la familia. Los participantes designan quienes cumplirán cada rol y lo anotaran en una tarjeta el rol y las tareas que desempeñan cada integrante de la familia. El facilitador(a) indica a los participantes que los roles y tareas deben ajustarse a la realidad de su vida cotidiana. El facilitador indica a los participantes que se deben pegar las tarjetas en el pecho. Terminada la presentación el facilitador indica a los participantes que se intercambien las tarjetas entre hombres y mujeres (madre con padre, hermano con hermana). El facilitador indica a los participantes que hagan una presentación de los roles que les corresponden. Luego el facilitador(a) realiza algunas preguntas a los participantes para orientarlos a la reflexión. ¿Es posible realizar esas tareas para hombres y mujeres. ¿Por qué? ¿Ustedes hombres les gustaría desempeñar los roles y tareas de la mujer.</p>	<p>Marcador Tarjetas Masking tape</p>	<p>Facilitador(a) Participante</p>	<p>11:30 a 12:05</p>
Surgimiento de nuevos hechos o puntos de vista. (Nueva Practica)	<p>Los participantes en grupo darán a conocer ¿cuáles son las creencias que deben romper para que se dé la equidad de género en su familia, comunidad, sociedad Los participantes anotaran sus respuestas en Papelógrafo. Cada grupo dará conocer sus respuestas. El facilitador(a) hará una profundización de la nueva práctica.</p>	<p>Papelógrafo Masking tape Marcadores</p>	<p>Facilitador(a)</p>	<p>12:05 a 12:30</p>
Evaluación del taller	<p>El Facilitador(a) evalúa el taller, con evaluación pre-test y post test para conocer el aprendizaje y la</p>	<p>Test Lapicero</p>	<p>Facilitador(a)</p>	<p>12:30 a 13:30</p>

	reacción de los participantes de la temática desarrollada.			
Cierre de la actividad	El facilitador(a) del taller agradece la presencia de cada participante y realiza entrega de diplomas			13:30 a 13:45
	Almuerzo			13:45 a 14:45

Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL

CONCLUSIONES

- La junta directiva de Programa socio ACOPROS está conformado por hombres y mujeres de distintas comunidades, integrado por personas adultas que dirigen y coordinan el funcionamiento de la asociación, que además de pertenecer a la junta directiva tienen otros conocimientos y habilidades que les permite tener la confianza de las personas en sus comunidades y esto favorece su trabajo.
- La elaboración del programa es una respuesta a las necesidades de los integrantes de la Junta Directiva de Programa Socio ACOPROS , el cual contiene temas de interés, haciendo énfasis en el fortalecimiento a capacidades de gestión, teniendo como alcance que la Junta Directiva logre un eficiente desempeño de funciones dentro de la Asociación.
- Es indispensable trabajar con los integrantes de la Junta Directiva para incentivarlos a que fortalezcan sus capacidades para que continúen siendo un programa Activo de ASECSA, porque de ellos depende que se brinde una mejor atención en salud a las personas en embarazos, partos y puerperio y distintas enfermedades en las áreas urbanas y rurales.
- La Junta Directiva de ACOPROS que participó en el Diagnostico de Necesidades de Capacitación, aprovecha la intervención de la estudiante de la URL quien contribuye a mejorar las acciones que realizan en beneficio de las personas o comunidades donde trabajan.
- Se puede concluir que el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, es un apoyo para ASECSA, porque los integrantes de la Junta Directiva de programa Socio ACOPROS no han recibido capacitaciones constantes debido a la falta de personal y recurso económico.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Rodríguez, S., Dayan. y Maldonado S Clara., (2014) Programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo, basado en los factores de riesgo laborales, de las actividades de belleza en el sector informal del barrio San Cristobal Norte Bogotá, DC.

Marco teórico de los módulos

Definición de asociación, extraído el 5 de febrero de 2017, disponible en pagina <https://www.ifef.es/portalempleo/pdf/prevención/guiaAsociaciones.pdf>

Definición de Junta Directiva, extraído el 5 de febrero de 2017, disponible en la página <https://www.ecured.cu/Junta-directiva>.

Jaramillo S., Rosa M. Manual de Trabajo en equipo (2012), extraído el 7 de febrero de 2017, disponible en la página. [Dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE - TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf](http://Dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf).

Funciones de los miembros de la Junta, extraído el 7 de febrero de 2017, disponible en la página dinadeco.gp.cr/index.php?module=Pagesetter&type=file&func=get.

Morales, J. Everardo y Vargas, M. Jaime E. (2010) Trabajo en Equipo. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. disponible en página [www.conductitlan.net/psicologia_organización/trabajo en equipo.pdf](http://www.conductitlan.net/psicologia_organización/trabajo%20en%20equipo.pdf).

Osorio, Imelda. Tesis (2014) “El proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados. Quetzaltenango.

Definición de gestión-Que es y concepto, extraído el 12 de febrero de 2017, disponible en la página <https://www.significados.com/gestión/>

Christian (2005). La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas (PDF).Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación.

Definición de autoestima. Extraído el 2 de febrero del año 2017, Según Ovidio D’Angelo Hernández. Desarrollo de la Autoestima y la conciencia moral en las contradicciones de la sociedad contemporánea.

Definición de liderazgo, extraído el 9 de febrero de 2017, disponible en página www.psicopedagogía.com/definición/liderazgo.

Silvano R. Félix. (2012) Cartilla Organización y Liderazgo para la participación. Era. Edición. Perú.

Estilos de liderazgo, extraído el 15 de febrero de 2017, disponible en página [https://es.slideshare.net/cinthyafabiolapezroman/estilos de liderazgo](https://es.slideshare.net/cinthyafabiolapezroman/estilos-de-liderazgo). Publicado el 25 de septiembre de 2014. Universidad Nacional del Centro del Perú.

Sandoval, L. Jorge., Federico A. (2004) Construyamos la cultura de paz y el Desarrollo Local desde nuestra comunidad. Liderazgo comunitario. Esta publicación se ha realizado al apoyo de DIAKONIA, Suecia. Disponible en la página [www.odhag.org.gt/pdf/MODULO%20%20Liderazgo%20 comunitario.pdf](http://www.odhag.org.gt/pdf/MODULO%20%20Liderazgo%20comunitario.pdf).

Escobedo Álvaro, (2014) el liderazgo autentico. Extraído el 12 de febrero de 2017, disponible en la página <https://prezi.com/61hc8wfijr/elt/elt-liderazgo-autentico>.

Principios fundamentales de liderazgo, extraído el 17 de febrero de 2017, disponible en [la página www.colpos.mx/wb/images/Meg/montecillo/VINCULACION/Princliderazgo.pdf](http://www.colpos.mx/wb/images/Meg/montecillo/VINCULACION/Princliderazgo.pdf)

Manual Desarrollo de Liderazgo, extraído el 12 de febrero de 2017, disponible en página [https://careacttarget.org/sites/default/files/file-upload/...desarrollo de liderazgo.pdf](https://careacttarget.org/sites/default/files/file-upload/...desarrollo-de-liderazgo.pdf)

Programa de capacitación en liderazgo y gestión empresarial, disponible en la página [https://mipcooperaciónbelga.files.wordpress.com/2011/04/modulos i-ii-iii-y-iv. Pdf](https://mipcooperaciónbelga.files.wordpress.com/2011/04/modulos-i-ii-iii-y-iv.pdf).

Consejos para el facilitador extraído el 11 de febrero del 2017 disponible en la pagina <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/facilitación-al-grupo/develop-habilidades-ydestrezas-defacilitación/principal>.

Definición de sexo. Extraído el 25 de febrero de 2017, disponible en la página www.e-sanitas.edu.co/.../VIH/.../Promoción_de_salud_sexual%20OMS%202000.pdf

Definición de equidad de género-Qué es, Significado y concepto extraído el 20 de febrero del 2017 disponible en <http://definición.de/equidad-de-genero/#ixzz3U1ShNBz2>

Definición de igualdad de género, extraído el 25 de febrero de 2017, disponible en la página [www.unesco.org/new/es/havana/áreas-of.../igualdad de género/www.definiciónabc.com.wwwdar.rog](http://www.unesco.org/new/es/havana/áreas-of.../igualdad-de-genero/www.definiciónabc.com.wwwdar.rog)

ALFORJA. (1994). Para Sistematizar Experiencias: Una Propuesta Teórica y Práctica, 3ª edición. San José, Costa Rica: Centro de Estudios y Publicaciones.

METODOLOGIA

Maydama M. Raúl, y López A. Tito.(enero 2009) Manual de Facilitación con enfoque participativo, Perú. Disponible en página [Ww.csintranet.org/competencias laborales/indez.php?option=com](http://Ww.csintranet.org/competencias_laborales/indez.php?option=com). Capacidad.

Anexo 1: Fotografías

Resultado 1. Elaborado Programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

Realización de DNC (entrevista focalizada)



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL

Clasificación y jerarquización de Necesidades de Capacitación

Anexo 2:

Entrevista focalizada

Dirigida a integrantes de junta directiva de programa Socio

ACOPROS

¿Explique las funciones que le corresponde y ¿Cómo las desarrolla?

¿Qué conocimiento necesitaría aprender para mejorar su desempeño dentro de la asociación?

¿Ha recibido capacitaciones? ¿Cuáles?

¿Considera que es importante la capacitación? ¿Por qué?

¿Que capacitación le resultaría beneficiosa para un mejor desempeño dentro de la Asociación?

¿Qué método de capacitación sugiere que fueran impartidos dentro de la asociación?

¿Temas específicos en que le gustaría recibir capacitación?

Anexo 3: Planilla de Asistencia. Realización de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.



PLANILLA DE ASISTENCIA



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
 SEDE REGIONAL DE LA VERAPAZ
 FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
 LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO
 PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA PPSII
 TUTOR: LIC. ELDER CAAL


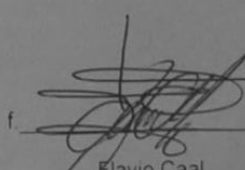

FECHA Y NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: 26/01/17 Realización del DNC
 LUGAR DE LA ACTIVIDAD: ACPROS, San Pablo Tamahú
 RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD: Ena Esperanza Leal

No.	Apellido y Nombre	Sexo	Teléfono	Cargo	Fecha	Firma
1	Telmara Patricia	F	52783787	Presidenta	26/01/17	[Firma]
2	Emanuela Izabel	F	51713828	Vocal III	26/01/17	[Firma]
3	Santiago Tul	M	57742768	Vice presidente	26/01/17	[Firma]
4	Josefina caal chiqui	F	40509388	Comisión Fiscalizadora Titular 2	26/01/17	[Firma]
5	Dolores Tulchir	F	49641060	vocal 2	26/01/17	[Firma]
6	paulino TOT	M	40901717	Comisión fiscalizadora	26/01/17	paulinoTOT

Firma: [Firma]
 Flavio Caal
 Enlace Institucional
 Coordinador regional ASECSA


Firma: [Firma]
 Ena Esperanza Leal
 Estudiante

Anexo 4: Carta de Validación de Programa de Capacitación

 <p>Por el Derecho a la Salud de los Pueblos</p> <p>OFICINAS Y SEDES REGIONALES</p> <p>CHIMALTENANGO (Oficinas Centrales y de la Región Centro) 6ª. Calle 4-70 Zona 1, Quintas Los Aposentos 1, Chimaltenango, Guatemala, C.A. Teléfax: (502) 78395997 78391332 – 78395853 Apartado Postal No. 27 Correos Electrónicos: asecsa2@yahoo.com asecsa1@intelnet.net.gt</p> <p>COBÁN (Oficinas Región Nor-Oriente) 19 Calle 3-13 Zona 10, Barrio La Libertad, Cobán Alta Verapaz, Guatemala, Teléfax: (502) 79417120 79417106 – 79521498 Correo Electrónico: asecsacoban@intelnet.net.gt</p> <p>RABINAL (Oficinas Región Baja Verapaz) 1ª. Calle 7-118 Zona 1, Rabinal, Baja Verapaz, Guatemala Teléfax: (502) 79388342 Correo Electrónico: asecsarabin@yahoo.com</p> <p>PETEN (Oficinas Región Petén) Barrio La Paz 200 mts del cruce San Valentín San Francisco, Petén, Guatemala Teléfono: (502) 5351-3762 Correo Electrónico: asecsapeten@yahoo.com</p> <p>SAN CRISTÓBAL TOTONICAPÁN (Oficina Región Occidente) Barrio la Ciénaga, salida a San Andrés Xecul, San Cristóbal Totonicapán, Guatemala Teléfono: (502) 7767-8461 Correo Electrónico: asecsatoto@gmail.com</p>	<p>ASOCIACION DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD</p> <h1>ASECSA</h1> <p>La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA Región Nor-Oriente</p> <p>Por medio de la presente se hace constar que se ha revisado y validado “El programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión dirigida a Junta Directiva de Programa Socio ACOPROS del Municipio de San Pablo Tamahú“, Alta Verapaz”, en el Marco del Proyecto Fortalecimiento a Programas Socios de ASECSA, presentada por la estudiante de Práctica Profesional Supervisada Ena Esperanza Leal, quien se identifica con el número de Carnet 2141702.</p> <p>Y para los usos legales que a la interesada convenga, se extiende y firma y sella la presente constancia en una hoja membretada tamaño carta de papel bond a los 20 días del mes de marzo del 2017.</p> <p style="text-align: right;"> Flavio Caal Enlace y Coordinador Regional de ASECSA Proyecto Fortalecimiento a Programas Socios</p> 
---	--

32 1976-2010
ASECSA

Anexo 5: Carta de Validación de la Guía Popular



**Por el Derecho a la Salud
de los Pueblos**

**OFICINAS Y SEDES
REGIONALES**

CHIMALTENANGO
(Oficinas Centrales
y de la Región Centro)
6ª Calle 4-70 Zona 1,
Quintas Los Aposentos 1,
Chimaltenango, Guatemala, C.A.
Telefax: (502) 78395997
78391332 – 78395853
Apartado Postal No. 27
Correos Electrónicos:
asecsa2@yahoo.com
asecsa1@intelnet.net.gt

COBÁN
(Oficinas Región Nor-Oriente)
19 Calle 3-13 Zona 10,
Barrio La Libertad,
Cobán Alta Verapaz, Guatemala,
Telefax: (502) 79417120
79417106 – 79521498
Correo Electrónico:
asecsacoban@intelnet.net.gt

RABINAL
(Oficinas Región Baja Verapaz)
1ª Calle 7-118 Zona 1, Rabinal,
Baja Verapaz, Guatemala
Telefax: (502) 79388342
Correo Electrónico:
asecsarabin@yahoo.com

PETEN
(Oficinas Región Petén)
Barrio La Paz
200 mts del cruce San Valentín
San Francisco, Petén, Guatemala
Teléfono: (502) 5351-3762
Correo Electrónico:
asecsapeten@yahoo.com

SAN CRISTÓBAL TOTONICAPÁN
(Oficina Región Occidente)
Barrio la Cienaga,
salida a San Andrés Xecul,
San Cristóbal
Totonicapán, Guatemala.
Teléfono: (502) 7767-8461
Correo Electrónico:
asecsatoto@gmail.com


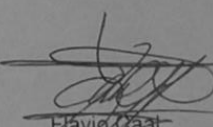
ASOCIACION DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD

ASECSA

La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA
Región Nor-Oriente, por este medio hace constar:

Que la estudiante **Ena Esperanza Leal** de Práctica Profesional
Supervisada, quien se identifica con el número de Carnet
2141702 de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en
Gerencia para el Desarrollo, se le valida la **"Guía popular para
fortalecer capacidades de gestión"** en la Junta Directiva de
Programa Socio ACOPROS del Municipio de San Pablo Tamahú,
Alta Verapaz, en el marco del Proyecto Fortalecimiento a
Programas Socios de ASECSA región Nor-oriente.

Y para los usos legales que a la interesada convenga, se extiende
y firma y sella la presente constancia en una hoja membretada
tamaño carta de papel bond a los 20 días del mes de marzo del
2017.



Enlace y Coordinador Regional de ASECSA
Proyecto Fortalecimiento a Programas Socios

32 años
1978-2010

PRESENTACIÓN RESULTADO II

Anexo 2. Talleres de capacitación a integrantes de la Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, del Municipio de San Pablo Tamahú, con la implementación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión.





TALLERES DE CAPACITACIÓN

Dirigido a Junta Directiva de Programa
Socio “Asociación de Comadronas y
Promotores de Salud Rukuwil Tinamit
ACOPROS” en el municipio de San
Pablo Tamahú



Facilitadora: Estudiante Ena Esperanza Leal
Universidad Rafael Landívar

Cobán, Alta Verapaz, Marzo de 2017



ESTRUCTURA DEL INFORME

Introducción

Objetivos

Portada del 1er informe del taller

Descripción del taller de capacitación

Metodología

Antecedentes

Objetivos de aprendizaje para los participantes

Objetivos como Práctica Profesional Supervisada PPSII

Inscripción de los participantes

Bienvenida a los participantes

Romper el hielo y animar a los participantes para su presentación

Reflexión de experiencias

Desarrollo del eje temático

Aplicación de la práctica

Evaluación

Aspectos relevantes

Conclusiones

Hallazgos

Portada de 2do informe de taller

Descripción de taller de capacitación

Metodología

Antecedentes

Objetivos de aprendizaje para los participantes

Objetivos como Práctica Profesional Supervisada PPSII

Inscripción de los participantes

Bienvenida a los participantes

Romper el hielo y animar a los participantes para su presentación

Reflexión de experiencias

Desarrollo de ejes temáticos

Aplicación de la práctica

Aspectos relevantes

Conclusiones

Hallazgos

Portada del informe del 3er. Taller

Descripción del taller de capacitación

Metodología

Antecedentes

Objetivos de aprendizaje para los participantes

Objetivos como Práctica Profesional Supervisada PPSII

Inscripción a los participantes

Bienvenida a los participantes

Romper el hielo y animar a los participantes

Reflexión de experiencias.

Desarrollo de eje temático

Aplicación de la práctica

Aspectos relevantes

Hallazgos

Conclusiones

Conclusiones generales

Introducción

El presente informe contiene las actividades de los talleres de capacitación, desarrollados en el centro de Capacitación de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, los cuales fueron llevados a cabo como una estrategia de formación integral, fue relevante para los integrantes de la Junta Directiva de programa socio ACOPROS.

Para llevar a cabo el proceso de los talleres fue necesario elaborar, socializar y validar un programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, que contiene temas de interés, los cuales fueron identificados a través de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, con la participación de los integrantes de la Junta Directiva de programa socio Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, dentro del desarrollo de la misma se realizó una investigación documental para dejar fundamentada la temática, para luego extraer una guía popular que se adapta a la realidad y contexto en que se desenvuelve el proyecto.

Los talleres de capacitación se impartieron con la finalidad de proporcionar un proceso de aprendizaje que contribuye a fortalecer las capacidades de gestión de cada uno de los integrantes de la junta directiva, para lograr que las desarrollen a favor de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Los beneficiarios del proyecto provenientes de diferentes comunidades del Municipio de San Pablo Tamahú, Alta Verapaz están fortalecidos sobre el contenido del Módulo I: “Desarrollo de Habilidades de Junta directiva de Asociación”, Modulo II: “Autoestima y Liderazgo” y Modulo III: “equidad de género”

La metodología utilizada para el proceso de los talleres fue la metodología la Andragogía (educación de adultos) utilizando las técnicas de “ERCA”, la cual permitió reunir características necesarias para optimizar el proceso de aprendizaje. (Experiencia, reflexión, conceptualización, aplicación), por lo que el mismo se desarrolló a través de trabajo en equipo y dinámicas que permitieron crear un ambiente de confianza, de trabajo, de participación y colaboración entre los mismos.



OBJETIVOS

Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento de capacidades de gestión en los integrantes de la Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS en el municipio de San Pablo Tamahú.

Objetivo específico

Para el año 2017 se ha aumentado un 80% de capacidad de gestión en los integrantes de la Junta Directiva de programa socio ACOPROS, logrando un eficiente desempeño de funciones



1er. Informe de taller de Capacitación sobre:

**“Módulo I Desarrollo de habilidades
de Junta Directiva de asociación”**



Dirigido a Junta directiva de Programa socio Asociación de
Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS

Facilitadora: Estudiante Ena Esperanza Leal
Universidad Rafael Landívar

Cobán, Alta Verapaz, Marzo de 2017



ESTRUCTURA DEL 1er. INFORME DE CAPACITACIÓN

1. Descripción del taller de capacitación
2. Metodología
3. Antecedentes
4. Objetivos de aprendizaje para los participantes “integrantes de la junta directiva”
5. Objetivos como Practica Profesional Supervisada PPSII
6. Inscripción de los participantes
7. Bienvenida a los participantes
8. Romper el hielo y animar a los participantes para su presentación individual
9. Reflexión de experiencias
10. Desarrollo del eje temático
11. Aplicación de la práctica
12. Evaluación
13. Aspectos relevantes
14. Conclusiones
15. Hallazgos

Descripción del taller de capacitación

El presente informe contiene las actividades que se llevaron a cabo en el taller de capacitación sobre el tema “Desarrollo de habilidades de Junta Directiva” realizado con la participación de los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

El taller de capacitación se constituyó como base fundamental para generar conocimientos y aprendizaje en los participantes de programa socio ACOPROS, se abordaron los temas del Módulo I “Desarrollo de habilidades de Junta Directiva” “Qué es Junta Directiva? funciones de la Junta Directiva? Habilidades de la Junta Directiva, Conocimientos básicos del proceso administrativo para la gestión, estos temas se desarrollaron con el objetivo de fortalecer las capacidades de gestión de cada uno de los participantes.

El lugar donde se llevó a cabo el taller de capacitación fue en el centro de capacitación en las instalaciones de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, para desarrollar el proceso se utilizó la metodología plasmada en la guía popular, elaborada en el programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión, para referida actividad se les brindo refacción y almuerzo a los participantes.

Días previos al taller de capacitación se coordinó el día y hora en que se impartiría el taller con el Coordinador de la línea programática Fortalecimiento a Programas Socios y con la representante Legal.

METODOLOGIA

La metodología utilizada en el taller fue participativa Andragogía, utilizando las técnicas del ERCA.

Experiencia: Permitió la presentación de una vivencia que tenga relación con el tema el cual se desarrolló.

Reflexión: Permitió la meditación sobre la experiencia.

Conceptualización: Facilitó abrir la mente a los participantes, el deseo de aprender, asimilando el conocimiento.

Práctica: Esto permitió motivar y despertar el interés de los participantes a favor de un cambio que mejore el desempeño de funciones dentro de la Asociación ACOPROS.

En el desarrollo de referida actividad se elaboró material didáctico de forma contextualizada para que fuera entendible la temática, se desarrollaron dinámicas participativas concernientes de acuerdo al tema, es por ello se utilizaron afiches ilustrativos, por lo que el taller se desarrolló a través de trabajo en equipo generando un ambiente de confianza, de dialogo y colaboración para que cada actividad se desarrollara con éxito.

ANTECEDENTES

En una fecha histórica como el 14 de abril del año 2000, fue elegida la primera junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, integrantes que se dedicarían a trabajar por el funcionamiento de la asociación y posteriormente a la atención de los pacientes de distintas enfermedades en las comunidades poqomchies, esta iniciativa surgió de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA.¹¹⁰

La Asociación de Servicios comunitarios de salud considera que las junta directivas son la base para para la sobrevivencia de las organizaciones, es por ello que a través del proyecto de fortalecimiento a programas socios brinda formación y capacitación al a Juntas Directivas socias de ASECSA, para que adquieran conocimiento sobre las capacidades organizativas, gestión, liderazgo toma de decisión.

La junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, contribuye y respalda a las comunidades en apoyo de mejorar las condiciones de salud, es por ello importante que realice un trabajo beneficioso dentro de la misma.

¹¹⁰ Diagnóstico Situacional de Programas Socios (2012)

De acuerdo a la anterior descripción se consideró necesario implementar el taller de capacitación del “Modulo I desarrollo de habilidades de junta directiva de asociación” con la finalidad de que participen y se empoderen del trabajo que les corresponde desempeñar en beneficio de la asociación y así lograr un impacto en el contexto social.

Objetivos de aprendizaje para los participantes “integrantes de la junta directiva”

Al finalizar la capacitación los participantes estarán en la capacidad de:

- Identificar que es junta directiva y diferenciar las habilidades y funciones que les corresponde desempeñar como junta directiva, tomando como base la guía popular.
- Reconocer las fases del proceso administrativo que implica que las actividades se puedan lograr con éxito.

Objetivos como Práctica Profesional Supervisada PPSII

- Contribuir al fortalecimiento de capacidades de gestión de la junta directiva de Programa Socio Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.
- Compartir y poner en práctica la guía popular para fortalecer capacidades de gestión en la junta directiva.

Apertura del taller

Inscripción de participantes:



Fuente Leal. E. (2017) PPSII. URL.

Como punto de partida del taller se realizó la inscripción de los participantes en las planillas de asistencia, se dio la cordial bienvenida a las participantes y al mismo tiempo se realiza una oración por la participante que tiene el cargo de fiscalizadora en la Junta Directiva. Seguidamente se dio a conocer la elaboración de la guía popularizada, luego se realiza una breve presentación de los objetivos que se pretenden

alcanzar con el desarrollo del módulo.

Romper el hielo y animar a los participantes:

Para la presentación de cada participante se realizó la dinámica “La pelota, para romper el hielo y animar a los presentes, donde se les solicito a los participantes que se pusieran en rueda. Se brindó una explicación en qué consistía la dinámica, en donde se ubica la facilitadora en el centro del grupo lanzando la pelota al aire y al mismo tiempo dice el nombre de alguien del grupo, la persona que fue llamada sale corriendo, intenta agarrar la pelota antes de que caiga al suelo, quien dijo su nombre, de que comunidad viene, en que trabaja y que cargo tiene en la junta directiva. Todos los presentes en el taller participaron con la dinámica creándose un ambiente de confianza.

Posteriormente la facilitadora presento los objetivos del taller, y la agenda del mismo, sensibilizando a los participantes sobre la importancia de la temática.

Reflexión de experiencias: Iniciando con la experiencia de los participantes respecto a la temática.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

Para continuar con el proceso del taller la facilitadora procede a iniciar con un proceso de aprendizaje recurriendo a la experiencia de los participantes, esto permitió que los participantes se involucraran activamente con el evento, sintieran la importancia de los temas y se identificaran con ellos, por lo que la facilitadora indico a los participantes que en un solo grupo respondieran las siguientes preguntas **1.) ¿Qué es Junta directiva? 2) ¿Qué es asociación? 3. ¿Qué ley respalda el**

derecho de asociación?, 4. ¿Tiene conocimientos de las habilidades que debe tener una junta directiva?, para ello cada grupo dio a conocer sus opiniones o ideas, las cuales fueron escritas en papelógrafo, esto permitió iniciar con un diálogo entre los participantes, utilizando como recurso principal sus propias experiencias, conocimientos, respecto a la temática desarrollada, aunque en alguna pregunta no tenían clara la respuesta, pero dieron sus puntos de vista manifestando lo siguiente:

El grupo respondió:

Que junta directiva: Es un grupo de personas hombres y mujeres que velan por el bien de la asociación.

Asociación: Grupo de personas de diferentes comunidades que forman una asociación.

Ley que respalda el derecho de asociación, personería jurídica, estatuto, reglamento interno, plan estratégico, son la ley que respalda el derecho de asociación.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

La habilidad de la junta directiva es delegar funciones, toma de decisiones.

Esta actividad permitió a la facilitadora comprobar que los participantes, tienen la idea acerca de las preguntas que se plantearon, se logró visualizar que la representante legal¹¹¹ y vocal III, antes de escribir en el papelógrafo, discutían sus ideas sobre las habilidades que deben tener, hasta que llegaron a un acuerdo plasmaron la respuesta, luego la facilitadora tuvo la oportunidad de socializar las respuestas.

Desarrollo de la temática

Luego se procedió a realizar una profundización de la temática, analizando el contexto desde la teoría, abordando el tema de Junta directiva, habilidades que debe tener la Junta Directiva, funciones de la junta directiva, proceso administrativo para la gestión, para ello se dio una



Fuente: Leal. E (2017) PPSII. URL.

explicación profunda, utilizando afiches ilustrativos los cuales se quedaron en la asociación como un recordatorio de la función que le corresponde desempeñar a cada miembros, para que desarrollen de manera adecuada el trabajo dentro de la Asociación, como también ejemplos conceptualizados, por lo que los participantes lograron comprender lo que se les quería transmitir.

Estos temas se impartieron con el objetivo de dar a conocer a los participantes integrantes de la Junta Directiva, que ellos juegan un papel importante y son los encargados de dirigir el funcionamiento de la asociación y para ello deben desarrollar las habilidades, como toma de decisiones, trabajo en equipo, resolución de conflictos, delegar funciones y así mismo estar motivados para desempeñar las funciones que le corresponde, conscientes que deben poner en práctica el proceso administrativo, planificando las actividades, organizándose de que van hacer, como

¹¹¹ Miembro de la Junta directiva ACOPROS.

lo van hacer, y quien lo va hacer, conscientes de que se necesita dirigir y vigilar la ejecución de las actividades para que se cumpla con lo planificado.

En el tema funciones de la Junta directiva se utilizaron afiches ilustrativos con el fin de que los participantes comprendan de una mejor manera las funciones que le corresponde a cada uno.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

La facilitadora brindó un espacio de preguntas y respuestas, esto con la finalidad de que los participantes comprendieran con claridad cómo deben desarrollar sus capacidades dentro de la asociación, este espacio permitió que dos participantes manifestaran su agradecimiento a la facilitadora por su apoyo e interés de buscar estrategias que les favoreciera la comprensión de la temática, así mismo plantearon que no tenían dudas, que habían comprendido la información la cual les servirá para mejorar el desempeño de funciones dentro de la Asociación.

Así mismo se les concientizo a los participantes que deben empezar a practicar los conocimientos adquiridos, porque de ellos depende que se logren los objetivos de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, y así mismo se les recordó que ACOPROS brinda atención en salud a bajo precio y cuenta con una farmacia, clínica la cual es visitada por personas de las comunidades poqomchies.

Un participante reflexiono y expresó que el fortalecer sus capacidades de gestión lo hace crecer como persona y que sus habilidades las deben poner en práctica no solo en la asociación, si no cuando tengan la oportunidad de formar parte de una junta directiva o en un comité en sus comunidad, por el momento está dispuestos a trabajar con los demás compañeros hasta que se reelija a la nueva junta directiva.

Momento de reflexión

Luego de profundizar en los temas, se realizó una dinámica de reflexión la cual consistió en entregarle un globo a cada participante, se les dio una explicación que los globos tenían preguntas relacionadas al desarrollo de la temática. La facilitadora

dirige la dinámica indicando a los participantes se coloquen en círculo que inflen su globo, que se lo amarren con lana en el tobillo del pie, que deben cuidar su globo, para que el compañero no se los explote con el pie y que si algún globo es explotado deben responder a la pregunta que contiene adentro el globo.



Fuente Leal. E. (2017) PPSII.

Referida dinámica permitió que los participantes se sintieran contentos, aunque dos participantes manifestaron en su rostro un poco de temor al pensar que no iban a poder responder las preguntas.

Aplicación de la nueva práctica

Continuando con el desarrollo del proceso del taller los participantes en grupo dieron a conocer ¿cuáles son las responsabilidades que deben adquirir para beneficiar a la asociación?, ¿Qué retos deben enfrentar dentro de la asociación?, los participantes escribieron sus respuestas en papelógrafo.



Fuente Leal. E. (2017) PPSII. URL.

El grupo eligió una representante para presentar en plenaria lo que le corresponde.

El grupo manifestó:

La responsabilidad que tienen como junta directiva son:

- Velar por la necesidad de la asociación.
- Realizar diligencias para beneficio de la asociación.
- Participar en cada reunión.
- Planificar las actividades. organizarse, dirigir y vigilar la ejecución de lo planificado.
- Ser transparente con los ingresos de la farmacia y clínica.
- Cumplir con las funciones.

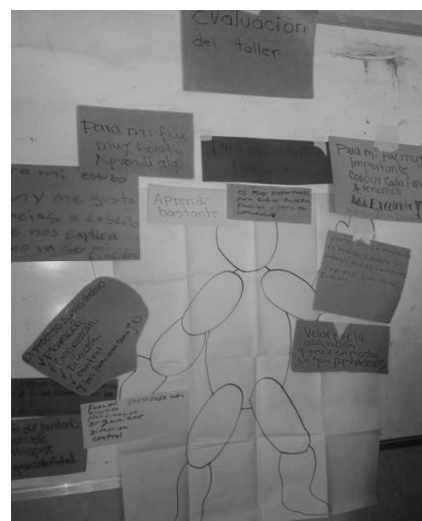
Los retos que deben enfrentar dentro de la Asociación son:

- Lograr a que la asociación tenga otros ingresos para que sea 100 % sostenible.
- Construir el segundo nivel del edificio de la clínica.
- Desempeñar un eficiente trabajo
- Buscar otras organizaciones para que los apoyen en brindar capacitaciones.

La facilitadora hace una profundización de la nueva práctica, sensibilizando a los participantes que los compromisos y retos que tienen permitirán que se logren los objetivos de la asociación.

Evaluación del taller

Para concluir la facilitadora evalúa el taller con un muñeco dibujado en un papelógrafo, formó grupos de tres participantes a quienes les hizo entrega de tarjeta de colores para que escribieran y las colocaran en las partes del cuerpo del muñeco. Esto con la finalidad de que dieran a conocer lo que pensaron del taller, que aprendieron hacer, que van hacer después de lo que aprendieron, que temores tienen de poner en práctica lo aprendido, las nuevas inquietudes que tienen.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

Con esta actividad se tuvo una actividad visualizada y participativa, permitió conocer que la temática desarrollada para los participantes fue de suma importancia, gusto el taller, se adquirió el conocimiento que necesitaban acerca de la temática, aprendieron que como junta directiva deben desarrollar varias habilidades, realizar sus funciones, deben practicar las fases del proceso administrativo y velar por la asociación.

Los participantes dieron a conocer que los conocimientos adquiridos en el taller, lo compartirán en sus comunidades y con la nueva junta directiva de la Asociación.

1.8. Aspectos relevantes

- Los participantes expresaron que el tema proceso administrativo para la gestión, fue de importancia, debido a que desconocían los pasos que deben seguir para que se cumplan las actividades.
- Los participantes brindaron su apoyo para que el desarrollo del taller se finalizara con éxito.

1.9. Conclusiones

- Los objetivos planteados en la guía metodológica fueron alcanzados, debido a que se proporcionó a los participantes un proceso de aprendizaje, tienen claro conocimiento de las habilidades que deben desarrollar como junta directiva.
- Los participantes manifestaron que el aprendizaje adquirido durante el desarrollo del taller lo compartirán con la nueva junta directiva, mostrándose satisfechos de la actividad.
- Las dinámicas utilizadas durante el proceso del taller crearon un ambiente de confianza entre los participantes, los cuales se mostraron motivados.
- La metodología utilizada en el desarrollo del taller permitió el trabajo en equipo, utilizando la experiencia, es decir el sentir, el pensar de los beneficiarios del proyecto respecto a los temas desarrollados.

1.10 Hallazgos

- Los integrantes de la Junta directiva tienen interés de buscar apoyo con otras organizaciones para que les brinde capacidad instalada.
- Las participantes presentes en el taller a pesar de que son adultos tienen interés de adquirir conocimiento para fortalecer sus habilidades y así desempeñar eficientemente sus funciones.
- En el proceso del taller se pudo observar la participación activa de la representante legal, la forma de desenvolverse al momento de expresarse.



2do. Informe de taller de Capacitación sobre:

“MÓDULO II AUTOESTIMA Y LIDERAZGO”

Dirigido a Junta directiva de Programa socio Asociación
de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS



Facilitadora: Estudiante Ena Esperanza Leal
Universidad Rafael Landívar

Cobán, Alta Verapaz, Marzo de 2017

ESTRUCTURA DEL 2do. INFORME DE CAPACITACIÓN

1. Descripción del taller de capacitación
2. Metodología
3. Antecedentes
4. Objetivos de aprendizaje para los participantes “integrantes de la junta directiva”
5. Objetivos como Practica Profesional Supervisada PPSII
6. Inscripción de los participantes
7. Bienvenida a los participantes
8. Romper el hielo y animar a los participantes para su presentación individual
9. Reflexión de experiencias
10. Desarrollo del eje temático
11. Aplicación de la práctica
12. Evaluación
13. Aspectos relevantes
14. Conclusiones
15. Hallazgos

Descripción del taller de capacitación

El presente informe es un registro de las actividades que se llevaron a cabo en el taller de capacitación sobre la temática “Autoestima y Liderazgo” desarrollada con los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

El taller de capacitación se constituyó como base fundamental para generar conocimientos y aprendizaje en los participantes de programa socio ACOPROS, se abordaron los temas del “Módulo II” AUTOESTIMA Y LIDERAZGO”, el cual se impartió en dos sesiones:

Primera sesión: El tema autoestima

“Qué es Autoestima?,

¿Personas con autoestima baja y alta?

¿Cómo reforzar la autoestima?

Estos temas se desarrollaron con el objetivo de fomentar la autoestima en los integrantes de la junta directiva para que puedan identificarse con sus propias características, para que se valoren y acepten como tal.

Segunda sesión: El tema liderazgo

¿Qué es liderazgo?

Tipos de liderazgo

Principios fundamentales del liderazgo con equidad de género.

Estrategias para lograr el liderazgo en las mujeres.

Se impartió esta temática con el objetivo promover efectivo liderazgo en los integrantes de la junta directiva para mejorar las condiciones de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS y generar conocimiento de las estrategias para lograr el liderazgo de las mujeres.

Referidos temas se desarrollaron con el objetivo de fortalecer las capacidades de gestión de cada uno de los participantes.

El lugar donde se llevó a cabo el taller de capacitación fue en Centro de capacitación en instalaciones de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el horario programado, se utilizó la metodología plasmada en la guía popular, para referida actividad se les brindó refacción y almuerzo a los participantes.

Días previos al taller de capacitación se coordinó por vía telefónica el día y hora en que se impartiría el taller con los integrantes de la Junta Directiva.

METODOLOGIA:

La metodología utilizada en el taller fue participativa Andragogía, utilizando las técnicas del ERCA.

Experiencia: Permitió la presentación de una vivencia que tenga relación con el tema el cual se desarrolló.

Reflexión: Permitió la meditación sobre la experiencia.

Conceptualización: Esto facilitó abrir la mente a los participantes, el deseo de aprender, asimilando el conocimiento.

Práctica: Esto permitió motivar y despertar el interés de los participantes a favor de un cambio que mejore el desempeño de funciones dentro de la asociación ACOPROS.

En el desarrollo de la referida actividad se elaboró material didáctico de forma contextualizada para que fuera entendible la temática, se desarrollaron dinámicas participativas concernientes de acuerdo al tema autoestima y liderazgo, es por ello se utilizaron afiches ilustrativos, así mismo se explicó la conceptualización por medio de diapositivas, por lo que el taller se desarrolló a través de trabajo en equipo generando un ambiente de confianza, de diálogo y colaboración para que cada actividad se desarrollara con éxito.

Antes de iniciar con el desarrollo del taller se les proporciono a los participantes una evaluación pre- test con el objetivo de identificar que conocimiento tenían acerca de los temas a tratar, así mismo al finalizar una evaluación pos- test, para medir el aprendizaje adquirido.

ANTECEDENTES

A través de la evolución humana, se han exaltado las acciones realizadas por dirigentes de gobiernos, empresas, equipos deportivos o grupos de personas de cualquier índole, regularmente ellos son reconocidos como líderes, es decir personas que trabajan con un grupo e influyen en él para lograr un propósito que todos juntos pretenden alcanzar, son capaces de guiar siendo reconocidos como modelos para todos.

El recorrido por la historia permite relacionar las actividades desarrolladas con las capacidades, habilidades y conocimientos de cada uno de los personajes que influyó en el desarrollo de la humanidad. Es por ello que el análisis evolutivo permitió identificar cualidades que permiten que un líder direcciona los procesos de desarrollo humano y organizacional para aumentar la productividad y competitividad de su organización.¹¹²

Realizando un análisis, la evolución del liderazgo se determinó desde el quehacer de los grandes líderes que registran algunos momentos de la historia, quienes dirigieron esfuerzos de otros hombres, administraron países, planearon y organizaron exploraciones, encabezaron guerras.

De acuerdo al párrafo anterior se describe que liderazgo son las cualidades y habilidades que tiene una persona para influir en un grupo, es por ello importante mencionar que la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, en el proyecto de fortalecimiento a programas socios, trabaja para fortalecer a las juntas directivas, así mismo forma líderes y lideresas de cada uno de los programas socios para que respondan a las necesidades de sus comunidades.

¹¹² Estrada M. Sandra, miembro de un grupo de investigación: Desarrollo Humano y Organizacional. Facultad de Ingeniería Industrial. Universidad Tecnológica de Pereira. Extraído el 09 de marzo de 2017. Disponible en pagina:<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4808064.pdf>.

La Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, contribuye y respalda a las comunidades en apoyo de mejorar las condiciones de salud, es por ello importante que realice un trabajo beneficioso dentro de la misma, por lo que fue necesario implementar el taller de Autoestima y liderazgo, con la finalidad de brindar los conocimientos de como ellos deben tomar iniciativa, gestionar, promover, motivar y evaluar a un grupo, y reconocer y estar conscientes que autoestima y liderazgo tienen una estrecha relación, porque no se puede liderar si la persona no cuenta con una autoestima alta.

Objetivos de aprendizaje para los participantes “integrantes de la junta directiva”

Al finalizar el taller de capacitación los participantes estarán en la capacidad de:

- Analizar que se deben aceptar tal como son.
- Identificar que es liderazgo y diferenciar los tipos de liderazgo, habilidades que les corresponde desempeñar como junta directiva.
- Reconocer los principios de liderazgo con equidad de género.

Objetivos como Practica Profesional Supervisada PPSII

- Contribuir al fortalecimiento de capacidades de gestión de la Junta Directiva de Programa Socio Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.
- Fortalecer la autoestima de los integrantes de la Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud. ACOPROS.
- Fomentar habilidades de liderazgo en los integrantes de la Junta Directiva de Programa socio ACOPROS.
- Programa socio ACOPROS.

Sistematización del desarrollo de la Actividad

APERTURA DEL TALLER

Primera sesión del taller: tema autoestima

Inscripción de participantes:

Como punto de partida del taller se realizó la inscripción de los participantes en las planillas de asistencia.

La facilitadora brindo una cordial bienvenida a las participantes, para luego realizar una oración. Seguidamente de manera breve dio a conocer los objetivos de la temática que se desarrolló y explico a los presentes que el evento se llevaría a cabo en dos sesiones.

Primera sesión se abordará el tema “Autoestima”

Segunda sesión se abordará el tema “Liderazgo”

Romper el hielo y animar a los participantes

A inicio del taller se realizó la “técnica el dibujo”, la cual permitió que los participantes se conocieran mutuamente.

Referida técnica tuvo la ventaja de incentivar la creatividad y pretendió a romper el hielo.

Para llevar a cabo esta actividad la facilitadora compartió una hoja de papel bond, marcador, lápiz a cada participante, indicando que dibujen una imagen donde se sienta representado, para luego en plenaria brindar una explicación de su dibujo.

Los presentes en el proceso del taller tuvieron la oportunidad de brindar una explicación del dibujo, dieron a conocer cada aspecto acerca de lo que piensan de ellos mismos, esto favoreció a la facilitadora para identificar qué clase de autoestima representan los integrantes de la Junta Directiva, concluyendo que una participante



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

tenían miedo a expresarse, pero al escucharlas dio a conocer que ella reflejaba que estaba enferma, y que personas le hacían ese comentario, explicó que ella se siente bien, se valora y se acepta como es, y está feliz de ser quien es, es por ello que no permite que los comentarios de otras personas le afecte.



Fuente: Lea. E. (2017) PPSII. URL.

Posteriormente la facilitadora presento los objetivos del taller, y la agenda del mismo, sensibilizando a los participantes sobre la importancia de la temática.

Reflexión de experiencias: Iniciando con la experiencia de los participantes respecto al tema Autoestima.

En esta actividad la facilitadora indicó a los participantes que en un solo grupo dieran respuesta a varias preguntas, esto con el objetivo de que contribuyan a brindar su conocimiento, así aprenderán los unos a los otros.



Fuente: Lea. E. (2017) PPSII. URL.

Los participantes discutieron las preguntas para luego escribir en papelógrafo la respuesta a las siguientes preguntas:

Sabe usted que es autoestima?, ¿Tiene conocimiento del comportamiento de una persona con autoestima alta y baja? ¿Han tratado ustedes con personas con baja autoestima en su comunidad? ¿Cómo se identifica usted con autoestima alta o baja?, estas preguntas se realizaron con el propósito de iniciar un proceso de aprendizaje recurriendo a las experiencias, conocimiento de los participantes, fue de esta manera que los participantes se involucraron en el evento, iniciando un diálogo entre los mismos.



Fuente: Lea. E. (2017) PPSII. URL.

En el proceso de esta actividad el grupo nombro a un representante para dar a conocer sus respuestas:

El representante del grupo manifestó que para el grupo autoestima es aceptarse tal como son, arreglarse bien, quererse uno mismo y que una persona con baja autoestima es aquella que se siente triste, deprimida, se niega a participar.

Se concluyó que ellos se identifican con autoestima alta, porque participan, se valoran, y que han compartido con personas en sus comunidades que manifiestan autoestima baja, quienes tienen problemas psicológicos y eso no les permite involucrarse en las actividades que se llevan a cabo en la comunidad.

Desarrollo de la temática

Para continuar con el desarrollo del taller la facilitadora procedió a abordar el tema “autoestima”, con el objetivo de dar a conocer que autoestima es un proceso interno que comienza en aceptarse uno mismo, y que ayuda a la persona a estar contento, a sentirse satisfecho con su pensamiento y acciones que realiza.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

En este tema se describió que las personas deben trabajar hacia una autoestima alta, dejar a un lado de ideas erróneas acerca de la vida, de creer que nadie los quiere, que nadie los ayuda, por el contrario deben pensar que son valientes y capaces para lograr cumplir todo lo que se proponen.

Para este tema se dio una explicación profunda, utilizando afiches ilustrativos como también ejemplos conceptualizados, por lo que los participantes lograron comprender lo que se les quería transmitir.

La facilitadora brindó un espacio de preguntas y respuestas, esto con la finalidad de que los participantes comprendieran de manera clara la temática desarrollada, En esta etapa un participante expreso: que muchas veces las personas no se dan

cuenta de que tienen pensamientos tan negativos acerca de ellos mismos y es allí donde deben empezar por reforzar su autoestima.¹¹³

Momento de reflexión

Para profundizar en este tema se desarrolló la dinámica “lo que me gusta de voz” en esta etapa los participante formaron un medio círculo expresando en voz alta una cualidad o algún aspecto que admira del participante que tenía a su derecha y a su izquierda, en esta actividad se observó que los participantes se mostraban contentos, aprovechando la facilitadora en preguntar a los participantes de cómo se sintieron al escuchar al compañero.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

Se tuvo a bien escuchar el comentario de la representante legal que expresó, que sentía sorprendida y feliz, porque su compañero le dio a conocer sus cualidades que admira, eso la hace sentir bien.¹¹⁴

Aplicación de la nueva práctica

Prosiguiendo con el desarrollo del taller se realizó una dinámica “imagínate a ti mismo” con el objetivo de hacer conscientes a los presentes de que la realización de sus proyectos futuros depende de ellos mismos.

En esta actividad se les indico a los participantes que cerraran los ojos, momento oportuno donde la facilitadora lee en voz alta las siguientes preguntas, ¿Cómo te imaginas físicamente dentro de tres años? ¿Consideras que tu vida es mucho mejor? ¿A qué te dedicas? ¿Eres feliz? ¿Cómo es tu estado de ánimo?, ¿Eres capaz de afrontar los problemas? ¿Confías en tus capacidades?, al terminar la fase de



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

¹¹³ Miembro de Junta Directiva

¹¹⁴ Presidenta de Junta Directiva

imaginación, seguidamente los presentes explicaron lo que se imaginaron. Expresando la participante que ella se imaginó dentro de tres años que contaba con una farmacia propia en su comunidad, impulsaba medicina natural, continuaba brindando atención en salud en embarazo, partos y puerperio a las personas de las comunidad; dio a conocer que se imaginó eso, porque eso desea lograr para el futuro, comento que está capacitada de naturópata.¹¹⁵

Se realizó una profundización de la dinámica donde la facilitadora motivo a los participantes para que valoren las capacidades personales que tienen y la necesidad de fijarse unos objetivos claros, manifiesto también que deben aprender a aceptar que hay metas que no están al alcance de sus manos, y que no permitan que ello los conlleve a sentimientos de tristeza e inutilidad.

Segunda sesión: Tema Liderazgo

Previo a desarrollar el tema de liderazgo se realizó una breve introducción, respecto al tema, así mismo se tuvo a bien realizar una lluvia de ideas con los participantes con el propósito de generar ideas sobre las preguntas generadoras, ¿Qué es Liderazgo?, ¿Habilidades de liderazgo que poseen como junta directiva, tipos de liderazgo.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

Esta actividad accedió a la facilitadora identificar escaso conocimiento de cada participante.

Desarrollo de la temática

Para iniciar con el desarrollo del tema liderazgo la facilitadora con la lluvia de ideas dada por la respuesta de los participantes se generó la explicación de conceptos esenciales por medio de diapositivas, para que los participantes conocieran



Fuente Leal. E. (2017) PPSII. URL.

¹¹⁵ Representante legal de ACOPROS

a profundidad el alcance de la conceptualización, para que los presentes comprendieran que cuando se habla de liderazgo se refiere a las habilidades y cualidades que posee la persona, para influir en la forma de actuar o de pensar de un grupo, así mismo se les explico los tipos de liderazgo, que se dan en una organización u asociación, sensibilizándolos a que analizaran cuál de los tipos de liderazgo que existen deseaban dentro de la Junta Directiva, se dio a conocer principios fundamentales del liderazgo con equidad de género y las estrategias para lograr el liderazgo en las mujeres.

Se tuvo a bien visualizar que los participantes mostraban concentración al momento de la explicación, ya que las diapositivas contenían imágenes de acuerdo al contexto de los participantes, lo que llevo a comprender la temática desarrollada.

Aplicación de la nueva práctica

Para conocer nuevos puntos de vista de los participantes, se ejecutó la dinámica “El paso de obstáculos, esta actividad consistió en que una participante voluntaria se le vendó los ojos, para luego llevarla a un extremo del salón, en el otro extremo del salón el facilitador coloca un rotulo donde se describía que era la meta donde tenía que llegar el participante, y en medio del salón ubica varios obstáculos.



Fuente: Leal. E. 2017) PPSII. URL.

Seguidamente el facilitador indicó a las participantes que deben ayudarla para que logren llegar a la meta sin chocar con los obstáculos, indicando ala izquierda, derecha, adelante, atrás etc.

Al finalizar la dinámica se realizó las siguientes preguntas a los participantes:

Como se coordinaron para dirigir

¿Dirigieron tanto las mujeres como los hombres?

¿Fueron eficientes?

¿Estos problemas se parecen a los de sus grupos en qué?

A todas las preguntas los participantes respondieron que se involucraron todos para guiar a su compañera, consideraron que fueron eficientes porque no permitieron que se encontrara con ningún obstáculo.

La representante legal de la junta directiva manifestó que siempre hay obstáculos en el camino, pero no hay que desistir a lograr los objetivos que se tienen como junta directiva. Expreso también que si hay habilidad de dirigir el funcionamiento de la asociación y coordinación en las actividades planificadas se lograra el éxito de la asociación.

1.8. ASPECTOS RELEVANTES

- Los integrantes de la junta directiva expresaron que autoestima y liderazgo tiene una relación muy estrecha, porque una de las características muy importantes es que cuente con una autoestima alta, de tal manera que pueda tener confianza en sí mismo.
- Los participantes reflexionaron que una forma de desarrollar la autoestima es que tienen que empezar a enfocarse en todo lo bueno que han logrado dentro de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

1.9. CONCLUSIONES

- Los participantes se mostraron satisfechos porque la metodología utilizada durante el desarrollo del taller permitió la comprensión de los temas.
- En el proceso del taller se realizaron dinámicas participativas referentes al tema autoestima y liderazgo, lo cual permitió el involucramiento de todos los participantes.
- El taller de capacitación se impartió con la finalidad de contribuir a fortalecer las capacidades de gestión de cada uno de los integrantes de la junta directiva, para lograr que las desarrollen a favor de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

1.10 HALLAZGOS

- Los participantes dieron a conocer que para lograr el éxito de la Asociación, la junta directiva necesita un líder transformador con principios y valores, que conduzcan al cumplimiento de metas.
- En la etapa final los participantes manifestaron que los temas desarrollados son de suma importancia para hacerlos crecer como personas.
- En el proceso del taller se pudo observar la participación activa de los presentes.



3er. Informe de taller de Capacitación sobre:

“Equidad de género”

Dirigido a Junta Directiva de Programa Socio “Asociación
de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS



Facilitadora: Estudiante Ena Esperanza Leal
Universidad Rafael Landívar

Cobán, Alta Verapaz, Marzo de 2017



ESTRUCTURA DEL 3er. INFORME DE CAPACITACIÓN

Descripción del taller de capacitación

Metodología

Antecedentes

Objetivos de aprendizaje para los participantes “integrantes de la junta directiva”

Objetivos como Practica Profesional Supervisada PPSII

Inscripción de los participantes

Bienvenida a los participantes

Romper el hielo y animar a los participantes para su presentación individual

Reflexión de experiencias

Desarrollo del eje temático

Aplicación de la práctica

Evaluación

Aspectos relevantes

Conclusiones

Hallazgos

Descripción del taller de capacitación

El taller se constituyó como base fundamental para generar conocimientos y aprendizaje en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, se impartieron los temas del Módulo III “Equidad de género” ¿Qué es sexo, género, igualdad de género, machismo?.

El lugar donde se llevó a cabo el taller de capacitación fue en el centro de capacitación en las instalaciones de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, para impartir el taller se utilizó la metodología plasmada en la guía popular, elaborada en el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, para la referida actividad se les brindó refacción y almuerzo a los participantes.

Este taller se impartió para dar respuesta a la demanda de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, con el objetivo de sensibilizar a los integrantes de la junta directiva, para disminuir los estereotipos que no permiten a la mujer a participar.

METODOLOGIA:

La metodología utilizada en el taller fue participativa Andragogía, utilizando las técnicas del ERCA.

Experiencia: Permitió la presentación de una vivencia que tenga relación con el tema el cual se desarrolló.

Reflexión: Permitió la meditación sobre la experiencia.

Conceptualización: Esto facilitó abrir la mente a los participantes, el deseo de aprender, asimilando el conocimiento.

Práctica: Esto permitió motivar y despertar el interés de los participantes a favor de un cambio que mejore el desempeño de funciones dentro de la Asociación ACOPROS.

En el desarrollo de la actividad se elaboró material didáctico de forma contextualizada para que fuera entendible la temática, se desarrollaron dinámicas participativas concernientes de acuerdo al tema, es por ello se utilizaron afiches ilustrativos, por lo que el taller se desarrolló a través de trabajo en equipo generando un ambiente de confianza, de dialogo y colaboración para que cada actividad se desarrollara con éxito.

Se recalca que en el desarrollo del taller se tuvo la intervención de la estudiante que realiza su Práctica Profesional Supervisada en ASECSA en el proyecto de Gestión de riesgo, quien compartió sus conocimientos acerca de la temática desarrollada, intercambiando experiencias de cómo se manifiesta la equidad de género en las personas de la comunidad Mercedes II del municipio de Chisec, de Alta Verapaz donde la estudiante invitada tuvo a bien impartir un taller sobre referido tema.

ANTECEDENTES

La historia feminista del género ha ampliado de la historia social hacia las relaciones de género, es por ello que ha puesto énfasis en las condiciones socioeconómicas de las mujeres en relación con los hombres en diferentes contextos históricos.

La mujeres han sido destinadas al ámbito de lo privado y los hombres al sector público; esta interpretación de dualidad son las condicionantes para organizar un sistema social provisto de desigualdades con base a una construcción social.¹¹⁶

Es importante recalcar que en las comunidades desde la infancia se construye la identidad de género y en interacción con la sociedad se van construyendo una serie de expectativas para cada sexo, que van determinando día con día nuestra vida futura, es por esa razón que para las mujeres se prepara un espacio privado, donde tienen que ser hogareñas, aseadas, tiernas, sumisas, débiles, maternales, obedientes.

¹¹⁶ Educando en la equidad de género, extraído el 9 de abril de 2017. Disponible en página. <https://sites.google.com/site/equidaddegenerogaby/home/antecedentes-del-genero>.

Para lograr la igualdad entre los géneros es necesario que se sostenga que las mujeres y los hombres son seres humanos, que ambos tienen derecho a acceder a las mismas oportunidades.

En su obra, Friedan sostiene que el problema de las mujeres es que pareciera ser que se encuentran destinadas a permanecer dentro de la esfera privada, negando con ello toda posibilidad de crecimiento personal.

Analizando el párrafo anterior es necesario sensibilizar a las personas tanto hombres como mujeres sobre el tema de equidad de género, para que se rompan aquellas creencias que el sexo masculino tiene acerca de las mujeres, creencias que no les permite desenvolverse en el ámbito social, político y económico. Es por ello que la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, impulsa la equidad de género en las personas del área rural y urbana, para generar un cambio de actitud en los mismos, principalmente en los programas socios con los que trabaja, por lo que fue necesario implementar un taller sobre el módulo equidad de género, dirigido a los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, con la finalidad de sensibilizarlos e impulsar igualdad de género en los mismos.

Objetivos de aprendizaje para los participantes “integrantes de la junta directiva”

Al finalizar la capacitación los participantes estarán en la capacidad de:

- Reconocer que la palabra género ha evolucionado, ha adoptado un importante significado en la vida diaria.
- Comprender que deben eliminar todo tipo estereotipos.

Objetivos como Práctica Profesional Supervisada PPSII

- Promover la igualdad de género en los integrantes de la junta directiva, mediante la implementación del contenido del módulo.
- Impulsar la igualdad de género en los integrantes de la junta directiva fomentando la equiparación entre hombres y mujeres.
- Generar propuestas de intervención para aumentar la igualdad de género.
- Establecer en base a reflexiones grupales los roles entre hombres y mujeres.

Apertura del taller

Inscripción de participantes:

Como punto de partida del taller se realizó la inscripción de los participantes en las planillas de asistencia, se dio la cordial bienvenida a las participantes para luego tiempo realizar una invocación al ser supremo, con la participación de la señora que tiene el cargo de Vocal III en la junta directiva.



Fuente Lea. E. (2017) PPSII. URL.

Romper el hielo y animar a los participantes:

El proceso de capacitación a los integrantes de la Junta Directiva inicia con dinámica “A cambiar” en la cual se pretendió romper el hielo, para animar a los presentes, donde se solicitó a los participantes que se coloran en rueda. La facilitadora indicó a los presentes que colocaran un pedazo de masking tape, alrededor de sus pies, para no dibujar un círculo.



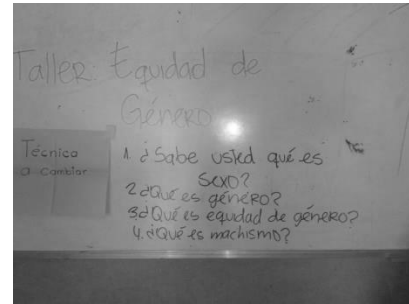
Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

La facilitadora inicia dirigiendo la dinámica mencionando el nombre de tres participantes quienes corren a cambiar de círculo, la persona que queda en el centro continuo dirigiendo el juego.

Esta fase del taller de capacitación permitió a la facilitadora presentar los objetivos del taller y la agenda del mismo, sensibilizando a los participantes sobre la importancia de la temática.

Reflexión de Experiencias: Iniciando con la experiencia de los participantes respecto al tema desarrollado.

En esta fase del taller se inició con un proceso de aprendizaje recurriendo a la experiencia y conocimiento de los participantes, esto permitió que los participantes se involucraran activamente con el evento, sintieran la importancia de los temas identificándose con ellos, por lo que la facilitadora inicio la intervención efectuando las preguntas



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

generadoras a cada participante, ¿Sabe usted que es sexo?, ¿Tiene conocimiento de lo que es género, equidad de género, machismo?, los presentes escribieron sus respuestas en fichas de colores, pegándolas en papelógrafo.

Los participantes respondieron en fichas la idea que tenían respecto a las preguntas, para luego dar a conocer en plenaria.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

Sexo: Se refiere a hombre y mujer, con la diferencia que cambia sus órganos generales, su vestuario.

Género: Significa que hombre y mujer son iguales, ambos pueden participar en cualquier actividad.

Equidad de género: Significa que tanto hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, pueden pensar y trabajar en cualquier actividad.

Machismo: se refleja cuando un hombre le niega a la mujer la oportunidad de superarse, solo debe estar en realizando los oficios del hogar.

A través de esta actividad la facilitadora concluyó que dos integrantes de la junta directiva, siendo la representante legal y vocal III, tienen la idea de las preguntas generadas, debido a que la representante legal ha tenido presencia en taller de equidad de género, en la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA. Seguidamente la facilitadora se tomó el tiempo para realizar una socialización respecto a las preguntas.

Desarrollo de la temática

El tema equidad de género, se abordó haciendo énfasis en la explicación de algunos conceptos elaborados por diferentes autores, descritos en programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, para ello se realizó una profundización de lo que es sexo, género, igualdad de género, roles de género y estereotipos, analizando el contexto desde la teoría.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

La facilitadora explicó que “Sexo según la Organización Mundial de la Salud se refiere a las características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Si bien estos conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen ambos, tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres”¹¹⁷

Con la finalidad de lograr la comprensión de este concepto se hizo una profundización brindando ejemplos de cada concepto.

Respecto al concepto de sexo se explicó acerca de la diferencia que existe entre el significado de la palabra y la mala interpretación que le dan algunas personas, es por ello que los participantes han comprendido a través de ejemplos y afiche ilustrativo la diferencia acerca del significado de la misma, también se les explicó el tema de equidad de género y roles de género, esto permitió que los integrantes comprendieran que tanto hombres como mujeres cuentan con los mismos derechos y oportunidades no importando a que cultura, posición pertenezcan.

Al impartir el tema roles de género y machismo, se generó un extenso diálogo entre facilitadora y presidenta de la junta directiva, quien expresó que los roles de hombre y mujer se encuentran marcadas y establecidas en los diferentes ámbitos de la sociedad.

¹¹⁷ Organización Mundial de la Salud

Al profundizar sobre el tema machismo, se tuvo a bien escuchar la experiencia que han vivido las participantes en sus hogares con sus esposos.

Expreso una participante, que ella años anteriores sufría de violencia de parte del esposo, por estar en desacuerdo que ella participará en actividades realizadas por la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA.

Estos temas se impartieron con el propósito de brindar respuesta a la demanda de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA con el objetivo de sensibilizar a los integrantes de la Junta Directiva.

La facilitadora exhorta a los participantes a romper con creencias que no les permite desenvolverse en los distintos ámbitos de la sociedad.

Para el desarrollo del taller la facilitadora realizó una invitación a la estudiante de Práctica Profesional Supervisada, quien cuenta con conocimiento respecto al tema, debido que ella brindó capacitación instalada a padres y jóvenes en una comunidad del Municipio de Chisec, esto se realizó con la finalidad de intercambiar experiencia de cómo se manifiesta la equidad de género en distintos municipios.

Se visualizó un ambiente de confianza, dialogo entre la persona invitada y participantes, lo que permitió hacer una comparación de como se refleja la equidad de género. Se concluyó que las personas de la comunidad de Mercedes II en el municipio de Chisec no practican el machismo, hay más respeto hacia las mujeres, conscientes de que todos son iguales y tienen los mismos derechos, mientras que en el municipio de San Pablo Tamahú, todavía los hombres tienen la creencia de que las mujeres solo sirven para dar hijos y realizar los quehacer del hogar.



Fuente: Leal .E. (2017) PPSII. URL.

Se tuvo la intervención de la presidenta de la junta directiva quien dio a conocer que algunos socios promotores de la Asociación de ACOPROS, están en desacuerdo que una mujer sea la representante legal de la misma.

Momento de reflexión

Se realizó un momento de reflexión con la realización de la dinámica “Juego de roles” esto con el propósito de analizar el trabajo que realizan los hombres y mujeres cotidianamente en sus familias.

Esta actividad consistió en que el grupo determinó quienes desempeñarían cada rol y tarea, anotándolo en tarjetas, para ello la facilitadora explicó que los roles y tareas deben ajustarse a la realidad de su vida cotidiana.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

Los participantes se pegan las fichas en el pecho, realizan una presentación, para luego intercambiar las tarjetas entre hombres y mujeres, madre con padre.

Seguidamente la facilitadora realiza algunas preguntas generadoras a los participantes para orientarlos a la reflexión.

¿Es posible realizar tareas de hombres y mujeres?, ¿Si usted fuera hombre le gustaría desempeñar los roles y tareas de mujer?

La dinámica permitió que los participantes se sintieran contentos, donde se tuvo a bien escuchar el comentario de una participante, donde expreso que ella se siente bien realizando las tareas del hogar, pero lo que la entristecía era que el esposo no la comprende, quiere tener más hijos, y ya cuentan con diez.

Aplicación de la nueva práctica

Continuando con el desarrollo del proceso del taller los participantes en grupo dieron a conocer las creencias que deben romper para que se dé la equidad de género en su familia, en su comunidad o en la sociedad.

Los participantes plasmaron sus respuestas en papelógrafos, haciendo una breve explicación.



Fuente: Leal. E. (2017) PPSII. URL.

1.8. Aspectos relevantes

- Los participantes manifestaron conocimiento adquirido al final del taller porque expresaron que en sus comunidades los roles femeninos y masculino se transmiten mediante las creencias sobre lo que debe ser y hacer mujeres y hombres.
- Los participantes brindaron su apoyo para que el desarrollo del taller se finalizar con éxito.
- Los participantes dieron a conocer que las mujeres están marcadas por ser propiedad de un hombre, desde niñas se les inculca hacer solamente los quehaceres del hogar, no cuenta con el derecho de estudiar, desde niñas se les inculca a ser sumisas.
- Al final de la actividad se le entrego diploma de reconocimiento a los participantes, por asistir y cumplir los días programados para los talleres de capacitación, firmado y sellado por el Coordinador Regional de ASECSA.

1.9. Conclusiones

- Los conocimientos compartidos por la estudiante invitada de Práctica Profesional Supervisada permitió crear una sensibilización acerca de lo importante que es cada persona, reconociendo que ambos sexos tiene los mismos derechos y pueden intercambiar roles y las mismas actividades dentro del hogar, comunidad y en la sociedad.
- Los participantes manifestaron que el aprendizaje adquirido durante el desarrollo del taller lo compartirán con las personas de sus comunidades, de tal manera que desaparezcan esos estereotipos en las personas.
- Las dinámicas realizadas durante el taller permitieron la reflexión de los participantes.

1.10 Hallazgos


- La representante legal de la junta directiva cuenta con conocimientos suficientes sobre el tema de equidad de género, por lo que el taller generó sensibilización y aumento de conocimientos.
- La representante legal de la junta directiva compartió su experiencia vivida respecto a la violencia vivida de parte del esposo.
- Las participantes dan a conocer las opiniones que tienen del tema de machismo, resaltando que en las comunidades se refleja demasiado este tema, lo que no permite que las mujeres se desenvuelvan en diferentes actividades.

Conclusiones generales


- La metodología utilizada en el desarrollo de talleres permitió que varias actividades se desarrollaran de acuerdo al contexto, la experiencia vivida de los participantes generó un ambiente de diálogo y confianza.
- En el desarrollo de los talleres se logró cumplir con los objetivos previstos en las guías metodológicas, plasmadas en la guía popular, elaborada en el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión.
- Los integrantes de la junta directiva se comprometieron en poner en práctica todos los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de los talleres, para beneficio personal como para la asociación.

ANEXOS

Anexo 1: Planilla de primer taller



PLANILLA DE ASISTENCIA




UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
SEDE REGIONAL DE LA VERAPAZ
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DEBARROLLO
PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA PPSII
TUTOR: LIC. ELDER CAAL

FECHA Y NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Taller "Desarrollo de Habilidades
LUGAR DE LA ACTIVIDAD: ACOPROS, San Pablo Tamahú de la Junta Directiva 07/03/17
RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD: Ena Esperanza Leal

No.	Apellido y Nombre	Sexo	Teléfono	Cargo	Fecha	Firma
1	Emmanuel Isabel Hor	Femina	517138728	Vocal III Comisión	07/03/17	
2	Paulino Tot	M	40901717	Fiscalizador	07/03/17	
3	Santiago Tul	M	57742868	Vicepresidenta	07/03/17	
4	Telra Patricia Max	F	58730187	Presidenta	07/03/17	
5	Josefina Caal	F	40509382	Comisión Fiscalizador	07/03/17	
6	Dolores Tul	F	49641060	Vocal II	07/03/17	
7	Carmelina Carcano	F	57738025	Vocal	07/03/17	

Firma:



Flavia Leal
Enlace institucional
Coordinador regional ASECESA



Firma:

Ena Esperanza Leal
Estudiante

Anexo 2: Agenda de primer taller

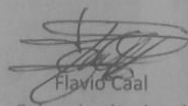
AGENDA DE ACTIVIDAD

Taller de Capacitación "Desarrollo de habilidades de Junta Directiva de Asociación
 Proyecto: Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión dirigido a junta directiva de
 ACOPROS


Participantes:	Integrantes de Junta Directiva de ACOPROS
Lugar:	Instalaciones Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS
Fecha:	07/03/2017

HORARIO	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPONSABLE
9:00 a 9:15	Inscripción de los participantes en la planilla.	Planilla, lapicero, almohadilla	Facilitadora
9:00 a 9:35	Bienvenida a los participantes, realización de oración. Se da a conocer la guía popular y objetivos del módulo.	Papelografos y masking tape	Facilitadora
9:35 a 9:50	Dinámica " La Pelota" para romper el hielo.	Una pelota, participantes	Facilitadora
9:50 a 10:05	Presentación de los objetivos del taller	Papelografos, marcadores y masking tape	Facilitadora
10:05 a 10:30	Desarrollo de preguntas para conocer la experiencia de los participantes	Fichas, papelografos, marcadores y masking tape	Facilitadora
10:30 a 10:45	Refacción		Facilitadora
10:45 a 12:05	Desarrollo de la tematica del modulo	Afiches ilustrativos, masking tape, papelografos y marcadores	Facilitadora
12:05 a 12:25	Dinámica de reflexion "Globos bailarines"	Globos, lana, papel y lapicero	Facilitadora
12:25 a 12:50	Trabajo en grupo para surgimiento de puntos de vista	Papelografos, marcadores y masking tape	Facilitadora
12:50 a 13:15	Evaluación y cierre del taller	Papelografos, imagen de muñeco, fichas, Masking tape, Marcadores y Carton.	Facilitadora
13:15 a 14:15	Almuerzo		Facilitadora


Aprobada:




Flavio Caal
 Enlace Institucional
 Coordinador Regional ASECSA



Anexo 3: Planilla de segundo taller



PLANILLA DE ASISTENCIA




UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
 SEDE REGIONAL DE LA VERAPAZ
 FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
 LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO
 PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA PPSII
 TUTOR: LIC. ELDER CAAL

FECHA Y NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: 17/03/17 Realización Taller "Autorestimio y Liderazgo"
LUGAR DE LA ACTIVIDAD: ACOPROS, San Pablo Tamahú
RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD: Ena Esperanza Leal

No.	Apellido y Nombre	Sexo	Teléfono	Cargo	Fecha	Firma
1	Dolores Tul Ichich	F		Vocal II	17/03/17	<i>Dolores Tul Ichich</i>
2	Joseping Coal Chigim	F		Comisión Fiscalizadora	17/03/17	<i>[Firma]</i>
3	Telma Max Katz	F				<i>[Firma]</i>
4	Emanuela Mac Juc	F		Vocal III	17/03/17	<i>[Firma]</i>
5	Paulino Tot	M		Fiscalizado	17/03/17	<i>Paulino Tot</i>

Firma: *[Firma]*
 Flayio Caal
 Enlace Institucional
 Coordinador regional ASECSA



Firma: *[Firma]*
 Ena Esperanza Leal
 Estudiante

Anexo 4: Agenda segundo taller




AGENDA DE ACTIVIDAD

Taller de Capacitación "Autoestima y Liderazgo"

Proyecto: Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión dirigido a junta directiva de ACOPROS

Participantes:	Integrantes de Junta Directiva de ACOPROS		
Lugar:	Instalaciones Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS		
Fecha:	30/03/2017		

HORARIO	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPONSABLE
8:30 a 8:45	Inscripción de los participantes en la planilla.	Planilla, lapicero, almohadilla	Facilitadora
8:45 a 9:10	Bienvenida a los participantes, realización de oración. Presentación de los objetivos del taller.	Papelografos y masking tape	Facilitadora
9:10 a 9:40	Dinamica "tecnica del dibujo" para romper el hielo.	hojas de papel bond, marcadores y lapices.	Facilitadora
9:40 a 10:15	Experiencia y conocimiento de los participantes respecto al tema	Papelografos, marcadores y masking tape	Facilitadora
10:15 a 10:35	Refaccion		Facilitadora
10:35 a 10:05	Primera sesion: desarrollo del primer tema "Autoestima"	marcadores, masking tape, afiches y ilustrativos	Facilitadora
10:05 a 11:25	Dinamica de reflexion "Lo que me gusta de vos"	Humanos	Facilitadora
11:25 a 11:50	profundizacion y conocimiento de nuevos puntos de vista y hechos	Papelografos, fichas de colores, masking tape y marcadores	Facilitadora
11:50 a 12:05	Segunda sesion: desarrollo del tema Liderazgo"	Humanos	Facilitadora
12:05 a 12:35	Realizacion de la lluvia de ideas.	Papelografos, fichas de colores, masking tape y marcadores	Facilitadora
12:35 a 13:35	Almuerzo		Facilitadora
13:35 a 14:35	Profundizacion del tema liderazgo	Cañonera, computadora y presentacion en power point	Facilitadora
14:35 a 14:55	Tecnica " El paso de Obstaculos" y surgimiento de hechos	Pañuelos, palegrafos, cajas de carton y cubetas	Facilitadora
14:55 a 15:15	Evaluacion y cierre del taller	Hojas de preguntas y lapiceros	Facilitadora


Aprobada:




Flavio Caal
Enlace Institucional
Coordinador Regional ASECS



Anexo 5: Planilla de asistencia de tercer taller



PLANILLA DE ASISTENCIA




UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
SEDE REGIONAL DE LA VERAPAZ
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO
PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA PPSII
TUTOR: LIC. ELDER CAAL

FECHA Y NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Taller "Módulo Equidad de género"
LUGAR DE LA ACTIVIDAD: ACOPROS, San Pablo Tamahú
RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD: Ena Esperanza Leal

No.	Apellido y Nombre	Sexo	Teléfono	Cargo	Fecha	Firma
1	Max Lutz, Telma	F	5373818	B/legisl	Marzo 30	
2	Mac Juc Emanuela	F	57713828	Vocal II	30/03/17	
3	Dolores Tel	F	49641060	Vocal II	30/03/17	
4	Coal chequin Escarfin	F	40509388	Comisión F	30/03/17	

Firma:


Flavio Caal
Enlace Institucional



Firma:

Ena Esperanza Leal
Estudiante

Anexo 6: Agenda de tercer taller






AGENDA DE ACTIVIDAD
Taller de Capacitación "Equidad de Género"

Proyecto: Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión dirigido a junta directiva de ACOPROS

Participantes:	Integrantes de Junta Directiva de ACOPROS
Lugar:	Instalaciones Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS
Fecha:	17/03/2017

HORARIO	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPONSABLE
9:00 a 9:15	Inscripción de los participantes en la planilla.	Planilla, lapicero, almohadilla	Facilitadora
9:15 a 9:30	Bienvenida a los participantes, realización de oración.	Papelografos y masking tape	Facilitadora
9:30 a 9:50	Dinamica "A Cambiarr" para romper el hielo.	Papelografos, marcador y masking tape	Facilitadora
9:50 a 10:05	Presentacion de los objetivos del taller	Papelografos, marcadores y masking tape	Facilitadora
10:05 a 10:30	Experiencia y conocimiento de los participantes respecto al tema.	Fichas, papelografos, marcadores y masking tape	Facilitadora
10:30 a 10:45	Refaccion		Facilitadora
10:45 a 11:30	Desarrollo de la tematica del modulo	Afiches ilustrativos, masking tape, papelografos y marcadores	Facilitadora
11:30 a 12:05	Dinamica de reflexion "Juego de Roles"	Marcador, Tarjetas y masking tape.	Facilitadora
12:05 a 12:30	Trabajo en grupo para surgimiento de puntos de vista	Papelografos, marcadores y masking tape	Facilitadora
12:30 a 13:45	Evaluacion y cierre del taller	Test y lapiceros	Facilitadora
13:45 a 14:45	Almuerzo		Facilitadora

David Caal
Enlace Institucional
Coordinador Regional ASECESA

Aprobada:

Anexo 7: fotografías

Entrega de diploma



Fuente: Leal. E. PPSII.URL.



Fuente: Leal. E. PPSII.URL.

RESULTADO III

Anexo 3: Evaluación de la efectividad del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.



**ASOCIACIÓN DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD ASECSA,
REGIÓN NOR-ORIENTE**

INFORME SOBRE:

Evaluación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, el Municipio de San pablo Tamahú.

Cobán, Alta Verapaz, Abril de 2,017.

INTRODUCCIÓN

Durante la primera fase del proceso de Práctica Profesional Supervisada de la carrera de Trabajo Social se realizó un diagnóstico en la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, programa socio de ASECSA, donde por medio de herramientas de la gerencia social se determinó que era trascendental atender el problema “Deficiente desempeño de funciones de la Junta Directiva”.

Tomando en consideración lo anterior y con el propósito de minimizar la problemática identificada, se consideró pertinente ejecutar el proyecto “Programa de Capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigido a junta directiva de programa socio ACOPROS”. En el diseño del proyecto se determinaron tres resultados. 1) La elaboración del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión. 2) Implementación del programa de Capacitación. 3) Evaluación de la efectividad del programa de capacitación.

Los dos primeros resultados permitieron que se ejecutara el tercer resultado, es por ello que se logró realizar el informe de resultados de evaluación.

Es importante enfatizar que la evaluación es la etapa final del desarrollo de capacitaciones, el cual es un proceso que se realiza en distintos momentos, desde el inicio de un programa de capacitación, durante y al finalizar, valora la efectividad y la eficiencia de los esfuerzos de la misma. El autor Fitzpatrick (2004) afirma. “que la evaluación se considera como la identificación y aplicación de criterios justificables, incluye la recopilación de información relevante para determinar la eficacia, la utilidad, calidad y valor”.

De acuerdo al párrafo anterior es necesario evaluar la capacitación para determinar su efectividad, ya que muchas veces no funciona como se espera, es por esa razón que se realizó la evaluación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigido a junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud –ACOPROS-, que se encuentra en el municipio de San Pablo

Tamahú, programa socio de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud – ASECSA-, para verificar los conocimientos adquiridos.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación se utilizó como base el modelo de evaluación de programas de Kirkpatrick, específicamente el nivel de reacción, aprendizaje, comportamiento, esto con la finalidad de conocer si les gustó el programa a los integrantes de la junta directiva, qué y cuánto aprendieron, que cambios de conducta de trabajo ha resultado del programa.

Es importante resaltar que la evaluación del aprendizaje es más importante porque permite medir la efectividad del formador, para cambiar las actitudes o para incrementar los conocimientos. Es por ello que Kirkpatrick (2004) define. “el aprendizaje como el grado en que los participantes cambian sus actitudes, amplían sus conocimientos, aumentan sus habilidades como resultado de haber participado en el programa de capacitación”.

Para lograr el objetivo de la evaluación se realizó una muestra con cuatro participantes miembros de la junta directiva, para garantizar información de calidad, siendo necesario el diseño y la aplicación de pre-test, verificando de esta manera el nivel de conocimiento que poseen los integrantes de la junta directiva antes de realizar las actividades de cada taller, así como, también llevar a cabo pos-test con el fin de valorar el nivel de aprendizaje de la temática desarrollada en cada taller de capacitación, así también se utilizó el método de grupo focal con la finalidad de tener mayor interacción con los participantes, para aplicar una guía de preguntas para recabar información sobre el nivel de empoderamiento del programa de capacitación.

La evaluación permitió conocer los alcances obtenidos y verificar el grado de aprendizaje, reacción y comportamiento en los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, base fundamental de ASECSA.

Objetivos del proyecto

Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento de capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Objetivo Especifico

Desarrollar capacidades de gestión en los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, por medio de un programa de capacitación, a fin de lograr un eficiente desempeño de funciones.

Resultados Esperados

La gestión basada en resultados es un enfoque de gestión a través del cual una organización se asegura de que sus procesos, productos y servicios contribuyan al logro de resultados obtenidos, también una estrategia amplia de gestión dirigida a lograr cambios importantes en el funcionamiento de las organizaciones, siendo importante la mejora del desempeño. Según Mokate, Karen Marie (2003) afirma. “la gestión enfocada en resultados en el desarrollo está basada en nociones de causalidad, pues reconoce que las políticas y programas públicos son propuestas de algunos medios que parecen tener la capacidad para producir resultado que serán valiosos en el camino hacia un mayor desarrollo”.

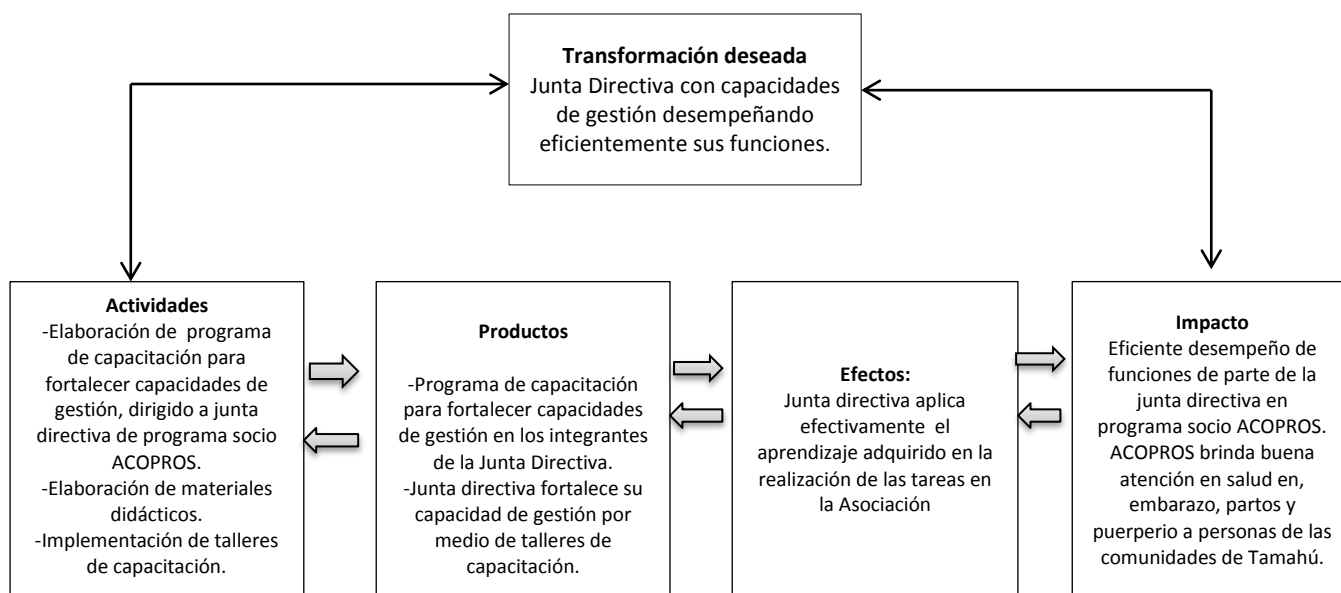
Esta metodología ofrece un marco coherente para la planificación y la gestión estratégicas, ya que permite mejorar los aspectos de aprendizaje, es por ello que les pide a los gerentes que analicen de forma regular el grado en que sus actividades de implementación y resultados tienen una probabilidad razonable de lograr los resultados deseados y hacer ajustes continuos según sea necesario para asegurar el logro de los resultados.¹¹⁸

En el marco de la gestión para resultados, la evaluación incluye el debate interno de que los recursos se traduzcan de manera efectiva en resultados, para lograr cambios sostenibles en las condiciones de vida de las personas haciendo mejor las tareas cotidianas, gerenciando mejor los procesos en función de objetivos valiosos.

Se enfatiza que la evaluación radica en un análisis crítico de los avances de la realización de los productos y su efecto que produce en la población meta, para comprobar realmente si se está logrando una transformación deseada, razón por la cual se plantea realizar una evaluación del proyecto “Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigida a junta directiva de programa socio ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú”, para verificar si los criterios reacción, aprendizaje, comportamiento del modelo de evaluación de Kirkpatrick, se han logrado.

¹¹⁸ García M. Mauricio y García L. Roberto. Gestión para resultado en el ámbito Público.

Las nociones de causalidad constituyen un marco conceptual que respalda la gerencia para resultados. Es por ello que los resultados esperados con la implementación de las actividades se resumen con imágenes de “cadenas de resultados”, la cual se presenta a continuación.



Fuente: Leal. E. PPSII. (2017)URL.

Proceso metodológico

La Evaluación del programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, se realizó con la participación de los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú, para ello se estableció normas de evaluación antes de que se iniciara el desarrollo de los talleres de capacitación.

Los criterios que se emplearon para evaluar la efectividad del programa de capacitación fueron los del modelo de evaluación de Kirkpatrick, los cuales son:

Reacción: ¿Conocer si a los participantes les pareció el programa?

Aprendizaje: Permitted determinar ¿qué aprendieron los participantes?

Comportamiento: ¿Qué cambios de conducta de trabajo o actitud resultaron del programa?

Para llevar a cabo el desarrollo de evaluación del programa de capacitación, se realizó el proceso de selección de una muestra para garantizar la calidad de la información, para ello fue necesario elaborar instrumentos como pre test, post test, y una guía de preguntas focalizadas, esto con la finalidad de recoger los datos necesarios.

En la implementación del programa de capacitación se realizaron tres talleres de capacitación sobre los módulos “Desarrollo de habilidades de junta directiva de asociación”, “Autoestima y Liderazgo” y “Equidad de género” dirigido a los integrantes de la junta directiva de la Asociación de Comadronas y promotores de Salud ACOPROS.

Para evaluar el programa de capacitación se realizó el siguiente procedimiento, con el propósito de obtener datos verídicos.

- Al finalizar el primer taller se evaluó la metodología durante el proceso del taller con la técnica del “muñeco”, la cual permitió conocer lo que pensaban los participantes respecto al taller, el aprendizaje adquirido durante el desarrollo del taller, temores que presentaban de poner en práctica los conocimientos adquiridos, inquietudes presentadas y que harían después de lo aprendido, todo ello lo plasmaron en tarjetas de colores.
- Se elaboró un pre test y pos test de acuerdo a la temática desarrollada en cada taller, con el propósito de medir el conocimiento y aprendizaje adquirido referente al contenido de los módulos impartidos durante el desarrollo de los talleres.
- Al inicio y al final del segundo y tercer taller se les suministro un pre test a los cuatro miembros de la junta directiva quienes fueron seleccionados como la muestra de participantes, así mismo al concluir los talleres un pos test. Se recalca que se seleccionó solamente a cuatro, debido a que los demás miembros tienen bajo nivel educativo.

- Se elaboró una guía de preguntas para recabar información sobre el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, es por ello que se utilizó la técnica del grupo focal como método de evaluación, ya que a través de ello se obtuvo respuesta rápidamente a la guía de preguntas.
- Se consideró necesario convocar a socios comadronas y promotores de distintas comunidades del municipio de San Pablo Tamahú, quienes forman la asamblea general, con la finalidad de que órgano directivo compartiera el aprendizaje adquirido en los talleres de capacitación y así determinar hasta qué punto el programa de capacitación produjo en realidad las transformaciones deseadas en el comportamiento de los integrantes de la Junta Directiva.

Resultados Obtenidos

Aplicación de herramientas

Los resultados obtenidos respecto a la evaluación de la técnica del “muñeco” realizada al final del primer taller “Desarrollo de habilidades de junta directiva de asociación”, indica que a los participantes, el taller les pareció interesante, permitió el aprendizaje que necesitaban para el desempeño de las funciones que corresponde a cada uno, aprendieron que como junta directiva deben desarrollar sus habilidades, como tomar decisiones, trabajar en equipo, resolver conflictos, practicar las fases del proceso administrativo. Se indica así mismo que los participantes compartirán el aprendizaje adquirido en sus comunidades y con el nuevo órgano directivo.

Para la aplicación de los cuestionarios pre-test y pos-test fue indispensable la identificación de una muestra equivalente a 4 personas siendo los resultados obtenidos los siguientes.

Taller Módulo II “Autoestima y liderazgo	
Pre- test	Pos test
<p>Pregunta 1. ¿Sabe usted que es Autoestima?</p> <p>De los cuatro participantes dos manifestaron que no tenían conocimiento de lo que es autoestima, mientras que dos dieron a conocer, que autoestima es valorarse uno mismo, quererse uno mismo.</p> <p>Pregunta 2. ¿Tiene conocimiento de una persona con autoestima alta y baja?</p> <p>Tres participantes dieron a conocer que no tienen conocimiento acerca de personas con baja y alta autoestima, mientras que un participante determino que la persona con baja autoestima es la que piensa que no sirve para nada y que una persona con alta autoestima piensa que puede llegar a ser un líder.</p> <p>Pregunta 3. ¿Tiene conocimiento de cómo se debe reforzar la autoestima?</p> <p>Dentro del test, dos participantes manifestaron que si tienen conocimiento de cómo se debe reforzar la autoestima, explicaron que se necesita capacitar a las personas sobre temas de autoestima, y que la persona debe empezar por valorarse como es, quererse. Mientras que dos no tienen conocimiento.</p>	<p>Pregunta 1. De los temas impartidos ¿Cuáles le servirán como junta directiva?</p> <p>Dentro del test los cuatro participantes dieron a conocer los temas que le servirán como junta directiva, siendo los siguientes: Autoestima, liderazgo, habilidades de liderazgo.</p> <p>Pregunta 2. ¿Considera que se debe tener autoestima alta para liderar una junta directiva?</p> <p>Los cuatro participantes dieron a conocer que sí consideran que se debe tener autoestima alta para liderar en una junta directiva, porque un líder debe ser participativo, debe guiar al grupo, motivar a los demás miembros, para mantener una junta directiva organizada.</p> <p>Pregunta 3. ¿De los tipos de liderazgo cual le gustaría practicar dentro de la junta directiva?</p> <p>De los cuatro participantes, tres dieron a conocer que de los tipos de liderazgo que existen desean practicar el liderazgo transformador, porque incluye visión, enfrenta retos y el otro participante respondió que desea ejercer el liderazgo democrático.</p> <p>Pregunta 4. ¿Escribe tres habilidades</p>

<p>Pregunta 4. ¿Qué conocimiento tiene sobre liderazgo?</p> <p>De los cuatro participantes, dos dieron a conocer en el test que liderazgo es participar en cualquier reunión, cuestionar y analizar, saber dirigir un grupo, promover el trabajo en equipo y la participación multidisciplinaria. Dos no tienen conocimiento.</p> <p>Pregunta 5. ¿Tiene conocimiento de las habilidades que debe tener la persona líder?</p> <p>De los cuatro participantes, tres tienen conocimiento de las habilidades de un líder, detallaron su explicación dando a conocer que las habilidades del líder son los valores, el trabajar en equipo y capacidad de influencia, solamente un participante no tienen conocimiento.</p> <p>Pregunta 6. ¿Tiene conocimiento de los tipos de liderazgo que se pueden dar dentro de una organización, comunidad, u asociación?</p> <p>De los cuatro participantes que respondieron el test, dos dieron a conocer cuáles son los tipos de liderazgo que se pueden dar en una organización, asociación o comunidad, entre ellos están autocráticos, autoritarios. Mientras que dos no tienen conocimiento.</p> <p>Pregunta 7. ¿Considera que una mujer</p>	<p>de un hombre y una mujer líder?</p> <p>Los participantes en respuesta al test plasmaron habilidades de un hombre y una mujer líder, siendo las siguientes.</p> <p>Hombre: Ordenar las actividades, buscar soluciones cumplidor, participativo, distribuir las tareas, actuar con transparencia, comunicativo, realizar bien el trabajo.</p> <p>Mujer: administrar bien los recursos de la asociación, orientar al grupo, buscar soluciones, motivadora, actuar con transparencia, participativa, cumplidora, comunicativa, visionaria, tomar decisiones, realizar bien el trabajo.</p> <p>Pregunta 5. Como apoyaría usted a un miembro de la junta directiva a reforzar su autoestima?</p> <p>Dos participantes escribieron una respuesta similar que en ese caso era necesario juntar a los directivos, para dialogar con la persona para conocer que le sucede, mientras que los otros dos respondieron que apoyaran al miembro motivándolo a participar.</p> <p>Pregunta 6. ¿Considera que las mujeres pueden llegar hacer buenas líderes?</p> <p>Los participantes consideran que las mujeres si pueden llegar hacer buenas líderes, porque ellas tienen más iniciativa</p>
---	---

<p>tienen la capacidad para liderar dentro de una organización?</p> <p>De los cuatro integrantes, dos consideran que hombre y mujer tienen la capacidad para liderar una organización, explicaron que ambos tienen las mismas oportunidades y derechos y que si se capacitan pueden llegar a liderar. Dos integrantes no respondieron.</p>	<p>que los hombres, tienen mayores ideas.</p>
<p>Según los datos obtenidos durante los procesos de pre test y pos test, se puede identificar que es evidente que el conocimiento de los integrantes de la junta Directiva en el pre test era muy bajo, debido a que solamente dos miembros no respondieron todas las preguntas, quienes manifestaron que habían escuchado hablar sobre liderazgo y autoestima, pero en realidad no podían dar a conocer el significado, sin embargo en el pos test se pudo reflejar un alto conocimiento, lo que permitió mejorar unos conceptos básicos relacionados a temas importantes de acuerdo a la temática desarrollada para poder mejorar sus capacidades. En el pos test se pudo detectar que el conocimiento fue aumentando debido a temas que no se habían abordado, es por ello que los cuatro participantes respondieron de manera clara a las preguntas planteadas.</p>	

Taller Módulo III “Equidad de género”	
Pre test	Pos test
<p>Pregunta 1. ¿Tiene conocimiento de lo que significa sexo?</p> <p>De los cuatro participantes dos dieron a conocer en el test que sexo significa hombre y mujer, ambos describieron la misma respuesta, mientras que los otros dos integrantes de la junta directiva confundieron el significado de la palabra.</p> <p>Pregunta 2. ¿Tiene conocimiento de lo que significa la palabra género?</p> <p>De los cuatro participantes dos poseían conocimiento del significado de género, dieron a conocer que se refiere a que hombre y mujer tiene los mismos derechos y que género significa femenino y masculino mientras que los otros dos desconocían el significado.</p> <p>Pregunta 3. ¿Ha escuchado hablar de la igualdad de género?</p> <p>De los cuatro participantes dos respondieron que en la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, si han escuchado hablar del tema de igualdad de género, mientras que dos respondieron que no han escuchado.</p> <p>Pregunta 4. ¿Qué entiende por igualdad de género?</p> <p>De los cuatro participantes dos</p>	<p>Pregunta 1. ¿Qué aprendió de los temas impartidos?</p> <p>De los temas impartidos los cuatro participantes dieron a conocer que aprendieron que equidad de género significa, igualdad de derechos, compromisos, oportunidades entre hombres y mujeres y que ambos sexos impulsan equidad.</p> <p>Pregunta 2. ¿Considera que en Guatemala debe haber equidad de género?</p> <p>Tres participantes en el test respondieron que si consideran necesario que en Guatemala se dé la equidad de género, porque en la sociedad se ha reflejado demasiada discriminación, poca participación y exclusión en las mujeres, mientras que otro participante respondió que la persona adulta debe impulsar equidad de género en la juventud.</p> <p>Pregunta 3. ¿Explique de qué manera se puede lograr la equidad de género?</p> <p>Los cuatro participantes que respondieron el test, dieron a conocer que para lograr la equidad de género es necesario generar espacios informativos en donde se le dé a conocer a la juventud respecto a la equidad de</p>

<p>respondieron que la igualdad de género se refiere a que hombres y mujeres son iguales, que ambos tienen los mismos derechos, dos no dieron ninguna respuesta debido al desconocimiento.</p> <p>Pregunta 5. ¿Qué entiende por machismo?</p> <p>Dos participantes no entienden que significa machismo, mientras que dos participantes dieron a conocer que se refiere a cuando el hombre trata a la mujer con menos dignidad.</p> <p>Pregunta 6. ¿Tiene conocimiento de lo que significa roles de género?</p> <p>Respecto a esta pregunta dos participantes dieron a conocer que cuentan con conocimiento acerca del significado de roles de género, explicaron que significa que hombres y mujeres pueden ejercer el mismo trabajo o cargo y que roles de género es una construcción social y no un término destinado, los otros dos participantes desconocían el significado.</p>	<p>género.</p> <p>Pregunta 4. ¿Se considera capaz de realizar roles femeninos y masculinos de género?</p> <p>Dentro del test los cuatro participantes dieron a conocer que ambos sexos se sienten capaces de realizar los roles femeninos y masculino, porque todos los seres humanos tienen la capacidad solamente hay que desarrollarlas.</p> <p>Pregunta 5. ¿De qué manera se puede evitar el machismo en las comunidades?</p> <p>Dentro del test los participantes dieron a conocer que una forma de evitar el machismo, es a través de charlas a los hombres para que cambien de actitud; así mismo sensibilizar a las mujeres para que corrompan con esas creencias que no les permite involucrarse en las actividades que se desarrollan en el ámbito político, cultural, económico y social.</p>
<p>Luego de la aplicación de los cuestionarios pre test y pos test del módulo III “Equidad de género, producto de este proceso se pudo detectar que el conocimiento fue aumentando debido a que varios conceptos no se habían abordado anteriormente, esto se refleja en las respuestas del cuestionario pos test, debido a que los cuatro integrantes plasmaron correctamente sus respuesta, ya que en el pre test se evidencio que de los cuatro integrantes de la junta directiva seleccionados en</p>	

la muestra, solamente dos tenían la idea a las preguntas planteadas, debido a que en ASECSA ya les habían hablado de algunos conceptos sobre equidad de género, mientras que los otros desconocían el significado de varios conceptos, por lo que el en pre test se evidencio que nivel de conocimiento era bajo.

Grupos focales

Sistematización del grupo focal con integrantes de la Junta Directiva

Para la realización del grupo focal con integrantes de la junta directiva fue necesario el diseño de una guía estructurada de preguntas rápidas, con el objetivo de apreciar el aprendizaje, satisfacción, comportamiento, así como el impacto de las actividades realizadas por el proyecto “Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión, dirigido a integrantes de la Junta Directiva de programa socio ACOPROS.

Las respuestas a la guía de preguntas son las siguientes.

- Los temas tratados despertaron el interés en los integrantes de la junta directiva, consideran que con el aprendizaje adquirido se les facilita desempeñar eficientemente las tareas en la asociación, así mismo se replicará el aprendizaje con los líderes de sus comunidades mejorando de esta manera la organización comunitaria.
- A los integrantes les favorece fortalecer sus capacidades de gestión, porque fomenta la participación, comunicación y la apertura de brechas para que la asociación supere las dificultades que se presenten en el entorno, así como también a valorar el trabajo en equipo para alcanzar mejores resultados en la asociación. Al fortalecer sus capacidades lograrán velar por el funcionamiento de la asociación, gestionando proyectos que involucren a los socios comadronas y promotores de salud ACOPROS.
- El desempeño de funciones ha mejorado a raíz de que los integrantes de la junta directiva están entusiasmados, cada miembro tiene claro el trabajo que le corresponde realizar, se planifican las actividades, existe organización para llevarlas a cabo.

- El órgano directivo practica las habilidades que le corresponde como junta directiva, en las acciones cotidianas la representante legal está ejerciendo el liderazgo, se ha iniciado a trabajar en equipo, todos participan en la toma de decisiones, buscan estrategias para solucionar conflictos.
- La forma de pensar de los miembros de la junta directiva ha cambiado, el asistir a los talleres les motivó, se encuentran con deseos de trabajar, han empezado a aplicar los conocimientos adquiridos, realizando gestiones con la municipalidad del municipio de Tamahú, solicitando apoyo para el bienestar de la Asociación, cuentan con visión de lograr la sostenibilidad de ACOPROS.
- El órgano directivo está dispuesto a compartir su aprendizaje adquirido en los talleres con la nueva junta directiva, consideran que las réplicas son importantes, mejora las funciones de cada miembro, mejora el trabajo en equipo, evita conflicto en la asociación. Informaron que el aprendizaje se debe replicar no solo dentro de la junta directiva, sino en las comunidades para compartir con jóvenes de las comunidades del municipio de Tamahú que son los actores principales de fuentes de desarrollo, que a futuro formarán parte de la asociación.
- El órgano directivo considera que es necesario que la nueva junta directiva conozca y se empodere sobre los temas impartidos en los talleres de formación para que trabajen de manera adecuada y no se redunde a un deficientes desempeño de funciones, así mismo informaron que es indispensable que mejoren su actitud en el servicio de comadronas y promotores de salud del municipio.
- Los integrantes de la junta directiva informaron que aunque ya no formen parte de la misma, los conocimientos adquiridos en los talleres le servirán para crecer como persona, porque en el contexto social es importante la participación en el ámbito individual y colectivo, para mejorar el bienestar de las comunidades. Los temas impartidos son de gran apoyo para fortalecer la calidad de vida de las comunidades, más para la juventud que a futuro pueden formar parte del órgano directivo.

- Los integrantes de la junta directiva informaron que los conocimientos adquiridos los han puesto en práctica en las actividades que se realizan cotidianamente en la asociación, se fomenta la participación y liderazgo en las reuniones.
- El órgano directivo ha cumplido en realizar correctamente las tareas, no tiene temor porque cuentan con los conocimientos suficientes de cómo deben trabajar para lograr los objetivos de la asociación, se organizan, planifican y ejecutan las actividades.
- Los integrantes de la junta directiva consideraron que la metodología aplicada durante los talleres de capacitación fue de satisfacción, la adecuada porque motivo a los participantes, se desarrolló dinámicas que permitió desaparecer el miedo de querer participar, la vergüenza de opinar y reflexionar sobre los temas impartidos.

Al final de la actividad los integrantes de junta directiva expresaron que se encuentran motivados para trabajar por el bienestar de la asociación, así mismo brindaron su agradecimiento por haber sido tomados en cuenta en los talleres de capacitación, ya que debido a ello han adquirido aprendizaje, cuentan con capacidades para desarrollar las tareas que tiene a su cargo.

Sistematización del grupo focal con asamblea general comadronas y promotores de salud.

Para la realización del grupo focal con comadronas y promotores de salud, de distintas comunidades del municipio de San Pablo Tamahú, se convocó a la junta directiva con la finalidad de que compartieran los conocimientos adquiridos en los talleres de capacitación. Esta actividad permitió evaluar los avances, aprendizaje, satisfacción y comportamiento y el impacto en los miembros de la junta directiva.

Al inicio de la Actividad la junta directiva dio una cordial bienvenida a los socios comadronas y promotores, explicaron el objetivo de la actividad, para luego realizar una oración.

Como punto de partida se tuvo la intervención de la representante legal donde dio a conocer a los socios que el órgano directivo contaban con capacidad instalada en los temas de “desarrollo de habilidades de junta directiva de asociación, autoestima y liderazgo, equidad de género”, debido a que participaron en tres talleres con la finalidad de fortalecer las capacidades de gestión.

La representante legal enfatizó que el aprendizaje que habían adquirido lo compartirían, es por ello que inicio informando lo que habían comprendido de la temática del módulo I “desarrollo de habilidades de junta directiva”, dio a conocer que una junta directiva es el eje principal de la asociación, porque de ellos depende que en la asociación se logren los objetivos que se tiene previstos, comento que para desempeñar las tareas que les corresponde como junta directiva, era necesario trabajar en equipo, estar motivados, resolver conflictos, estar involucrados todos los miembros en la toma de decisiones, así mismo manifestó que todos los miembros deben cumplir con las funciones que le corresponde a cada uno.

La representante legal comentó que los conocimientos adquiridos en los talleres, los han iniciado a practicar, manifestó que como órgano directivo ya planifican las actividades, se organizan cómo lo van hacer, quien lo va hacer, y cuando se van a ejecutar las actividades, así mismo vicepresidente y la vocal I, tuvieron la oportunidad de hablar del tema de liderazgo y equidad de género, dando a conocer que el liderazgo era importante en la asociación, conscientes que sin un líder no se puede trabajar, porque es la persona que guía, orienta, dirige el funcionamiento de la asociación.

El aprendizaje que compartió el órgano directivo generó un ambiente de diálogo, confianza, intercambio de inquietudes y experiencias relacionadas al tema de liderazgo y equidad de género con las comadronas y promotores de salud.

Luego de brindar la junta directiva los conocimientos adquiridos, una comadrona manifestó su agradecimiento a órgano directivo por compartir sus conocimientos, dio a conocer que el aprendizaje que ella adquirió le servirá si la eligen como miembro del nuevo órgano directivo, exhortó a los mismos que continúen trabajando y así

buscar estrategias para lograr la sostenibilidad de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

La realización de esta actividad permitió evidenciar que el órgano directivo si comprendió los temas tratados en los talleres de capacitación.

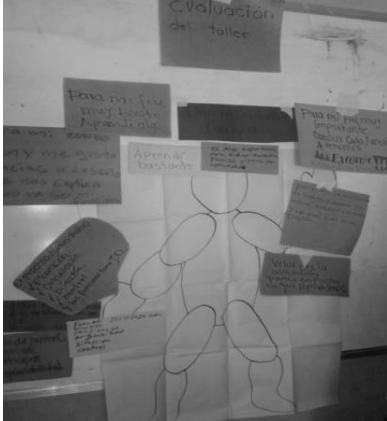
Conclusiones

- Con la participación de los integrantes de la junta directiva el proceso de evaluación se logró realizar con éxito, por medio de la técnica de grupos focales se obtuvo información importante donde se reflejó que el programa de capacitación fue beneficioso, debido a que se replicó los conocimientos adquiridos con los socios comadronas y promotores de salud de las distintas comunidades.
- Por medio de los cuestionarios pre y pos test se evidenció que los integrantes al inicio de cada taller poseían un nivel bajo de conocimiento acerca de la temática desarrollada, mientras que en el pos test se comprobó que el conocimiento fue en aumento.
- Durante el proceso de evaluación se comprobó que los integrantes de la Junta directiva se encuentran aplicando los conocimientos adquiridos en la implementación del programa de capacitación, motivados de realizar un eficiente desempeño de funciones en la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud (ACOPROS.)
- Las herramientas utilizadas durante el proceso de evaluación permitieron recopilar información obteniendo datos verídicos.
- Con los resultados obtenidos de la evaluación se evidencia que el programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión fue de gran valor y de utilidad para los integrantes de la junta directiva de programa socio ACOPROS, se logró medir los criterios de satisfacción, aprendizaje, comportamiento de la junta directiva.

ANEXOS

Anexo 1: Fotografías

Aplicación de técnica “El muñeco”



Fuente: Leal E. (2017) PPSII. URL

Aplicación de pre test y pos test



Fuente: Leal E. (2017) PPSII. URL



Fuente: Leal E. (2017) PPSII. URL

Junta directiva compartiendo su aprendizaje adquirido en los talleres



Fuente: Leal E. (2017) PPSII. URL




Fuente: Leal E. (2017) PPSII. URL

Aplicación de la guía de preguntas focalizadas




Fuente: Leal E. (2017) PPSII. URL








Anexos 2: Planilla de asistencia aplicada en la evaluación del programa de capacitación.







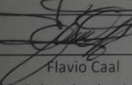
PLANILLA DE ASISTENCIA




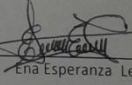
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA PPSII

FECHA Y NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:		Abril 07 de 2017 "Evaluación de la efectividad del programa de Capacitación para Fortalecer capacidades de gestión"			
LUGAR DE LA ACTIVIDAD:		ACOPROS, San Pablo Tamahú			
RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD		Ena Esperanza Leal			
No.	Apellido y Nombre	Sexo	Cargo	Fecha	Firma
1	Clara Piton	F	Comadróna	07/04/17	
2	Felisa Ichich	F	Comadróna	07/04/17	
3	Maria Juc Ichich	F	Comadróna	07/04/17	
4	Dolores Tul Ichich	F	Vocal	07/04/17	Dolores Tul Ichich
5	Paulino Tot	M	Titular	07/04/17	Paulino Tot
6	Santiago Tul	M	Vicepresidente	07/04/17	
7	Emanuela Mac	F	Vocal	07/04/17	
8	Telma Patricia Mac	F	Presidenta	07/04/17	
9	Carmelina Carcamo	F	Promotora	07/04/17	Carmelina Carcamo
10	Florinda Juc Ico	F	Promotora	07/04/17	

11	Faustino Mac Beb	M	Promotor	07/04/17	
12	Josefina Caal Chipin	F		07/04/17	
13	Manuela Ico	F	Comadróna	07/04/17	
14	Catalina Juc Maas	F	Promotora	07/04/17	

Firma: 
 Flavio Caal
 Enlace institucional
 Coordinador regional ASECSA



Firma: 
 Ena Esperanza Leal
 Estudiante

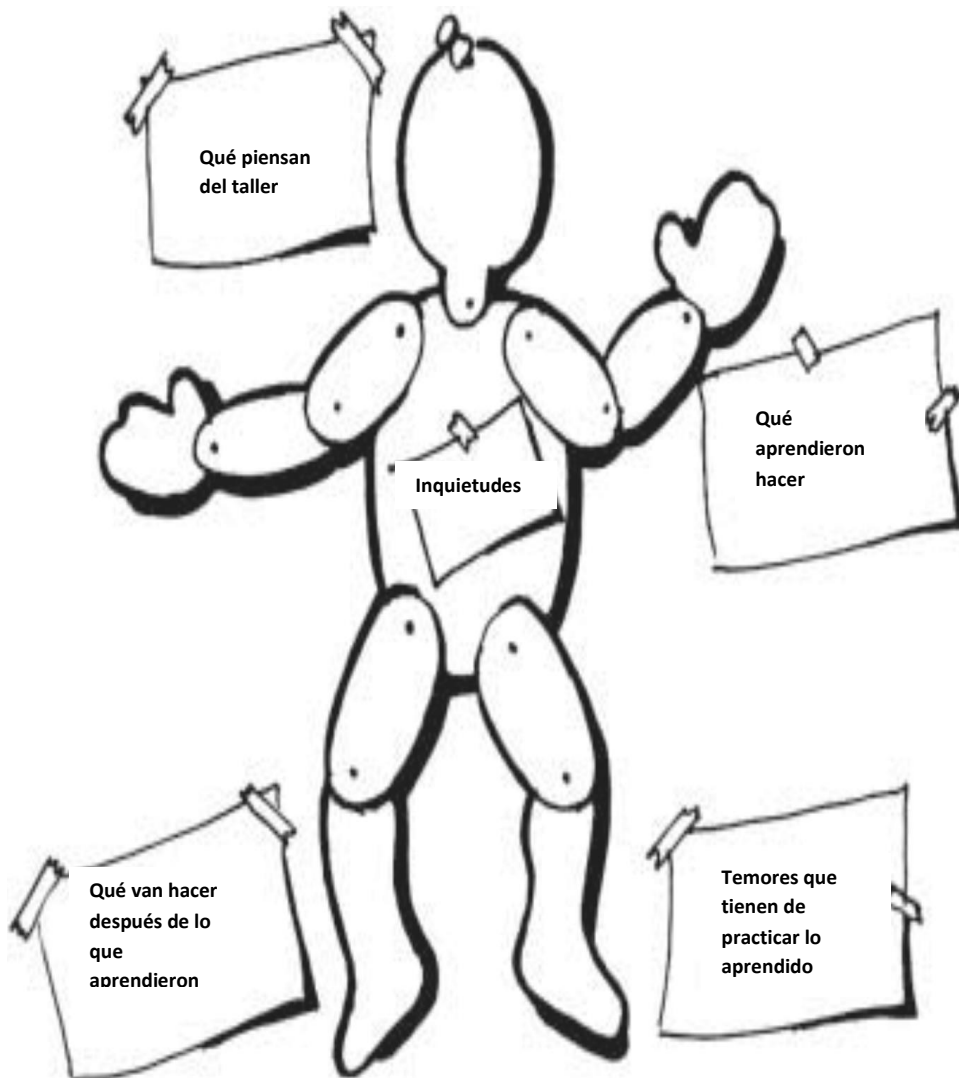
Anexo 3

PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN

Responsable de la evaluación: _____

Nombre del o de la participante: _____

Instrucciones: Se le solicita a todos (as) los participantes “integrantes de la junta directiva que se integren en grupo de tres personas y que escriban en tarjetas de colores, en la cabeza del muñeco deben colocar las tarjetas relacionadas a lo que piensan del taller, en las manos del muñeco deben colocar todas las tarjetas relacionadas de lo que aprendieron hacer. En el pie derecho colocar las tarjetas relacionadas de lo que van hacer después de lo que aprendieron, y en el pie izquierdo deben colocar las tarjetas de los temores que tiene de poner en práctica lo que aprendieron, en el pecho del muñeco colocar las tarjetas relacionadas a sus nuevas inquietudes.



Anexo 4

PROPUESTA DE EVALUACIÓN II

Pre-test

Evaluación: Módulo II "Autoestima y Liderazgo"

Dirigida: A integrantes de la Junta Directiva de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Lugar: Centro de Capacitación de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú

Fecha:

1. Sabe usted ¿qué es autoestima?

Sí _____ No _____ ¿Explique? _____

2. Tiene conocimientos de una persona con autoestima baja y alta

Sí _____ No _____ ¿Explique? _____

3. Tiene conocimiento de ¿cómo se debe reforzar la autoestima?

Sí _____ No _____ ¿Explique? _____

4. ¿Qué conocimientos tiene usted sobre liderazgo? ¿Explique? _____

5. Tiene conocimiento de las habilidades que debe tener la persona líder.

Sí _____ No _____ ¿Explique? _____

6. Tiene conocimiento de los tipos de liderazgo que se pueden dar dentro de una organización, comunidad u asociación.

Sí _____ No _____ ¿Cuáles? _____

7. ¿Considera que un hombre y una mujer tienen la capacidad para liderar dentro una organización?

Sí _____ No _____ ¿Por qué? _____

Anexo 5

PROPUESTA DE EVALUACIÓN II

Pos-test

Evaluación: Módulo II “Autoestima y Liderazgo”

Dirigida: A integrantes de la Junta Directiva de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Lugar: Centro de Capacitación de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú

Fecha: Marzo 17 del 2017

De los temas impartidos ¿cuáles le servirán como junta directiva?

¿Considera que se debe de tener autoestima alta para liderar una junta directiva?

Sí _____ No _____ ¿Por qué? _____

De los tipos de liderazgo ¿cuál le gustaría poner en práctica dentro de la junta directiva?

Escriba tres habilidades de un hombre y una mujer líder.

Mujer	Hombre

¿Cómo apoyaría usted a un miembro de la junta directiva a reforzar su autoestima? ¿Explique?

¿Considera que las mujeres pueden llegar hacer buenas líderes?

Sí _____ No _____ ¿Por qué? _____

PROPUESTA DE EVALUACIÓN III

Pre-test

Evaluación: Módulo III “Equidad de Género”.

Dirigida: A integrantes de la junta directiva de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Lugar: Centro de Capacitación de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú

Fecha: _____

Responda las siguientes preguntas que a continuación se le presentan.

1. ¿Tiene conocimiento de lo que significa sexo?
Sí _____ No _____ ¿Explique si su respuesta es sí? _____

2. ¿Tiene conocimiento de lo que es la palabra género?
Si _____ No _____ Explique si tiene conocimiento _____

3. ¿Ha escuchado hablar de la igualdad de género? No _____ Si _____
¿Dónde? _____
4. ¿Qué entiende por igualdad de género?
¿Explique? _____

5. ¿Qué entiende por machismo?
¿Explique? _____
6. ¿Tiene conocimiento de lo que significa roles de género?
Sí _____ No _____ ¿Explique si tiene conocimiento? _____

PROPUESTA DE EVALUACIÓN III

Pos-test

Evaluación: Módulo II “Equidad de Género”.

Dirigida: A integrantes de la Junta Directiva de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS.

Lugar: Centro de Capacitación de Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú

Fecha: _____

Responda las siguientes preguntas que a continuación se le presentan.

9. ¿Qué aprendió de los temas que se impartieron?

10. ¿Considera que en Guatemala debe haber equidad de género?

Sí _____ No _____ ¿Explique? _____


11. ¿Explique de qué manera se puede lograr la equidad de género?

12. Se considera capaz de realizar roles femeninos y masculinos?

Sí _____ No _____ ¿Explique? _____

13. ¿De qué manera se puede evitar el machismo en los hombres en las comunidades?
¿Explique?

Anexo 4: Carta evaluación cualitativa por el centro de práctica



ASECSA
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR EL CENTRO DE PRÁCTICA

Nombre del estudiante: Ena Esperanza Leal, carné 2141702.
Centro de práctica: Asociación De Servicios Comunitarios De Salud ASECSA.

Nombre de la Propuesta de PPS: Programa de Capacitación para Fortalecer Capacidades de Gestión, dirigida a la Junta Directiva de programa socio ACOPROS, en el Municipio de San Pablo Tamahú.

Nombre del Docente de PPS II: Elder Eredy Caal Macz.
Nombre de la persona de enlace: Coordinador Regional Flavio Alberto Caal.

Aspectos Evaluados:

La estudiante de la Carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo realizo su práctica durante un periodo de tiempo en la Organización de ASECSA en el área de Fortalecimiento a Organizaciones Comunitarias, específicamente en el programa socio "Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS, en el municipio de San Pablo Tamahú. Se realiza esta evaluación según cada uno de los criterios que a continuación se describe.

- **Asistencia:** La practicante asistió a la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA según lo programado en sus actividades de práctica y apoyo organizacional.
- **Identificación con la institución:** Durante el tiempo que estuvo la estudiante logró encajar con la filosofía de la institución, involucrándose no solamente en las tareas propias, sino en otras que tuvo la apertura de colaborar. Aunque se centró mayormente al programa Fortalecimiento a Programas Socios.
- **Relaciones Interpersonales:** Se relacionó con la mayoría del equipo de Asociación, tuvo apertura a los comentarios, sugerencias. La relación interpersonal fue buena.
- **Colaboración:** Se tuvo la colaboración en diversas actividades, como en apoyo de talleres, elaboración de

CHIMALTENANGO
(Oficinas Centrales y de la Región Centro)
6ª. Calle 4-70 Zona 1,
Quintas Los Aposentos 1,
Chimaltenango, Guatemala, C.A.
Telefax: (502) 78395997
78391332 – 78395853
Apartado Postal No. 27
Correos Electrónicos:
asecsa2@yahoo.com
asecsa1@intelnet.net.gt

COBÁN
(Oficinas Región Nor-Oriente)
19 Calle 3-13 Zona 10,
Barrio La Libertad,
Cobán Alta Verapaz, Guatemala,
Telefax: (502) 79417120
79417106 – 79521498
Correo Electrónico:
asecsacoban@intelnet.net.gt


RABINAL
(Oficinas Región Baja Verapaz)
1ª. Calle 7-118 Zona 1, Rabinal,
Baja Verapaz, Guatemala
Telefax: (502) 79398342
Correo Electrónico:
asecsarabin@yahoo.com

PETEN
(Oficinas Región Petén)
Barrio La Paz
200 mts del cruce San Valentín
San Francisco, Petén, Guatemala
Teléfono: (502) 5351-3762
Correo Electrónico:
asecsapeten@yahoo.com

SAN CRISTÓBAL TOTONICAPÁN
(Oficina Región Occidente)
Barrio la Ciénaga,
salida a San Andrés Xecul,
San Cristóbal
Totonicapán, Guatemala.
Teléfono: (502) 7767-8461
Correo Electrónico:
asecsatoto@gmail.com

30 1976-2010
2011-2013

Anexo 5: Evaluación cualitativa de centro de práctica



**Por el Derecho a la Salud
de los Pueblos**

**OFICINAS Y SEDES
REGIONALES**

CHIMALTENANGO
(Oficinas Centrales
y de la Región Centro)
6ª. Calle 4-70 Zona 1,
Quintas Los Apesentos 1,
Chimaltenango, Guatemala, C.A.
Telefax: (502) 78395997
78391332 – 78395853
Apartado Postal No. 27
Correos Electrónicos:
asecsa2@yahoo.com
asecsa1@intelnet.net.gt

COBÁN
(Oficinas Región Nor-Oriente)
19 Calle 3-13 Zona 10,
Barrio La Libertad,
Cobán Alta Verapaz, Guatemala,
Telefax: (502) 79417120
79417106 – 79521498
Correo Electrónico:
asecsacoban@intelnet.net.gt

RABINAL
(Oficinas Región Baja Verapaz)
1ª. Calle 7-118 Zona 1, Rabinal,
Baja Verapaz, Guatemala
Telefax: (502) 79388342
Correo Electrónico:
asecsarabin@yahoo.com

PETEN
(Oficinas Región Petén)
Barrio La Paz
200 mts del cruce San Valentin
San Francisco, Petén, Guatemala
Teléfono: (502) 5351-3762
Correo Electrónico:
asecsapeten@yahoo.com

SAN CRISTÓBAL TOTONICAPÁN
(Oficina Región Occidente)
Barrio la Cienaga,
salida a San Andrés Xecul,
San Cristóbal
Totonicapán, Guatemala.
Teléfono: (502) 7767-8461
Correo Electrónico:
asecsatoto@gmail.com

ASOCIACION DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD

ASECSA


materiales de talleres, su apoyo fue fundamental en el área de recepción durante tres días a la semana.

- **Liderazgo:** Desarrolló cualidades de liderazgo, mejorando sus prácticas, dirigiéndose a grupos de procesos formativos y actividades puntuales. Demostró ser una persona líder, dirigió y guio al grupo con el cual trabajo.
- **Gestión y manejo de recursos:** Los recursos donde tuvo acceso la practicante los utilizo eficientemente, lo cual es positivo para el aprovechamiento de los recursos con que cuenta la organización.
- **Ejecución y aporte de la propuesta:** La propuesta elaborada y ejecución de su proyecto contribuye para la guía en la facilitación de los talleres con miembros de la junta directiva de programa socio ACOPROS, como también para los demás programas socios de la Región Nor oriente, ya que el proyecto ejecutado da una inducción de contenidos relacionados a fortalecer capacidades de gestión.


En conclusión se le agradece a la Estudiante Ena Esperanza Leal por el aporte y compromiso que brindo a la Asociación, quien realizo su práctica con mucho profesionalismo, demostrando sus valores y principios éticos. Así mismo se le desea éxitos en su carrera profesional.

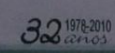
En nombre de la Asociación se le agradece a la Universidad Rafael Landívar por permitirnos a través de la practicante Profesional poder tener un documento útil que ayudara de gran manera a los técnicos del programa Fortalecimiento a Organizaciones Comunitarias y a sus beneficiarios.

Fecha 8 de mayo del 2017.


F: 

Flavio Alberto Caal
Coordinador Regional de ASECSA, región Nor-oriente
Enlace Institucional





Anexo 6: Notificación de aprobación para centro de Práctica Profesional Supervisada

 **Universidad Rafael Landívar**
Tradición Jesuita en Guatemala

Dirección del Departamento de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Teléfono: (502) 24262626 ext. 2315 y 2371
Fax: ext. 2369
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad. 01016

San Juan Chamelco, Junio 27 de 2016

Licenciado:
Haroldo Mazariegos
Coordinador Regional
ASECSA

Estimado Licenciado:

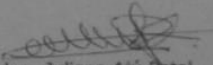
De manera atenta y con mucho agrado nos comunicamos con usted para agradecer su apoyo a la Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo Ena Esperanza Leal, carné: 21417-02.


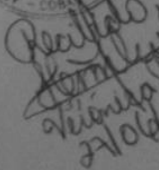
Desde la concepción de la carrera de Trabajo Social, la práctica es una importante oportunidad de proyección social, en la que el alumno aprende, se retroalimenta y gana experiencia profesional, al mismo tiempo que colabora en la satisfacción de necesidades sentidas por las instituciones en donde se realiza la práctica.

El proceso de práctica está dividido en dos fases: en la primera el estudiante mantendrá contacto permanente con la institución a través de una persona designada por la institución (persona enlace) sin contar aún con un tiempo presencial específico en la institución. En esta primera fase, se diseñará, de acuerdo con la persona enlace, el plan de práctica a implementarse en la segunda fase. En la primera fase, que va de julio a noviembre, el estudiante se incorporará a la institución, de acuerdo al cronograma y horario definido en la fase uno, a fin de llevar a cabo su proyecto de intervención.


En este sentido, se le ha autorizado a: Ena Esperanza Leal iniciar su proceso de Práctica Profesional Supervisada en su organización, la que amablemente nos permite el espacio de práctica. Solicitamos su apoyo a fin de que el estudiante pueda definir de manera preliminar el área de su posible intervención, y que la misma constituya un aporte útil para su institución, y para las comunidades o destinatarios de su proyección. Con ese propósito, el estudiante en este semestre debe hacer acercamientos con ustedes, y obtener por medios técnicos, la información necesaria y la asesoría oportuna.

Si hubiese alguna duda o comentario no dude en comunicarse con nosotros directamente en la Sede Regional de la Verapaz, a los teléfonos 77208309.


Licda. Juliana Ajú Patal
Coordinadora Académica
Facultad Ciencias Políticas y sociales
Campus San Pedro Claver S.J. Verapaz
Km. 218.5 Carretera a San Juan Chamelco
Alta Verapaz, Guatemala Centro América



Recibido
Haroldo Mazariegos
27/06/16

Anexo 7: Carta De Aceptación PPS en Centro De Práctica



**Por el Derecho a la Salud
de los Pueblos**

**OFICINAS Y SEDES
REGIONALES**

CHIMALTENANGO
(Oficinas Centrales
y de la Región Centro)
6ª. Calle 4-70 Zona 1,
Quintas Los Aposentos 1,
Chimaltenango, Guatemala, C.A.
Telefax: (502) 7839-5997
7839-1332 • 7839-5850
Apartado Postal No. 27
Correo Electrónico:
asecsa2@yahoo.com
asecsa1@intelnet.net.gt
www.asecsaguatemala.org

COBÁN
(Oficinas Región Nor-Oriente)
19 Calle 3-13 Zona 10,
Barrio La Libertad,
Cobán Alta Verapaz, Guatemala, C.A.
Telefax: (502) 7941-7120
7941-7106 • 79521498
Correo Electrónico:
asecsanoriente@yahoo.es

RABINAL
(Oficinas Región Baja Verapaz)
1ª. Calle 7-118 Zona 1, Rabinal,
Baja Verapaz, Guatemala, C.A.
Telefax: (502) 7938-8342
Correo Electrónico:
asecsarabin@yahoo.com

PETÉN
(Oficinas Región Petén)
Barrio La Paz
200 mts del cruce San Valentín
San Francisco Petén, Guatemala, C.A.
Teléfono: (502) 7823-4569
Correo Electrónico:
asecsapeten@yahoo.com

SAN CRISTOBAL TONICAPÁN
(Oficinas Región Occidente)
Barrio La Cienega,
salida a San Andrés Xecul
San Cristobal
Tonicapán, Guatemala, C.A.
Teléfono: (502) 7767-8461
Correo Electrónico:
asecsatoto@gmail.com

ASOCIACION DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD
ASECSA


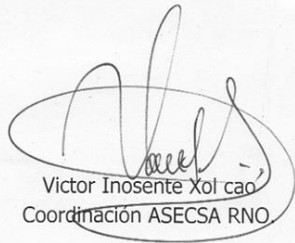
Cobán, Alta Verapaz, 4 de Julio, 2016

Licda. M.A. Juliana Aju Patal
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Sede Regional de San Juan Chamelco A.V.
Campus San Pedro Claver S.J. de la Verapaz

Nosotros: Asociación de Servicios Comunitarios de Salud – ASECSA- por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: Ena Esperanza Leal carné: 2141702 se presentó a nuestra organización con el objetivo de solicitar espacio para realizar su Práctica Profesional Supervisada I y II, a lo cual estamos en la disponibilidad de brindarle el espacio y las condiciones necesarias para que realice su trabajo en el área de: Fortalecimiento a Programas Socios, lo cual implica que tendrá acceso a la información necesaria para la buena realización de su trabajo.

Así mismo, hacemos de su conocimiento que la persona nombrada como persona enlace es: Flavio Alberto Caal, quien se desempeña como Coordinador del programa Fortalecimiento a organizaciones comunitarias e Incidencia.

Atentamente,



Victor Inosente Xol cao
Coordinación ASECSA RNO

Fundada en el año **1978**

Anexo 8: Fotografías aplicación de herramientas en PPSI

Matriz de Priorización de Problemas



Fuente: Leal. E. (2016) PPSI. URL

Árbol de Problemas



Fuente: Leal. E. (2016) PPSI. URL

Matriz FODA



Fuente: Leal. E. (2016) PPSI. URL

Diagrama de Venn



Fuente: Leal. E. (2016) PPSI. URL

Identificación de proyecto





Fuente: Leal. E. (2016) PPSI. URL

Panorama organizacional



Fuente: Leal. E. (2016) PPSI. URL

Anexo 9: Agenda de socialización de proyecto

AGENDA DE ACTIVIDAD
SOCIALIZACIÓN SOBRE:

Proyecto: Programa de capacitación para fortalecer capacidades de gestión dirigido a junta directiva de ACOPROS


Participantes:	Integrantes de Junta Directiva de ACOPROS
Lugar:	Instalaciones Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ACOPROS
Fecha:	

HORARIO	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPONSABLE
14:30 a 14:45	Estudiante da la cordial bienvenida y da a conocer de manera breve el objetivo de su presencia	Humano	Ena Esperanza leal
14:45 a 14:50	Inscripción de los integrantes	Formato de Planilla de asistencia, lapicero	Ena Esperanza Leal
14:50 a 15:15	Socialización de proyecto de intervención	Informe PPSI, laptop	Ena Esperanza Leal e integrantes
15:15 a 15:30	Comentarios	Humano	Todos
15:30 a 15:40	Dinamica "El objeto imaginario"	Humano	Ena Esperanza leal
15:40 a 15:50	Refacción	Humano	Ena Esperanza Leal
15:50 a 16:00	Agradecimiento por presencia de integrantes	Humano	Ena Esperanza Leal

Aprobada:

David Caaf

David Caaf
Enlace Institucional
Coordinador Regional ASECRA



Anexo 10: Planilla socialización de proyecto



PLANILLA DE ASISTENCIA



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
 SEDE REGIONAL DE LA VERAPAZ
 FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
 LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO
 PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA PPSII
 TUTOR: LIC. ELDER CAAL

FECHA Y NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: 26/01/17 Socialización del proyecto
 LUGAR DE LA ACTIVIDAD: ACOPROS, San Pablo Tamahú
 RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD: Ena Esperanza Leal

No.	Apellido y Nombre	Sexo	Teléfono	Cargo	Fecha	Firma
1	Telma Patricia Max	F	58738787	presidenta	26/01/17	
2	Françoela Izabel Max	F	51713822	Vocal III	26/01/17	
3	Santiago Tul	M	51742768	Vicepresidente	26/01/17	
4	Josefina Caal Chiquin	F	Comision Fiscalizadora Titular 2 - 90509382	Comision Fiscalizadora Titular 2	26/01/17	
5	Dolores Tul Ichich	F	49647060	Vocal 2	26/01/17	
6	Paulino Tot		40907717	Comision Fiscalizadora	26/01/17	Paulino Tot

Firma:
 Elder Caal
 Enlace institucional
 Coordinador regional ASECSA

Firma:
 Ena Esperanza Leal
 Estudiante

Anexo 11: Fotografía. Socialización de resultados del proyecto de intervención.



Fuente: Leal. E. PPSII. (2017).URL.