



Facultad de Humanidades
Escuela de Ciencias Sociales
Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible

Manual de puestos y funciones para el fortalecimiento organizacional del personal a nivel local del Ministerio de Desarrollo Social, Municipio de Santa Catalina La Tinta, Alta Verapaz
(Sistematización de Practica Profesional del Desarrollo Sostenible II)

Efraín Ichich Cucul

La Tinta, agosto 2020

Manual de puestos y funciones para el fortalecimiento organizacional del personal a nivel local del Ministerio de Desarrollo Social, Municipio de Santa Catalina La Tinta, Alta Verapaz
(Sistematización de Practica Profesional del Desarrollo Sostenible II)

Efraín Ichich Cucul

Lcda. Luz Andrea Moya Mejia (Asesor)

Lcda. Junny Elizabeth Mejía Valdéz (Revisora)

La Tinta, agosto 2020

Autoridades Universidad Panamericana

Rector M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA Adolfo Noguera

Autoridades Facultad de Humanidades

Decano M.A. Elizabeth Herrera de Tan

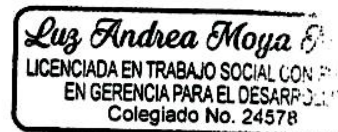
Vicedecano M.Sc. Ana Muñoz de Vásquez

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala 25 de noviembre 2018.

En virtud de que el informe final de la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo sostenible II con el tema: “Manual de puestos y funciones para el fortalecimiento organizacional del personal a nivel local del Ministerio de Desarrollo Social, Municipio de Santa Catalina La Tinta, Alta Verapaz.” Presentado por el (la) estudiante: Efraín Ichich Cucul previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



*Licda. Luz Andrea Migdaly Moya Mejía
Trabajadora Social
Asesora*



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala, noviembre 2019.

En virtud de que el informe final de la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: **“Manual de puesto y funciones para el fortalecimiento organizacional del personal a nivel local del Ministerio de Desarrollo Social, Municipio de Santa Catalina La Tinta, Alta Verapaz.”**. Presentada por el estudiante: **Efraín Ichich Cucul** previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

Licda. Junny Elizabeth Mejía Valdéz
Revisora



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES. Guatemala, julio 2020. -----

En virtud de que el informe final de la Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: **"Manual de puestos y funciones para el fortalecimiento organizacional del personal a nivel local del Ministerio de Desarrollo Social, Municipio de Santa Catalina La Tinta, Alta Verapaz"** presentado por: **Efraín Ichich Cucul**, previo a optar el grado académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se da por aprobado el informe final de la Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, **para que el (la) estudiante proceda a los trámites de acto de graduación.**

M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Decana
Facultad de Humanidades



1779

upana.edu.gt

Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Nota: *Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.*

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
1. Marco de referencia	
1.1 Antecedentes de la organización	1
1.2 Descripción de la organización	2
1.3 Ubicación de la organización (Descripción)	3
1.4 Contexto en el que está ubicada la organización	4
1.5 Organización	4
1.6 Visión	5
1.7 Misión	5
1.8 Programas establecidos	5
2. Marco teórico	
2.1 Desarrollo social	7
2.2 Desarrollo humano	8
2.3 Desarrollo	8
2.4 Promover	9
2.5 Programas sociales	9
2.6 Transferencia monetaria condicionada	9
2.7 Becas	10
2.8 Protección social	10
2.9 Asistencia social	11
2.10 Gerencia social	11
2.11 Desigualdad	12
2.12 Vulnerabilidad	12
2.13 Pobreza	12
2.14 Extrema pobreza	13

2.15	Desnutrición	13
2.16	Desempleo	14
2.17	Desempeño educativo	14
2.18	Salud	14
2.19	Educación	14
2.20	Gestión	15
2.21	Gestionar	15
2.22	Gestión social	15
2.23	Proyectos	16
2.24	Coordinar	16
2.25	Reunión	17
2.26	Socialización	17
2.27	Planificación	17
2.28	Acción estratégica	18
2.29	Implementación	18
2.30	Actualización	19
2.31	Taller	19
2.32	Capacitación	19
2.33	Trabajo social	19
2.34	Toma de decisión	20

3. Diagnóstico institucional

3.1	Justificación	21
3.2	Alcances	21
3.3	Metodología	22
3.4	Identificación de la situación de la institución o área de intervención	23
3.5	Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada	26
3.6	Análisis del problema priorizada	28

4. Propuesta o proyecto de solución a la problemática priorizada

4.1. Identificación de la propuesta o proyecto	30
4.1.1. Nombre de la propuesta o proyecto	31
4.1.2. Responsables de la ejecución	31
4.1.3. Ubicación geográfica	31
4.1.4. Duración estimada	31
4.1.5. Presupuesto estimado	31
4.2. Introducción de la propuesta o proyecto	32
4.3. Justificación de la propuesta o proyecto	32
4.4. Objetivos de la propuesta o proyecto	33
4.4.1. Objetivo General	33
4.4.2. Objetivos específicos	33
4.5. Desarrollo de la propuesta	33
4.6. Descripción de la población beneficiaria	34
4.7. Descripción de las actividades a desarrollar	35
4.8. Riesgos y sostenibilidad	36
4.9. Presupuesto	37
Conclusiones	41
Recomendaciones	42
Referencias	43
Anexos	45

Lista de Cuadros

Cuadro No. 1	Descripción del FODA	21
Cuadro No. 2	Jerarquización de problemas o necesidades	24
Cuadro No. 3	Presupuesto de la Propuesta o proyecto	34
Cuadro No. 4	Cronograma	44
Cuadro No. 5	Plan de Actividades	46

Lista de Gráficas

Gráfica No. 1 Organigrama Institucional 4

Lista de imágenes

Imagen No.1 Mapa del Municipio 4

Resumen

La Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II de la Universidad Panamericana de Santa Catalina la Tinta Alta Verapaz, tiene como finalidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en nuestro desarrollo de nuestra formación académica ya que la profesión abarca varias áreas de intervención, desde el ámbito social, cultural y económico. El ejercicio de la práctica profesional forma parte del actual pensum de estudios de la Carrera, la que se realiza con el apoyo de instituciones gubernamentales y no gubernamentales para fortalecer el proceso de formación profesional de cada estudiante de la carrera.

La Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II se efectuó en la oficina local del Ministerio de Desarrollo Social ubicado en el barrio el centro zona 01, del municipio de Santa Catalina La Tinta, departamento de Alta Verapaz, desarrollándose en un periodo de tres meses del año 2018, por lo que, el presente informe hace referencia en donde se realizó el análisis situacional, en cual permitió conocer la situación y la problemática social que aqueja al personal técnico de la entidad, por medio del análisis estratégico se aplicó la técnica FODA y la priorización de los problemas y necesidades, se logra identificar que el personal técnico desconoce las funciones que ejerce cada uno de ellos dentro de la entidad, y con ello permitió identificar el proyecto de intervención siendo El Manual de Puestos y Funciones para el Fortalecimiento Organizacional del personal a nivel local del Ministerio de Desarrollo Social, municipio de Santa Catalina La Tinta, Alta Verapaz.

Que tiene como objetivo de contribuir en el fortalecimiento de capacidades al personal técnico a través de la elaboración de un manual de puestos y funciones para garantizar el cumplimiento de las normas laborales en la cual permite ser una entidad moderna con un alto nivel de proyección y responsabilidad social. Por lo anterior, las acciones realizadas constituyen como parte del proceso del fortalecimiento organizacional, por lo cual procede a la presentación de los resultados y productos alcanzados con el personal técnico que sean los protagonistas de sus responsabilidades a través de la participación plena, durante la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II.

Introducción

La práctica institucional es un elemento importante para la formación profesional del practicante, debido a que por medio de estas se ejecutan los conocimientos adquiridos, además de ser una herramienta de gran utilidad para poner en práctica las habilidades, aptitudes y conocimientos que se requieren para el ejercicio de la profesión.

La Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, se llevó a cabo en la oficina del Ministerio de Desarrollo Social, situada en el municipio de Santa Catalina La Tinta, Alta Verapaz, en la que se desarrolló el proceso metodológico a través de las fases de diagnóstico institucional, programación, planificación, y para luego la perfilación del proyecto que contribuya a mejorar el desempeño de las actividades requeridas dentro de la entidad.

El proceso de la práctica se ejecutó en dos fases, en la primera fase se desarrollaron un conjunto de acciones con el fin de recabar información generalizada de toda la entidad para conocer las problemáticas con la que cuenta y también las fortalezas que posee, la segunda fase se procedió a perfilar el proyecto de intervención, esto con el objetivo de fortalecer el cumplimiento de las normas laborales en la cual permita ser una entidad moderna con un alto nivel de proyección y responsabilidad social.

Para luego se diseña el manual de puestos y funciones del personal técnico de la entidad y con ello fortalecer los conocimientos teóricos y prácticos, teniendo así una óptica amplia de sus roles y un escenario más claro de proyección en donde sus acciones orienten la búsqueda del valor público y bien común, por el ende del desarrollo local ya que la intervención parte desde la realización de un diagnóstico organizacional, un marco contextual y el proyecto planteado contiene un enfoque social y sostenible bajo el marco del fortalecimiento organizacional.

1. Marco de Referencia

1.1 Antecedentes de la organización

La oficina del Ministerio de Desarrollo Social es una entidad pública que, como el fin de institucionalizar los programas sociales a través de procesos transparentes durante la selección de usuarios, programación de atenciones, medición de corresponsabilidades y generación de capacidades para el desarrollo sostenible de las familias; el 7 de febrero de 2012 se crea el MIDES.

Fue denominado ente rector, encargado de formular, dictar y establecer las políticas públicas orientadas a mejorar el nivel de bienestar de personas y grupos que son vulnerables socialmente. Esta institución pertenece al organismo ejecutivo y su naturaleza se define en el Decreto 1-2012, el cual fue declarado de urgencia nacional, lo que implica que debe formular estrategias para que las personas optimicen su salud, educación y calidad de vida, y a la vez se fortalezca la seguridad alimentaria nacional.

El Ministerio está orientado a la atención de derechos humanos en general y de los derechos económicos, sociales y culturales en forma particular, considerando que muchas de las dificultades sociales se sustentan en carencias manifiestas dentro de la combinación de estos derechos.

Así fue cuando el Ministerio de Desarrollo Social se empezaron a llegar a los departamentos de Guatemala, el 15 de mayo del año 2012 en el municipio de Santa Catalina, La Tinta, Alta Verapaz aparece la oficina municipal de la entidad pública, nombrando a la delegada municipal y facilitadoras con el fin de ser las personas que faciliten las actividades al respecto de los programas sociales que brinda el Ministerio y a las familias que son beneficiadas.

1.2 Descripción de la organización

Es una institución al servicio del estado, la cual reconoce que las personas guatemaltecas merecen vivir en un país bajo un modelo de desarrollo social, incluyente y participativo. Buscamos generar confianza e institucionalizar la política pública dirigida a proteger y dignificar la vida, generando oportunidades para que la población pueda desarrollar sus capacidades desde los primeros años de vida.

Nuestro trabajo está basado en valores, que son convicciones profundas que rigen las actitudes de todos los integrantes del equipo y fungen como guía para tomar decisiones y actuar en congruencia con la misión que nos ha sido designada. Estos principios orientan la conducta de nuestros colaboradores para relacionarse entre sí y caminar juntos hacia un mismo objetivo: servir al país.

A continuación, se describen los valores que fortalecen la identidad colectiva la consolidación del trabajo conjunto para cumplir con nuestro compromiso.

- Gestión por resultados:

Estructuramos nuestras acciones para alcanzar los objetivos institucionales en el menor tiempo posible, con la menor cantidad de recursos y asignando a las personas idóneas; por ello trabajamos de forma clara, estratégica y medible.

- Transparencia:

Además de actuar con honradez e integridad en todos los procesos, tenemos la obligación de demostrarlo ante el Estado; los fondos que manejamos son públicos y están a disposición y servicio de la población guatemalteca.

- Trabajo en equipo:

Compartimos el mismo deseo de servir a Guatemala y unimos nuestros talentos para cumplir con el compromiso que tenemos como Estado, para lograr el desarrollo social del país.

- Respeto a la diversidad:

Consideramos la dignidad de otras personas mediante el reconocimiento del valor interior de cada uno y de lo que se exprese; consideramos que la pluralidad no es motivo de división sino una oportunidad de enriquecimiento mutuo.

Reconocimiento del valor de la persona y la familia:

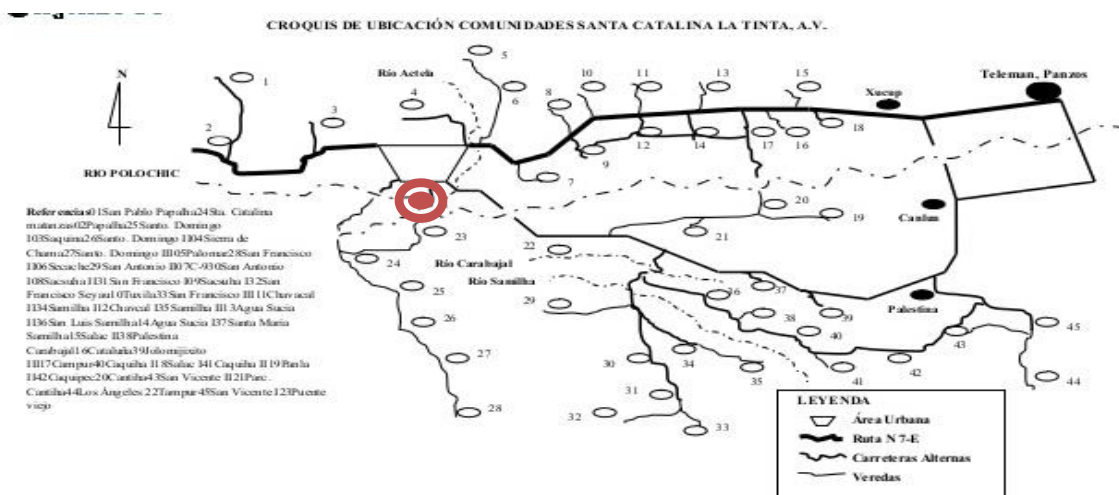
Estamos dispuestos a servir a cualquier persona que se encuentre en condición vulnerable; y creemos firmemente que la unidad social se logra mediante el fortalecimiento de la base social: la familia.

1.3 Ubicación de la organización

La oficina local del Ministerio de Desarrollo Social se encuentra localizada en el municipio de Santa Catalina La Tinta del departamento de Alta Verapaz en el barrio el centro zona 01, ubicado la oficina en el segundo nivel del mercado municipal a un costado de la municipalidad de lugar antes mencionado.

Gráfica No. 1

Mapa del municipio de Santa Catalina La Tinta, Alta Verapaz



Fuente: www.googlemaps

1.4 Contexto en el que está ubicada la organización

La entidad del Ministerio de Desarrollo Social es una entidad en donde el contexto social abarca a toda las áreas urbanas y rurales en donde varias familias se benefician del apoyo que brinda el estado y que tiene como objetivo con la sociedad de brindar programas y acciones en materia de desarrollo social en el estado, con el propósito de revertir las condiciones de pobreza, marginación y vulnerabilidad de las personas, para promover su desarrollo, así como el mejoramiento de su calidad de vida. En el contexto político de la entidad es que las madres que son beneficiadas deben de cumplir con el Ministerio a que puedan inscribir a sus hijos en centros educativos y llevarlos a los centros de salud más cercano con el fin de monitorear el peso y la talla del niño ya que los programas sociales que se brinda tiene enlace con educación y salud y así se cumple con los objetivos de aumentar de niños inscritos en centros educativos e disminuir la desnutrición que actualmente son casos que se presenta en las áreas rurales de nuestro municipio.

1.5 Organización

La oficina del Ministerio de Desarrollo Social cuanta con personal administrativo y de campo y a veces son rotativos para cubrir las oficinas de la zona del Polochic y su estructura organizativa quedan de la siguiente manera.

Gráfica No. 2

Organigrama de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social



Fuente: Elaboración propia de la oficina local del Ministerio Desarrollo Social (2018)

1.6 Visión

Ser el Ministerio eficiente, transparente y confiable, que acompaña a la población vulnerable de Guatemala, a fin de mejorar dignamente sus condiciones de vida e integrarle a la actividad productiva del país.

1.7 Misión

El Ministerio de Desarrollo Social -MIDES- es la entidad rectora que promueve y articula políticas y acciones para el desarrollo social sostenible de la población excluida de sus oportunidades básicas, con el fin de contribuir a mejorar sus condiciones de vida y reducir la pobreza.

1.8 Programas establecidos

El Ministerio de Desarrollo Social es una entidad pública de Guatemala que sigue la tendencia regional de América Latina en el fortalecimiento de la institucionalidad, transparencia y consolidación de los programas sociales: Bono (transferencias monetarias condicionadas -TMC-) de educación y salud; Becas de educación media/superior, y empleo/artesano. A través de dichos programas se generan acciones concretas que ha implementado el Estado dentro del Pacto Hambre Cero y de acuerdo con la estrategia del Gobierno. El propósito es combatir la situación de riesgo social en que viven las personas guatemaltecas en extrema pobreza, a través de la inclusión de las/los más vulnerables y el cumplimiento de corresponsabilidades.

El siglo XXI se ha caracterizado por poseer una visión más amplia del concepto de política social. Esto ha dado lugar a importantes avances generando oportunidades y capacidades, que le permitan a la población guatemalteca mejorar sus condiciones y nivel de vida, a fin de construir un futuro digno para el individuo, su familia y comunidad. Es por ello por lo que los programas sociales del

Ministerio están encaminados a implementar políticas en el campo de la educación, salud y productividad para las personas en pobreza y pobreza extrema.

2. Marco Teórico

En este capítulo se describen los temas y teorías importantes relacionadas a las intervenciones que se tuvieron durante la práctica profesional supervisada en la oficina del Ministerio de Desarrollo Social, se da a conocer una parte bibliográfica de los argumentos que se desarrollaron durante la elaboración del proyecto. Esto para tener un mejor conocimiento sobre a que se refieren dichos temas.

2.1. Desarrollo social

Uribe Mallarino (2004) afirma:

Implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad, implica principalmente en el desarrollo económico y humano de un proyecto a futuro en el bienestar social.

Crecimiento intelectual del individuo adquirido por el ejercicio mental del aprendizaje de la enseñanza empírica. Es un proceso por el cual cada ser humano tiene que vivir para ir creando una madurez adecuada a su edad. Es una secuencia de cambios tanto del pensamiento como sentimiento y sobre todo el más notorio es el físico, dándose esos cambios se llega a una madurez.

2.2. Desarrollo humano

Max. A (2018)

El desarrollo humano es un proceso en el cual una sociedad debe mejorar las condiciones de vida de las personas que conforman. Para alcanzar esto, debe de aumentar aquellos bienes que los puedan proveer tantos sus necesidades básicas como las complementarias y además de crear un entorno social capaz de respetar los derechos humanos que todos poseen.

Es un paradigma de desarrollo que va mucho más allá del aumento o la disminución de los ingresos de un país, comprende a la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses.

2.2. Desarrollo

Max. A (2018) menciona:

El desarrollo está vinculado a la acción de desarrollar o a las consecuencias de este accionar y por ello es necesario de ver el significado que trata de incrementar, agrandar, extender, ampliar o aumentar y por ello se hace referencia a acciones que iniciativa a cabo para mejorar la calidad de vida a las comunidades no urbanas. Estas comunidades humanas, que abarcan casi la mitad de la población mundial, tienen en común una densidad demográfica baja.

2.4. Promover

Fomentar o favorecer la realización o el desarrollo de una cosa, iniciando o activándolo si encuentra paralizada o detenida provisionalmente. El comenzar algo o darles un curso activo a una cosa con la finalidad puesta en que tal cuestión se lleve a cabo y concrete, eso será promover. También se usa palabras promover para informar acerca del ascenso que recibe un individuo en un cargo, un empleo o la dignidad que presenta y que entonces lo colocara en escaño superior.

2.5. Programas sociales

Pérez Porto (2013)

Un programa puede ser un listado de temas, una planificación, el anticipo de algo o un proyecto, social, por su parte, es el adjetivo que califica a aquello vinculado a la sociedad, la comunidad de persona que mantiene interacciones y comparte una cultura.

Puede decirse que un programa social es una iniciativa destinada a mejorar las condiciones de vida de una población, que se entiende que un programa de este tipo está orientado a la totalidad de la sociedad o, al menos, a un sector importante que tiene ciertas necesidades aun no satisfecha, que la mayoría de los programas sociales son desarrollados por el estado, que tiene la responsabilidad de atender las necesidades de las personas y que el gobierno de este modo, puede poner en marcha planes que busquen garantizar el acceso a la educación y salud y así combatir la desnutrición infantil.

2.6. Transferencias monetarias condicionadas

De León (2011) al hablar de las transferencias monetaria condicionada es un programa del ministerio de desarrollo social que beneficia a las familias den cuanto a los depósitos que se les

asigna a las familias beneficiada de los programas sociales que brinda la entidad, esto tiene como objetivo de proteger a las familias para darles una calidad de vida a los niños ya que representan un ejemplo de cómo usar los recursos de manera eficaz.

2.7. Becas

Es un aporte económico que se concede a aquellos estudiantes con el fin de llevar a cabo sus estudios, ya que las aportaciones económicas pueden provenir de organismos oficiales ósea del ministerio en este caso del Ministerio de Desarrollo Social, y que son depósitos de una cuenta monetaria del Banrural.

2.8. Protección social

Según Menkos (2016) es un conjunto de intervenciones cuyo objetivo es reducir el riesgo y la vulnerabilidad de tipo social y económico, así como aliviar la pobreza y privación de extrema y la protección social se divide en tres tipos de programas.

- La asistencia social: Transferencias publicas condicionales o incondicionales en efectivo o en especie, o programas de obras públicas.
- Seguridad social: Programas de afiliación que cubren determinadas contingencias que afecta al bienestar o a los ingresos de los hogares.
- Protección laboral: Proporciona subsidios de desempleo, desarrolla competencias profesionales e imparte formación a los trabajadores.

Y en conclusión tiene como fin de reducir la pobreza directamente al proporcionar ingresos o apoyo productivo, mejorar la seguridad alimentaria al proporcionar acceso directo e inmediato e así la protección social no solo consiste en el desarrollo social, sino también está contribuyendo a la transformación económica mediante el aumento del poder adquisitivo de los hogares más pobres y el impulso del crecimiento económico a través de la estimulación y el aumento de la demanda.

2.9. Asistencia social

Cuesa (2014)

Es una actividad que se ocupa de diferentes situaciones, entre las que se destacan, promover el cambio social hacia un estado de superación de las personas, la resolución de conflictos que surjan en la interacción humana, el fortalecimiento y la liberación de los pueblos conforme el objetivo de alcanzar el bien común, las relaciones que mantienen las personas entre si y en sus ambientes son múltiples y complejas y así la asistencia social procura que todos los miembros de la sociedad tenga las mismas oportunidades y disfruten de los mismos derechos, sin distinción de ningún tipo y criterio.

Como bien sabemos que la asistencia social normalmente se despliega a través de instituciones que dependen del estado, pero también hay muchas organizaciones no gubernamentales o fundaciones que se ocupan de estos mismos menesteres y se financian de donaciones para que básicamente, procuraran que todas las personas desarrollen lo más plena y satisfactoria posible, que enriquezca sus vidas y que se prevengan de cualquier tipo de disfunción que los aleje de la felicidad y el bien común.

2.10. Gerencia social

La Gerencia social es una estrategia que se base en los criterios de la equidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad, que permite orientar la toma de decisiones, las acciones a seguir y el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados según Kliksberg, Bernardo (1997). La gerencia social es una propuesta específica para la gestión de políticas y programas en las áreas sociales. Esta amplia definición da cuenta de un enfoque producto de la convergencia por un lado

de distintas disciplinas y campos temáticos y por otro de reflexiones y aprendizajes originados desde la propia práctica de las intervenciones sociales.

2.11. Desigualdad

Silava, M.C., (2010) refiere:

Es la situación social y económica desigual entre ciudadanos de un estado, la desigualdad social es lo opuesto a la igualdad social, las naciones de igualdad y desigualdad se refieren a la manera en que se distribuye un bien entre la población, para concretar esta idea se necesita precisar las acciones de dar un trato diferente a personas entre las que existen desigualdades sociales, se llama discriminación, puede ser positiva o negativa, según vaya el beneficio o perjuicio de un determinado grupo.

2.12. Vulnerabilidad

Tomado de Cepal (2002) menciona:

Tiene dos componentes explicativos, por una parte, la inseguridad y la defensión que experimentan las comunidades, grupos, familias e individuos en sus condiciones de vida o consecuencia del impacto provocado por algún tipo de evento natural, económico y social de carácter traumático. Por otra, el manejo de recursos y las estrategias que utilizan las comunidades, grupos, familias y personas para afrontar los efectos.

2.13. Pobreza

Según el CONEVAL (2015), es la situación de no poder satisfacer las necesidades físicas y psíquicas básicas de una vida digna, por falta de recursos, como la alimentación, la vivienda, la educación, la asistencia sanitaria, el agua potable o la electricidad. La pobreza puede afectar a una

persona, a un grupo de personas o a toda una región geográfica. También se suele considerar pobreza las situaciones en que falta de medios económicos impide acceder a tales recursos, situaciones como desempleo, la falta de ingreso o un nivel bajo de los mismos. Asimismo, la pobreza puede ser el resultado de la exclusión social, segregación social o marginación.

2.14. Extrema pobreza

Mascarenhas (2018) comenta:

Que se sabe y se consideran pobres extremos a quienes, aún destinado todos sus ingresos a la compra de alimentos, no alcanzan a comprar la canasta básica alimentaria, es la ausencia de una o varias de las seguridades que permiten a las personas y las familias asumir sus responsabilidades elementales y gozar de sus derechos fundamentales.

2.15. Desnutrición

Wisbaum (2011) menciona:

Es una enfermedad que es producto de una dieta inadecuada, que no permite la absorción de los nutrientes necesarios para mantener el equilibrio del organismo, esta ocurre cuando no se ingieren alimentos y la falta de consumo de estos hace que el cuerpo de una persona gaste más energía calórica de las que consume. Ya que a través de la falta de consumo de combustible y proteínas necesarias para que un organismo funcione correctamente, esta enfermedad está asociada a la muerte de lactantes.

2.16. Desempleo

Se entiende por la falta de trabajo, ejemplo que un desempleado es aquel sujeto que forma parte de la población activa y que busca empleo sin conseguirlo y que esta situación se traduce en la imposibilidad de trabajar pese a la voluntad de la persona.

2.17. Desempeño educativo

A esto se les llama a los estudiantes que son beneficiados mediante el Ministerio de Desarrollo Social a los jóvenes que están activos de usuario de acuerdo a las becas que se les asigna un monto económico y para ello cumplir con las políticas de obtener notas de calificación de los promedios que son requeridos por el Ministerio así evaluar el desempeño de cada joven y ser beneficiado a través del aporte que se le asigna.

2.18. Salud

El tema de salud se hace necesario ver el estado físico de los niños menores de 5 años de las familias que son beneficiadas en los programas sociales que brinda el Ministerio de Desarrollo Social ya que tiene como objetivo de brindar la condición de todo ser vivo que gozas de un absoluto bienestar físico como a nivel mental y social. El ministerio de salud tiene enlaces con otras entidades para ver casos de niños de desnutrición y para ello brindar a poyo y asistencia social mediante el seguimiento de los casos que cuenta el municipio, es por ello que Salud es primordial dentro de ellos y dar la información a las madres de las usuarias a que acudan al centro de salud más cercano de su comunidad así saber el monitoreo el peso y la talla de los niños y así no caer en casos de desnutrición.

2.19. Educación

El Ministerio de Educación es otro que se une al Ministerio de Desarrollo Social con el mismo objetivo de aumentar de los niños en el nivel educativo ya que con ello se les brinda apoyo a través de educación y es importante que las madres de familias se les da la información que tienen que

asistir en las centro educativos para estudiar y así poder asignarles apoyo económico que brinda el estado y llevar el monitoreo de los niños si asisten en la escuela esta información brinda los directores de los centros educativos y para ello se les socializa la información para que ello estén enterados del porque se les solicita la información de acuerdo los avances de los niños es ahí donde se involucra educación y como resultado se ve el aumento de niños inscritos en las escuelas.

2.20. Gestión

El termino gestión, por lo tanto, implica al conjunto de trámites que se lleva a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una compañía o de un negocio.

2.21. Gestionar

Es realizar diligencias conducentes al logro de un interés social. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posibles la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

2.22. Gestión social

El proceso requiere de un aprendizaje conjunto y continuo para los grupos sociales, que les permite incidir en el diseño de las políticas públicas. Se trata, en definitiva, de la construcción de un espacio de relación social y vínculos de relacionamiento institucional que se logra mediante un conjunto de acciones.

Se constituye se constituye como un canal mediante el cual la comunidad actúa espíritu emprendedor para promover el cambio social. Cuando se habla de gestión, esta tiene que fundamentar con el proceso de administración y gestión que se debe realizar a nivel de la organización comunitaria. Este proceso es indispensable, en virtud de la organización comunitaria

establece una interacción en relación con entidades gubernamentales y no gubernamentales, con el fin de lograr proyectos que beneficien a la comunidad.

2.23. Proyecto

Rodríguez (2002)

Define el proyecto como metodología de evaluación o un conjunto autónomo de inversiones, actividades, políticas y medidas institucionales o de otra índole, diseñado para lograr un objetivo específico de desarrollo en un periodo determinado, ya que el proyecto es la unidad elemental de intervención en cualquier sector social.

Es una planificación que consiste en un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas. La razón de un proyecto es alcanzar objetivos específicos dentro de los límites que imponen un presupuesto, calidades establecidas previamente y un lapso previamente definido.

2.24. Coordinar

Munch (2015)

Disponer ordenadamente una serie de cosas de acuerdo un método o sistema determinado. Entendemos por coordinación la acción de coordinar. De poner a trabajar en conjunto diferentes elementos en pos de obtener resultados específicos para una acción conjunta. Todo aquel individuo u objeto que cumple el rol de coordinar en una situación determinada, tiene por tarea principal de planificar, organizar y ordenar las diversas tareas quienes formaron parte de un proceso con el fin de generar ciertos resultados. La coordinación

puede darse de manera voluntaria y planificada como así también de modo inesperado y espontaneo de acuerdo a cada situación específica.

La capacidad de coordinación se hace visible en numerosos aspectos de la vida humana, así como también en la naturaleza. Sin dudas, términos como este nos hace imaginar primordialmente espacios empresariales y profesionales en los que de suma importancia lograr una adecuada coordinación entre las diferentes partes que forman la institución o compañía para lograr un performance satisfactorio.

2.25. Reunión

Es una reunión de dos o más personas se reúnen para discutir uno o varios temas, a menudo en un ambiente formal. En una organización las personas de la reunión pertenecen al mismo organismo o institución, ya se pública o privada son convocadas mediante un orden del día y los acuerdos adoptados se incluyen en el acta de reunión.

2.26. Socialización

Es un proceso mediante el cual el ser humano aprende, en el transcurso de su vida, los elementos socioculturales de su medioambiente, los integra a la estructura de su personalidad, bajo influencia de experiencia y de agentes sociales significativos y se adapta en el entorno social en cuyo seno de vivir.

2.27. Planificación

Según Costa (2007) menciona:

La planificación cumple dos propósitos principales en las organizaciones, el protector y el informativo. El propósito protector consiste en minimizar el riesgo reduciendo la incertidumbre que rodea al mundo de los negocios y definiendo las consecuencias de una

acción administrativa determinada. El propósito afirmativo de la planificación consiste en elevar el nivel de éxito organizacional.

Un propósito adicional de la planificación consiste en coordinación los esfuerzos y los recursos dentro de las organizaciones. Se ha dicho que la planificación es como una locomotora que arrastra el tren de actividades de la organización, la dirección y el control. La planificación es un proceso continuo que refleja los cambios del ambiente en torno a cada organización y busca adaptarse a ellos.

2.28. Acciones estratégicas

Vásquez (2016) menciona:

La acción estratégica es el conjunto de tareas ordenadas que contribuyen al logro de un objetivo estratégico y que involucran el uso de recursos. Asimismo, cuentan con unidad de medida y metafísica determinada. Estas acciones se articulan entre sí de manera coherente e integrada para el logro de los objetivos estratégicos. De esta manera en la etapa institucional, en la que los planes estratégicos son desarrollados hacia el nivel operativo.

2.29. Implementación

Una implementación es la instalación de una aplicación informática, realización o la ejecución de un plan, idea, modelo científico, diseño, especificación, estándar, o política. La de implementar es una palabra que forma parte de nuestro lenguaje cotidiano y que entonces como tal la solemos emplear en diversos contextos y ámbitos.

2.30. Actualización

Es el proceso y el resultado de actualizar. Este verbo alude a lograr que algo se vuelva actual; es decir, conseguir que este al día. La actualización, a partir de este significado, puede emplearse en distintos contextos.

2.31. Taller

Saussois, (2013), es una metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica, se caracteriza por la investigación el aprendizaje pro el descubrimiento y el trabajo en equipo que en su aspecto externo.

Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimiento, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

2.32. Capacitación

Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. La capacitación busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la empresa o institución y en un proceso estructurado con metas bien definidas.

2.33. Trabajo Social

Melbourne, A (2014)

Es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social y el fortalecimiento y la liberación de las personas.

Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. El trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar. Su misión es facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y prevengan las disfunciones. Por ello un trabajador social se convierte en agente de cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabaja.

2.34. Toma de decisiones

Kepner Tregoe (1976) menciona:

Aporta como un proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferente contexto, a nivel laboral, familiar, personal, sentimental o empresarial. La toma de decisiones consiste básicamente en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial.

3. Diagnóstico Institucional

3.1. Justificación

Con el fin de definir las acciones que se aplica a través la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, tiene la importancia de realizar el diagnostico instituciones con el personal técnico de la oficina local del Ministerio de Desarrollo Social, utilizando la técnica lluvia de ideas, para determinar los siguientes aspectos: Conocer la situación del personal técnico de la entidad pública, determinar sus fortalezas, oportunidad, debilidades y amenazas y definir el área de intervención del ejercicio profesional.

El diagnóstico institucional tiene por finalidad recoger y sistematizar información relevante con el personal técnico para luego proceder a tomar decisiones para un mejoramiento de procesos, ya que el ejercicio de la práctica es un proceso de gran importancia a nivel personal y profesional que contribuye a la gestión humana como la política de responsabilidad social, a través de nuevas ideas, planes de trabajo, metodologías y conceptos de retroalimentación de la forma de ver y de hacer de las actividades dentro de las organizaciones.

Con los conocimientos adquiridos durante la formación, la práctica se convierte en un compromiso de responsabilidad social con la sociedad en el sentido que vincula los profesionales formando en la misma, para el aporte desde su conocimiento específico a los diferentes grupos poblacionales que permita extender el accionar en los diferentes campos y áreas en el ámbito público o privado de acuerdo de las necesidades de las instituciones, organizaciones o entidades.

3.2. Alcances

El diagnostico institucional se realizará en la oficina local del Ministerio de Desarrollo Social del municipio de La Tinta, Alta Verapaz, ubicado en el segundo nivel del mercado municipal, barrio el centro zona 01, se tiene la intervención con el personal técnico para ver los problemas y necesidades que presenta y así mismo tiene un propósito de fortalecer la participación activa a

través de su aporte dentro de la aplicación de la herramientas que nos va a permitir de identificar las necesidades y problemas y con ello hacer actividades que llevan a realizar el ejercicio de la práctica y cumplir con los objetivos que se deseen alcanzar.

Este ejercicio de la práctica profesional supervisada que se llevará a cabo dentro de la entidad, tendrá un lapso de tiempo estimado de septiembre a noviembre en la se tendrá una disciplina e intervención en la aplicación de las metodologías y técnicas para el fortalecimiento de las debilidades que surgen en la entidad relacionado con el personal, así generar propuestas de intervención en el ámbito social.

En este proceso permite tener una visión futura para cambios significativos dentro de la entidad, en realizar acciones positivas que nos lleve a involucrar en actividades de los programas sociales que se cuenta, y con ello tener una perspectiva hacia donde queremos llegar y que vamos a alcanzar durante el ejercicio de la práctica si contamos con el apoyo humano así intervenir con sentido de responsabilidad, compromiso, eficacia y eficiencia en la atención de problemas y necesidades tanto individuales como colectivos con el propósito de incidir en el mejoramiento en las diferentes áreas y campos de intervención y así lograr un impacto social en los individuos, grupos y comunidades.

3.3. Metodología

En cuanto al proceso metodológico utilizando para la construcción del perfil de proyecto, fue participativa, en virtud del personal técnico, participó activamente en la definición de los objetivos que se requieren alcanzar con el proyecto. Se utilizaron técnicas participativas tales como lluvia de ideas, preguntas generadoras, herramientas como el FODA, la priorización de problemas, árbol de problemas y de objetivos, para la construcción de las alternativas y estrategias que coadyuvaron en la elaboración del proyecto de intervención.

La aplicación de la metodología en el ejercicio de la práctica profesional es un proceso en la cual permite consolidar de referentes teóricos, conceptuales, históricos, filosóficos, metodológicos, técnicos e instrumentales propios de la especialidad del campo profesional así como incorporar los aportes de las disciplinas de las ciencias sociales a través del diseño de las estrategias que conduzca

al abordaje de los problemas y necesidades utilizando los avances tecnológicos de la información y la comunicación que permita elevar la calidad de la intervención de la práctica supervisada.

3.4. Identificación de la situación de la Institución o área de intervención

Con la participación del personal técnico de la entidad del Ministerio de Desarrollo Social, se aplicó la herramienta FODA, que nos permite identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas y con ello se determinan aspectos importantes dentro de la entidad que favorecen y afecta su desarrollo, de igual forma se realizó un análisis de los aspectos externos e internos que se desarrolló de una manera dinámica, utilizando la técnica lluvia y preguntas directas para que la actividad se realizara de una forma ordenada.

Dentro de la actividad solo se contemplaron de llevar la herramienta FODA ya que es una herramienta muy importante en la que nos permite identificar la problemática que aquejan dentro de la entidad y que tenga relación con el problema principal para poder obtener el área de intervención, mediante la tabla de ponderación de problemas y así buscar una propuesta que nos lleve a buscarle solución y ser un apoyo dentro de la entidad para lograr una intervención satisfactoria dentro de la entidad.

Se detallan en el siguiente cuadro.

Cuadro No. 1

Descripción del FODA de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social

Fortalezas:	<ul style="list-style-type: none">• Cobertura en todas las áreas rural y urbana.• Contar con un padrón activo de madres beneficiadas.• Incremento de las transferencias monetarias condicionada.• Participación de las mujeres en el municipio y aportando desarrollo a la sociedad.• Honestidad para realizar trabajos.• Gestión de capacidad de innovar.• Incremento del índice de estudiantes en los centros educativos.• Participación de las familias al desarrollo Social.• Contar con personal de trabajadores bilingüe.
Oportunidades:	<ul style="list-style-type: none">• Contribuir al desarrollo.• La coordinación y unificación de esfuerzos institucionales.• Contar con el apoyo técnico de la universidad panamericana.• Contar con el apoyo de líderes comunitarios.• Capacidad de influenciar.• Transparencia.• Incremento de la participación de las mujeres.• Altas oportunidades de incremento de la población estudiantil en niñez y adolescencia.
Debilidades:	<ul style="list-style-type: none">• Limitación de capacitaciones para el fortalecimiento de conocimientos.• Falta de conocimientos de las funciones del personal.• Condiciones no ideales para el equipo de cómputo.• Disminución de usuarias en cuantos los incentivos del programa del bono seguro.• Inexistencia de una infraestructura propia de la entidad pública
Amenazas:	<ul style="list-style-type: none">• Falta de infraestructura.• Politización de los programas sociales.• Mala utilización de los incentivos por parte de la usuarias.• Aumento de la demanda de trabajo.

Fuente: Elaboración propia (2018)

3.4.1. Análisis del FODA

Es la herramienta que permite al practicante de la carrera de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible de ver las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la entidad pública en donde se lleva a cabo la intervención de la práctica supervisada y con ello hacer un análisis para elaborar un diagnóstico institucional.

- Análisis de fortalezas:

La oficina del Ministerio de Desarrollo Social ente sus fortalezas se puede mencionar que cuenta con programas sociales que tiene coberturas a las áreas urbanas y rurales que beneficia a las familias del municipio de Santa Catalina La Tinta y con ello ser beneficiadas con el incremento de las trasferencias monetarias condicionadas a través de los programas del Bono Seguro, Beca Media y Beca Artesano que tiene como fin de brindar una calidad de vida a las familias y como también de buscar un desarrollo social.

- Análisis de Oportunidades:

Entre las oportunidades que cuenta la oficina del MIDES, es una entidad pública que contribuye al desarrollo social del municipio y que tiene como enlaces otras entidades para velar por el bienestar de las familias y que también se cuenta con el apoyo de líderes comunitarios para socializar los temas abordados dentro de la oficina y las familias que son beneficiadas dentro de las áreas urbanas y rurales así se incide la participación ciudadana.

- Análisis de Debilidades:

Entre las debilidades se pueden analizar las limitaciones encontradas, no contar con una infraestructura propia ya que la oficina donde ello se encuentran es un local del mercado municipal del municipio y para ello no se pueden realizar actividades con los líderes comunitarios y familias, por el espacio que se tiene y como también la falta de capacitación al personal en cuanto al conocimientos de sus funciones por las actividades que se tienen administrativas y de campos es por ello no se cumple con las metas establecida en cuanto a sus responsabilidades.

- Análisis de Amenazas:

La oficina del Ministerio de Desarrollo Social brinda programas sociales a las familias de escasos recursos ya que es pública y se hace mención la politización de los programas que brinda por los gobiernos que han gobernado nuestro país a raíz de ello muchas familias han quedado fuera de los programas por los cambios de autoridades y el personal que laboran dentro de la oficina no son permanentes y es así que no se les da seguimientos a muchos de los programas por la falta de expedientes he ahí la mala utilización de los incentivos por parte de las usuarias beneficiadas porque todo es por política.

3.5. Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada

Este procedimiento identifica los problemas y necesidades de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social de municipio de la Tinta, A. V., se aplicó la técnica lluvia de ideas al personal técnico para ver los problemas y necesidades que se presenta dentro del entidad y así priorizar de una manera en orden lógico, de igual manera ver las causas de los problemas para luego nos arrojan las consecuencias de cada problema que se presenta y se enlistan las siguientes problemáticas.

Llevar a cabo la priorización de problemas se realiza la tabla de ponderación de problemas en la cual nos enmarca el problema que afecta al personal técnico en cuanto en desarrollo profesional, ya que dentro de la actividad se surgen varias necesidades, es importante de dar a conocer la diferencia entre necesidad y problema al personar ya que muchas veces lo relacionamos y para esto se da a conocer la importancia de saber diferencia por el concepto que conlleva cada uno y para ello se obtiene resultados que no enmarcan de la siguiente manera.

Luego de haber seleccionado los problemas se procede a realizar la matriz de priorización de problemas para dar efecto en a) gravedad b) tendencia c) impacto social, el resultado priorizado de la gran problemática que afecta al personal técnico dentro de la entidad y donde se tendrá la intervención del ejercicio de la práctica profesional.

Cuadro No. 2
Jerarquización de los problemas o necesidades de la oficina del
Ministerio de Desarrollo Social

Problemas o necesidades priorizadas	Causas del Problema priorizado	Consecuencias del problema priorizado
Problema priorizado 1 Desconocimiento de las descripciones de las tareas y responsabilidades.	Carencia de un manual de puestos y funciones. Desconocimiento del reglamento interno del trabajo.	Debilidad de mando y de funciones. Falta de organización Conflicto de jerarquía Recargo de trabajo del personal.
Problema priorizado 2 Falta de empoderamiento de las usuarias en el manejo del incentivo	Falta de oportunidades comerciales No hay capacitaciones para empoderar a las usuarias Falta de financiamiento para las capacitaciones	Pobreza en las familias Mala inversión de incentivos en las usuarias Inestabilidad económica
Problema priorizado 4 Limitación de apoyo de la municipalidad en el desarrollo de los programas	No hay organización Falta de coordinación. No hay acompañamiento a los procesos de planeación de actividades	Actividades sin realizarse No se toman decisiones a nivel municipal
Problema priorizado 4 Carencia de un plan operativo anual	Falta de un POA de la entidad pública No hay estrategias de trabajo definidas No se establecen metas constantemente.	Baja cobertura de usuarias Familias Limitación de actividades en los programas que se maneja. Los niveles de pobreza en las usuarias van en aumento. No se cumple con los resultados.

Fuente: Elaboración propia (2018)

3.6 Análisis del problema priorizado

La práctica profesional supervisada de trabajo social tendrá su intervención directamente con el personal técnico de la oficina local del Ministerio de Desarrollo Social del municipio de La Tinta, específicamente enfocado en fortalecer las debilidades identificadas, para lograr que las estrategias de acción propuestas en el numeral anterior logren cumplir con sus objetivos, el cual que el personal técnico tenga herramientas básicas para fortalecer los conocimientos teóricos y así ponerlos en practico dentro de las entidad pública.

Este análisis del problema priorizado permite conocer y analizar la problemática que aquejan el personal técnico, por lo tanto el problema priorizado bajo el análisis de la matriz de priorización fue el desconocimiento de las descripciones de las tareas y responsabilidades dentro de la entidad, cuyas causas se derivan en la carencia de un manual de puestos y funciones y el desconocimiento del reglamento interno del trabajo y como consecuencia se obtiene los resultados de la debilidad de mando y de funciones, la falta de organización, el conflicto de jerarquía y recargo de trabajo del personal. Así el personal técnico tenga metas por cumplir, así como también los intereses y demandas.

Debido a ello se deriva por las necesidades que presentan de elaborar un perfil de proyecto que tenga la finalidad de regular y organizar la estructura interna de las funciones generales y específicas asignadas, el proceso nos lleva a la elaboración de un manual de puestos y funciones del personal técnico del área administrativo y que la intervención tenga un resultado factible, tomando como base las causas estructurales que conllevan a que el personal de la entidad limite el alcance de sus metas y resultados, la priorización de este problema traerá consigo el planteamiento de estrategias innovadoras que generaran un valor agregado a las misión y visión de la entidad que trabaja para facilitar un entorno digno para las familias vulnerables que viven en extrema pobreza.

Se elaborarán estrategias de acción para tener una buena intervención en los procesos de desarrollo, aplicado con el personal técnico y así lograr impactos de cambios en el personal con metas y objetivos que cumplir y apoyando en los programas sociales que la entidad maneja dentro del

municipio y también el ser participe dentro de las actividades que lleven a un mejor desarrollo del municipio.

- a) Fortalecer la parte legal al personal técnico en base al marco jurídico.
- b) Dar a conocer los puestos y funciones de la entidad llevar un control de las diferentes actividades administrativas y de campo.

4. Proyecto o propuesta de solución a la problemática priorizada

4.1. Identificación de la propuesta o proyecto

En la Oficina Local del Ministerio de Desarrollo Social, se aplicaron herramientas para obtener un diagnóstico que permitió detectar que dentro de la entidad no se evidenciaba un manual de puestos y funciones y la necesidad de actualizar el organigrama. Esta problemática se desvincula por la debilidad en la estructura organizativa de la entidad y que además se da por la ineficiencia de la gerencia administrativa incumpliendo con la visión de la entidad.

Las problemáticas que se detectaron y que afecta a la entidad fueron analizadas, sumando todos estos aspectos expuestos anteriormente nos da como resultado la debilidad en el área administrativa de la oficina local del Ministerio de Desarrollo Social y dar cumplimiento a los resultados planteados dentro de la entidad, es necesario implementar un manual de puestos y funciones para fortalecer el área administrativa y obtener un funcionamiento eficaz para el alcance de resultados consideradas. Y para ello se realizaron cuatro fases que nos lleva a la intervención de la práctica profesional

Identificación de la entidad: Esta se basa en el sondeo de la entidad para el espacio de la aplicación del ejercicio profesional supervisada, tener acercamiento con el personal y coordinadora de la entidad y obtener por medios técnicos, la información necesaria y la asesoría oportuna.

Elaboración del diagnóstico: En esta fase se procede a la investigación institucional tanto interno como externo de la oficina, en la que se detecta diferentes clases de problemas y necesidades, aplicando herramientas participativas para la priorización de problemáticas, en la cual se centra en una específicamente que afecta con mayor magnitud a la entidad de la se desprende en el presente proyecto.

Elaboración de la propuesta de proyecto: En esta fase, en base a la priorización que se tuvo con las herramientas utilizadas se determinan alternativas de solución en la que procede a perfilar, diseñar

el proyecto, se estructura en base de un análisis de intervención, tomando en cuenta los objetivos que se pretende a cumplir.

4.1.1. Nombre de la propuesta o proyecto

Manual de puestos y funciones para el fortalecimiento organizacional del personal a nivel local del Ministerio de Desarrollo Social, Municipio de Santa Catalina La Tinta, Alta Verapaz.

4.1.2. Responsables de la ejecución

Efraín Ichich Cucul

Practicante de la Licenciatura en Trabajo Social

4.1.3. Ubicación geográfica

La oficina local del Ministerio de Desarrollo social se encuentra ubicado en el segundo nivel del mercado municipal del barrio el centro zona 01, del Municipio de Santa Catalina La Tinta, Alta Verapaz, que actualmente los barrios y comunidades a nivel local y que cuenta con familias beneficiadas en los programas del Bono seguro a 1,492 mujeres, en Beca media a 34 jóvenes y en Beca artesano a 100 mujeres.

4.1.4. Duración estimada

El abordaje del proyecto tendrá una duración de tres meses de septiembre a noviembre del presente año en curso en la que se llevará la implementación, ejecución y finalización del mismo.

4.1.5. Presupuesto estimado

El proyecto tendrá un costo estimado de Q.1,805.00 en la que consta de la elaboración de un manual de puestos y funciones del personal técnico de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social, que viene a fortalecer el desarrollo de cada una de las actividades planificadas se utilizaran los siguientes recursos y presupuesto para la ejecución del proyecto de intervención.

4.2. Introducción de la propuesta o proyecto

La elaboración del manual de puestos y funciones para la oficina del Ministerio de Desarrollo Social será una parte fundamental ya que, con la actualización del organigrama, la elaboración de las descripciones y perfilación de los puestos en las diferentes áreas existentes, se fortalecerá la entidad, para el cumplimiento de los objetivos e indicadores proyectados exitosamente

La implementación de este proyecto es fortalecer el funcionamiento organizacional de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social, definiendo responsabilidades y obligaciones del personal que laboran dentro de la entidad.

Se indujo de varios procesos para lograr dicho proyecto que se basó en analizar las necesidades y problemáticas que afronta la oficina, efectuando varias acciones estratégicas con la misión e fortalecer la organización de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social para el funcionamiento eficiente del área administrativa, que se caracteriza por ser una organización moderna con solidez institucional y financiera, con un alto nivel de proyección y responsabilidad social.

4.3. Justificación de la propuesta o proyecto

En base al análisis obtenido sobre la situación actual que afronta la oficina del Ministerio de Desarrollo Social, se determina que el proyecto fortalecimiento organizacional, es la clave para fortalecer el funcionamiento integral de la entidad, considerando que las acciones deberán estar enfocados a, fortalecer la estructura general de la entidad, dejar enmarcados las obligaciones y responsabilidades del personal dentro de la entidad y fortalecer los conocimientos teóricos y prácticos en base a las responsabilidades y obligaciones laborales.

Lo posterior a esto, se plantea el proyecto de fortalecimiento organizacional de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social para el funcionamiento eficiente del área administrativa, mediante el diseño de un manual de puestos y funciones al personal técnico, considerando que esta es una herramienta útil para el personal y la entidad, con ello alcanzar con los objetivos enmarcados.

4.4. Objetivos de la propuesta o proyecto

4.4.1. Objetivo general

Contribuir en el fortalecimiento de capacidades al personal técnico de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social a través de la elaboración de un manual de puestos y funciones para garantizar el cumplimiento de las normas laborales en la cual permite ser una entidad moderna con un alto nivel de proyección y responsabilidad social.

4.4.2. Objetivos específicos

- Elaborar un manual puestos y funciones dentro de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social
- Diseñar el perfil de puestos y funciones del personal de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social
- Generar procesos de capacitación para el personal de la oficina, con el objetivo de fortalecer los conocimientos teóricos y prácticos en base a las responsabilidades y obligaciones laborales

4.5. Desarrollo de la propuesta

La intervención será en el área administrativa de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social, en la cual va dirigida a Delegada Municipal y facilitadoras del área de campo, el proceso se enfocará en la elaboración de un manual de puestos y funciones, perfil de puestos del personal y actualización del organigrama, para que la coordinadora pueda fortalecer el funcionamiento de la entidad, basados en las acciones de estrategias.

Durante el desarrollo de la propuesta se analizaron que los resultados concretos para que el personal técnico de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social pueda realizar acciones para la implementación del manual y que igual forma conozcan el orden jerárquico dentro de la misma,

realizando actividades que nos lleven a una mejor proyección social. Dentro de la elaboración del manual de puestos y funciones se tiene previstos hacer investigaciones bibliográficas para luego hacer el diseño del manual con el fin de contribuir al desarrollo del personal en cuanto sus funciones.

La metodología implementada durante la perfilación del proyecto fue participativa, a través de la participación dinámica de todo el personal de la oficina local Ministerio de Desarrollo Social definiendo objetivos claros que se pretende cumplir, utilizando varias técnicas y herramientas, extrayendo informaciones importantes para la realización del diagnóstico y la identificación de problemas. Se obtuvo el apoyo y la colaboración del personal obteniendo percepciones de la entidad y con ello construir un manual de puestos y funciones del personal técnico con el objetivo de capacitar al personal en base al puesto que corresponde para fortalecer la solidez institucional.

En el marco del proyecto fortalecimiento administrativo de la entidad, se observan esencialmente la eficiencia en la gerencia administrativa, ya que se cumplirán las normas laborales implementadas y actualizadas, fortaleciendo el funcionamiento en las diferentes áreas en la que se intervino y en la cual se logra la solidez institucional basados en la misión, visión y como también el objetivo general en la de expandir los derechos sociales de los guatemaltecos y guatemaltecas, con la prioridad en los segmentos de la población en pobreza, exclusión y vulnerabilidad, cerrando las brechas en el acceso a servicios públicos de calidad y a las oportunidades productivas, a través de la acción combinada del Estado, el mercado, la academia, la sociedad civil, las municipalidades, las familias y las redes comunitarias así logra un resultados de proyección social en lograr un mejor desarrollo.

4.6. Descripción de la población beneficiaria

4.6.1. Directos

Se beneficiará la Delegada Municipal, facilitadora y el personal de nuevo ingreso que en algún momento forme parte del equipo de trabajo de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social.

4.6.2. Indirectos

Las personas que son beneficiadas con los programas sociales que impulsan la entidad.

4.7. Descripción de las actividades a desarrollar

Dentro de las actividades que se compete de realizar tendrá como fin, el fortalecer el cumplimiento de las normas laborales en la cual permita a la entidad de ser moderna con un alto nivel de proyección y responsabilidad social.

Las actividades por desarrollar dentro de la intervención del manual de puestos y funciones para el fortalecimiento organizacional del personal a nivel local del Ministerio de Desarrollo Social, Municipio de Santa Catalina La Tinta, Alta Verapaz. Dentro de la elaboración de un manual de puestos y funciones se dividen en tres fases por lo siguiente se detalla.

Primera Fase:

Consta de buscar diseño del manual para poder elaborar conjuntamente con el personal técnico de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social, para luego la revisión de documentos administrativos del personal para conocer los puestos de cada uno y para concluir buscar informaciones bibliográficas en cuanto a la perfilación de puestos y funciones y poder establecer las descripciones de las actividades y responsabilidades de cada puesto.

Segunda Fase:

Ya teniendo la información solicitada y recabada se socializa con la delegada municipal de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social para que dé su punto de vista y observación para luego dar su aprobación en cuanto a la elaboración del manual a través de un diseño.

Tercera fase:

Consta de realizar talleres de capacitación teóricos y prácticos del personal técnico para fortalecer los conocimientos en cuanto las normas laborales establecidas y los perfiles de los puestos que existen dentro de la entidad para que puedan identificar las funciones esenciales y las responsabilidades de cada cargo, así estaremos permitiendo la integración de recursos humanos asegurando que los propósitos y objetivos de la entidad tenga mayor posibilidad de ser cumplido y obtener mejores resultados de desempeño laboral, y que el manual de puestos y funciones y que se le dé seguimientos por parte de la delegada municipal de capacitar al personal nuevo que se vaya incorporando el equipo de trabajo así tener un mejor desempeño laboral.

4.8. Riesgos y sostenibilidad

4.8.1. Riesgos

Dentro de la oficina local del Ministerio de Desarrollo Social, se limitan el presupuesto para contratar personal dentro de la oficina y con ello no poder darle seguimiento del manual de funciones ya que se ha visto el cambio del personal cada cuatro años por las políticas que se manejan y con ello no darle seguimiento del manual a cargo de la delegada municipal asignada.

4.8.2. Sostenibilidad

Lograr el seguimiento de las acciones implementadas desde el inicio, teniendo la buena coordinación entre la delegada municipal y el personal técnico de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social, el fortalecimiento y seguimiento del proceso de fortalecimiento en el área administrativa de la entidad.

Que tendrá como objetivos contribuir en el proceso de fortalecimiento organizacional que nos lleve a las acciones de fortalecer a la entidad a través de la elaboración de un manual de puestos y funciones en la que la delegada municipal y el personal técnico tendrán la responsabilidad de aplicar y tener en cuenta el cumplimiento de la misma.

Plasmar y actualizar la estructura organizativa para el fortalecimiento y conocimiento de la ubicación del personal dentro del organigrama que tiene como acciones de definir las responsabilidades y obligaciones del personal que laboran dentro de la entidad y que tendrá como resultado el mejoramiento de las funciones y ubicaciones del personal técnico con los desempeños laborales asignados y así como también se tendrá más cobertura para atender a las madres de familias beneficiadas con charlas educativas sobre los programas que se manejan dentro de la oficina.

Fortalecer los conocimientos teóricos y prácticos en base de las responsabilidades y obligaciones laborales del personal técnico dentro de la entidad a través de la implementación de talleres que la Delegada Municipal de la oficina tendrá que darle el seguimiento adecuado con capacitación para el mejoramiento de conocimientos y que tiene como beneficio personal, esto le dará una visión a la entidad en cuanto al desarrollo social.

4.9. Presupuesto detallado

Para el desarrollo de cada una de las actividades planificadas se utilizaron los siguientes recursos y presupuesto para la ejecución del proyecto de intervención, a continuación, se presenta:

Cuadro No. 3
Propuesta de presupuesto para implementación del proyecto

Actividades del Resultado No. 1	Insumos	Cantidad	Costos	Responsable
1.1 Busca de informaciones bibliográfica para la elaboración de un manual de funciones.	Servicio de Internet (Q6.00 la hora)	15	Q60.00	Efrain Ichich Cucul Practicante PPS
	Alquiler de computadora (Q25.00 x día)	10	Q50.00	
1.2 Diseño del manual de puestos y funciones.	1.2.1 Impresión del manual (Q1.00 x hoja)	25	Q25.00	Efrain Ichich Cucul Practicante PPS
		5	Q25.00	

	1.2.2 Alquiler de computadora (Q25 x día)			
1.3 Socialización y aprobación.	1.3.1 Alquiler de una cañonera. (Q50.00 x día)	1	Q50.00	Efrain Ichich Cucul Practicante PPS Coordinadora de la Entidad
	1.3.2 Alquiler de computadora (Q25.00 x día)	1	Q25.00	
	1.3.3 Refrigerio (Q10.00 x persona)	12	Q50.00	
Actividades del resultado No. 2				
2.1 Revisión de los documentos administrativos para la contratación del personal.	2.1.1 Alquiler de computadora (Q25.00 x día)	1	Q25.00	Efrain Ichich Cucul Practicante PPS
2.2 Investigación sobre el perfil para la contratación del personal de la entidad	2.2.1 Servicio de Internet (Q6.00 x hora)	10	Q60.00	Efrain Ichich Cucul Practicante PPS
	2.2.2 Alquiler de computadora (Q25.00 x día)	5	Q25.00	
2.3 Elaboración de los perfiles de puestos que existen en la entidad	2.3.1 Alquiler de computadora (Q25.00 x día)	3	Q25.00	Efrain Ichich Cucul Practicante PPS
	2.3.2 Impresiones (Q1.00 x hoja)	15	Q15.00	
2.4 Socialización y aprobación de los perfiles de los cargos para el personal de la entidad	2.4.1 Alquiler de Cañonera (Q75.00 x día)	1	Q75.00	Efrain Ichich Cucul Practicante PPS Coordinadora de la Entidad
		1	Q25.00	
		12		

	2.4.2 Alquiler de computadora (Q25.00 x día) 2.4.3 Refrigerio (Q10.00 x persona)		Q50.00	
Actividades del resultado No. 3				
3.1 Realización del plan de taller para identificar puestos y responsabilidades de la entidad	3.1.1 Alquiler de computadora (Q25.00 x día) 3.1.2 Impresiones (Q1.00 x hoja)	2 5	Q25.00 Q5.00	Efrain Ichich Cucul Practicante PPS
3.2 Implementación de un taller para la actualización de la estructura organizacional de la entidad	3.2.1 Alquiler de cañonera (Q75.00 x día) 3.2.2 Alquiler de computadora (Q25.00 x día) 3.2.3 Refrigerio (Q10.00 x persona)	1 1 12	Q75.00 Q25.00 Q100.00	Heyni Eloyda Chub Caal Practicante PPS
3.3 Socialización y aprobación del organigrama de la entidad.	3.3.1 Alquiler de cañonera (Q50.00 x día) 3.3.2 Alquiler de computadora (Q25.00 x día) 3.3.3 Refrigerio (Q10.00 x persona)	1 1 12	Q50.00 Q25.00 Q50.00	Efrain Ichich Cucul Practicante PPS Coordinadora de la Entidad
3.4. Una capacitación para el personal del Ministerio de Desarrollo Social, con el objetivo de	3.4.1 Alquiler de cañonera (Q75.00 x día)	1 1 12	Q75.00 Q25.00	Efrain Ichich Cucul Practicante PPS Personal Técnicos

fortalecer los conocimientos teóricos y prácticos en base al fortalecimiento organizacional ejecutado.	3.4.2 Alquiler de computadora (Q25.00 x día) 3.4.3 Refrigerio (Q10.00 x persona)		Q50.00	
TOTAL GASTOS			Q1,805.00	

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

La práctica profesional supervisada es un proceso muy importante que permite al estudiante interactuar con procesos dinámicos e integrales con el personal técnico de la oficina local del Ministerio de Desarrollo Social, esto para fortalecer y reafirmar los conocimientos, destrezas y actitudes que serán fundamentales en el quehacer profesional al momento de intervenir. Las comunidades y organizaciones son núcleos muy importantes en el desarrollo profesional y formación del estudiante de la carrera de trabajo social con orientación en desarrollo sostenible.

De acuerdo al diagnóstico realizado dentro de la oficina local del Ministerio de Desarrollos Social se resaltó el problema central que es la debilidad del desconocimiento de las descripciones de las tareas y responsabilidades del personal técnico en el área administrativa y de campo de la entidad y para solucionar esta problemática se planteó la estrategia de acción que fue la elaboración de un manual de puestos y funciones, que contribuyó a que la oficina contara con una perspectiva estratégica analizando la información disponible e identificando oportunidades de largo plazo, a través de los procesos de capacitación realizados durante el transcurso de la practica esto para fortalecer el cumplimiento de las normas laborales.

El personal técnico y administrativo de la oficina han mejorado de gran medida sus conocimientos teóricos y prácticos a través de los procesos de capacitación para el personal de la oficina, con el objetivo de fortalecer los conocimientos sobre sus responsabilidades y obligaciones laborales a través del manual diseñado para el personal técnico y que sea útil para lograr los objetivos plasmados y así alcanzar el éxito y mejorar el desempeño de las funciones de todo el personal.

Recomendaciones

Renovar las actividades y responsabilidades de cada personal de la oficina local del Ministerio de Desarrollo Social para conseguir el éxito en los proyectos impulsados y gestionadas por la entidad.

Capacitar constantemente a todo el personal para fortalecer y mejorar el desempeño de las funciones del personal en las diferentes áreas.

Implementar taller de motivación para generar el trabajo en equipo y un liderazgo adaptativo con todo el personal de la oficina local del Ministerio de Desarrollo Social en el trabajo que se realiza como estudiante.

Que todo el personal de la oficina local del Ministerio de Desarrollo Social tome en cuenta la importancia del manual de puestos y funciones dentro de la oficina ya que éste fortalece las normas laborales y obtener un alto nivel de proyección social sostenible.

Referencias

Cuesa Maite (2014) *Asistencia Social México*

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2015) *Medición y análisis de la pobreza*. Memorias del CONEVAL (2006-2015) Mexico.

Costa, Susana (2007) “La planificación; *Conceptos Básicos, Principios, Componentes, Características y Desarrollo de Procesos*” Caracas, noviembre 2007

De CEPAL Tomado (2002) Vulnerabilidad Sociodemográfico: viejos y nuevos riesgos para las Comunidades, hogares y personas. Separata. Documento electrónico, pág. 1 y sig.

Du Saussois (2013), *Actividades en talleres, talleres en un centro de integración y en educación*, Editorial, Popular

De León Otto Raúl (2011) *Impacto económico de las Transferencia Monetaria Condicionada “Mi Familia Progresada”*. Guatemala: Edición: Guísela Asencio.

Fernández Rodríguez Néstor (2002) *Manual de Proyectos, Agencia Andaluza del Voluntariado*. Edita: Junta de Andalucía, Consejería de Gobernación, España.

Kepner Tregoe (1976) “*Análisis de problemas y toma de decisiones*” Editorial Atlántida, México.

Kliksberg, Bernardo (1997) “*Hacia una gerencia social eficiente. Algunas Cuestiones claves*” en Revista de Administración Pública, uruguay N° 19

Max, A. (2018) *Concepto de desarrollo humano*. Argentina: editorial Concepto online.

Menkos Zeissig Jonathan (2016) *Los principales retos de la protección social en Centroamérica*. Guatemala, Centroamérica.

Mascarenhas Francis (2018) *Una de cada de diez personas vive en extrema pobreza en el mundo*. Publicado el 19 de septiembre, Madrid, (Europa Press)

Melbourne, E (2014) “*Definición Global del Trabajo social*”, aprobada en la asamblea general de la Federación Internacional de Trabajo Social, (FITS), Publicada el 06 de julio, 2014

Munch Lourdes (2015) *Organización, Diseño de Organizaciones de alto rendimiento*, Biblioteca de Administración Trillas, México.

Pérez Porto Julián y Gardey Ana (2008) *Concepto de Desarrollo*. Actualizado: 2012

Pérez Porto Julián y Merino María (2013) *Definición de Programa Social*. Actualizado 2015

Ramírez Cárdena (2008) *Gestión Social: herramienta para la inclusión de mujeres y situación de discapacidad* (1era Edición) Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.

Silava, M.C., (2010) *Desigualdad y exclusión social* Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas 188 882 artículos, Madrid

Uribe Mallarino (2004) *Desarrollo Social y Bienestar* Universitas Humanística Bogotá, Colombia

Vásquez Oscar Mauricio (2016) “*Acciones Estratégicas para incorporar la innovación en las empresas*”, Edición 90, Colombia

Wisbaum Wendy (2011) *La Desnutrición Infantil, Causas Consecuencias y estrategias para su Prevención y tratamiento*. Edita: UNICEF, España

Anexos

Anexo 1

Plan de trabajo

1. Justificación (del plan de práctica)

El plan de trabajo que se presenta sobre la práctica profesional supervisada, se tiene previsto llevar a la práctica los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación del estudiante en la carrera de la licenciatura de trabajo social con orientación en desarrollo sostenible de la Universidad Panamericana, y así contribuye la participación social en el área administrativa de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) ubicado en barrio el centro zona 01 del municipio de La Tinta.

La práctica profesional supervisada, tiene como fin de contribuir con el fortalecimiento dentro de la entidad pública de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para valorar sus necesidades y circunstancia y con eso permite al estudiante el ejercicio de la actividad profesional conforme las exigencias y estándares utilizados en el área ocupacional correspondiente, el trabajador social tiene la capacidad para identificar, analizar, y definir los elementos significativos que contribuyen a un problema y pueda resolverlo con rigor.

Dentro del ejercicio de la práctica se contempla la elaboración de un perfil de proyecto social con un enfoque sostenible, a base de la necesidad que contempla la entidad, el practicante tiene los conocimientos, habilidades y actitudes que posibiliten a la comprensión de nuevas teorías, interpretaciones, métodos y técnicas que se puedan aplicar para dar respuesta a las problemáticas que se prioricen en el análisis de necesidades, para sí tener la capacidad de diseñar, gestionar y ejecutar las posibles soluciones que se puedan darle a la problemática y con ello demostrar la competencia profesional en el ejercicio del trabajo social.

2. Objetivos (de la práctica)

Intervenir con sentido de responsabilidad, compromiso, eficiencia y eficacia, para la atención de problemas y necesidades identificadas dentro de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social.

3.1.2. Objetivos Específicos

- Promover acciones en las diferentes áreas y campos de intervención que logren un impacto social.
- Contribuir en los procesos de desarrollo que realice la entidad en favor de la población desfavorecida
- Fomentar el trabajo en equipo inter y multidisciplinario que permitan generar una visión integral de los problemas sociales.

3. Descripción del Centro de práctica

Somos una institución al servicio del estado, la cual reconoce que las personas guatemaltecas merecen vivir en un país bajo un modelo de desarrollo social incluyente y participativo, que genera confianza e institucionaliza la política pública dirigida a proteger y dignificar la vida, generando oportunidades para que las personas puedan desarrollar sus capacidades desde los primeros años de vida. Con el fin de institucionalizar los programas sociales a través de procesos transparentes durante la selección de usuarios, programación de atenciones, medición de corresponsabilidades y generación de capacidades para el desarrollo sostenible de las familias; el 7 de febrero de 2012 se crea el MIDES.

Fue denominado ente rector, encargado de formular, dictar y establecer las políticas públicas orientadas a mejorar el nivel de bienestar de personas y grupos que son vulnerables socialmente. Esta institución pertenece al Organismo Ejecutivo y su naturaleza se define en el decreto 1-2012, el cual fue declarado de urgencia nacional, lo que implica que debe formular estrategias para que las personas optimicen su salud, educación y calidad de vida, y a la vez se fortalezca la seguridad alimentaria nacional. El Ministerio está orientado a la atención de derechos humanos en general y de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en forma particular, considerando que muchas de las dificultades sociales se sustentan en carencias manifiestas dentro de la combinación de estos derechos.

Programas sociales

Guatemala sigue la tendencia regional de América Latina en el fortalecimiento de la institucionalidad, transparencia y consolidación de los programas sociales: Bono (Transferencias Monetarias Condicionadas -TMC-) de educación y salud; tarjeta para Alimentos; comedores; jóvenes protagonistas; becas de educación media/superior, y empleo/artesano. A través de dichos programas se generan acciones concretas que ha implementado el estado dentro del pacto hambre cero y de acuerdo a la estrategia del Gobierno. El propósito es combatir la situación de riesgo social en que viven las personas guatemaltecas en extrema pobreza, a través de la inclusión de las/los más vulnerables y el cumplimiento de corresponsabilidades.

El Siglo XXI se ha caracterizado por poseer una visión más amplia del concepto de política social. Esto ha dado lugar a importantes avances generando oportunidades y capacidades, que le permitan a la población guatemalteca mejorar sus condiciones y nivel de vida, a fin de construir un futuro digno para el individuo, su familia y comunidad. Es por ello que los programas sociales del Ministerio están encaminados a implementar políticas en el campo de la educación, salud y productividad para las personas en pobreza y pobreza extrema.

4. Cronograma

La planificación de actividades lleva un orden jerárquico en la que el estudiante y la asesora de practica deben de cumplir con las fechas establecidas.

Tabla No. 1
Cronograma

No.	ACTIVIDADES POR SEMANA	SEPTIEMBRE					OCTUBRE				NOVIEMBRE			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Reuniones de Reforzamiento Teórico (Clases presenciales)	x	x	x	x	x	x	x	x	X	x	x	x	X

2	Inserción en la Institución		x															
3	Elaboración del plan de trabajo		x	x														
4	Presentación del plan de trabajo			x														
5	Participación en reuniones o actividades de la institución (ejecución de práctica)	x	x	x	x	x	x	x	x	X	x	x	x	X				
6	Apoyo en revisión de expedientes de las usuarias activas							X										
7	Acompañamiento a la delegada municipal de la entidad a visitar niños de casos de desnutrición								X									
8	Reunión con líderes comunitarios para socialización del listado de las mujeres beneficiadas del programa Bono seguro									X								
9	Complementación de expedientes de los jóvenes becados en el programa beca educación media.										X							
10	Atención a las usuarias a la complementación de expedientes											X	X					
11	Trabajo de diagnóstico institucional			x	x	x	x											
12	Tabulación, Análisis e Interpretación de Datos						x											
13	Elaboración del diagnóstico institucional						x	x	x									
14	Elaboración de Diseño de Propuesta o proyecto									X	x	x						
15	Presentación del Proyecto o propuesta															x		
16	Entrega del Informe Final de Práctica																	X
17	Revisión de Asesoría																	
18	Realiza los cambios sugeridos por la asesoría																	
19	Entrega de Informe final a la asesoría																	
20	Entrega por la asesoría a la sede																	
21	Envío de sede a la sede regional																	
22	Envío de los informes por las regionales a la sede central de UPANA																	

Fuente: Elaboración propia con base a información recabada en la oficina local del Ministerio Desarrollo Social (2018)

5. Metodología

Actividad	Recursos	Medios de Verificación	Responsable
Sondeo en la oficina del Ministerio de Desarrollo Social, para la autorización de la Práctica Profesional Supervisada	Hoja de la solicitud	Asistencia	Efraín Ichich Cucul Practicante
Aplicación de herramientas el FODA y la priorización de necesidades y problemas con el personal de la oficina del Ministerio de Desarrollo social	Papelografo Marcadores Tarjetas	Asistencia	Efraín Ichich Cucul Practicante
Apoyo en revisión de expedientes de las usuarias activas	Expedientes de las familias. Computadora Folder Fastener Marcadores	Asistencia	Deyma Darilena Lopez Casprowitz Delegada municipal Efraín Ichich Cucul Practicante
Acompañamiento a la delegada municipal de la oficina a visitar niños de casos de desnutrición	Hojas de visita domiciliar	Asistencia Fotografías	Deyma Darilena Lopez Casprowitz Delegada municipal Efraín Ichich Cucul Practicante
Reunión con líderes comunitarios para socialización del listados de las mujeres beneficiadas del programa Bono seguro	Papelógrafo Marcadores Hojas	Asistencia Fotografías	Efraín Ichich Cucul Practicante
Complementación de expedientes de los jóvenes becados en el programa beca educación media.	Expedientes de los jóvenes beneficiados al programa. Folder Fastener	Asistencia	Deyma Darilena Lopez Casprowitz Delegada municipal Efraín Ichich Cucul Practicante

	Marcadores		
Atención a las usuarias a la complementación de expedientes	Expedientes de las familias Folder Fastener Marcadores	Asistencia	Deyma Darilena Lopez Casprowitz Delegada municipal Efraín Ichich Cucul Practicante

Fuente: Elaboración propia con base a información recabada en la oficina local del Ministerio Desarrollo Social (2018)

La metodología nos sirve para determinar aspectos internos dentro de la entidad que limitan el desarrollo de las acciones, para ello se realizara un análisis de los problemas y también de oportunidades que pueden favorecer a la entidad y con un proceso metodológico que aporte al alcance de las metas establecidas dentro de su plan estratégico.

Dentro de las metodologías a utilizar se hace mención de las técnicas participativas tales como la lluvia de idea y las preguntas generadoras, las herramientas está el FODA, la priorización de problemas, árbol de problemas y de objetivos, esto contribuyera a la construcción de las alternativas y estrategias que coadyuvaran en la elaboración del perfil de proyecto.

6. Delimitación

La práctica profesional supervisada se contempla en un trimestre que da inicio en el mes de septiembre y culmina en el mes de noviembre con un total de 200 horas cumpliendo con los requisitos para la aprobación del ejercicio de la práctica que se estará llevando a cabo dentro de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social del municipio de santa Catalina La Tinta A.V.

7. Responsable

Efrain Ichich Cucul

8. Supervisión

Deyma Darilena López Casprowitz

Coordinadora Municipal

Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) Santa Catalina La Tinta, A.V.

Anexo 2
Instrumentos utilizados

Cuadro No. 1

Descripción del FODA de la oficina del Ministerio de Desarrollo Social

Fortalezas:	
Oportunidades:	
Debilidades:	
Amenazas:	

Cuadro No. 2
Jerarquización de los problemas o necesidades
Ministerio de Desarrollo Social

Problemas o necesidades priorizadas	Causas del Problema priorizado	Consecuencias del problema priorizado



UPANA
Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



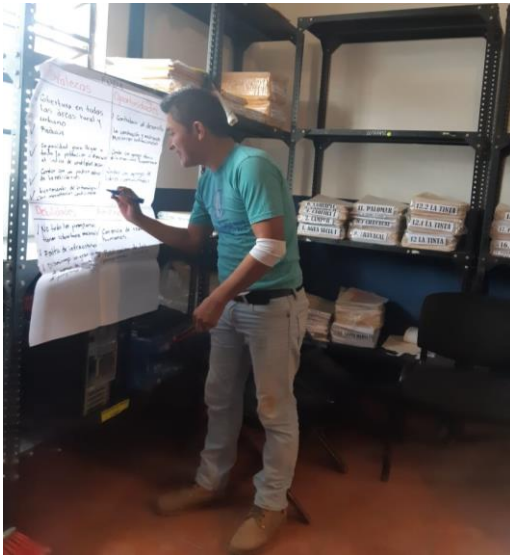
ASISTENCIA DENTRO DE LA INSTITUCION MIDES

No.	ACTIVIDAD REALIZADA	FECHA	ENCARGADA	FIRMA
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				

Anexo 3

Fotografías

Fotografía No. 1
Implementación de instrumentos



Fuente: Efraín Ichich Cucul (2018)

Fotografía No. 2
Apoyo en revisión de expedientes de las usuarias beneficiarias



Fuente: Efraín Ichich Cucul (2018)

Fotografía No.3
Apoyo de ingreso de expedientes de los jóvenes becados



Fuente: Efraín Ichich Cucul (2018)

Fotografía No. 4
Atención a usuarias dentro de la oficina para completar expedientes



Fuente: Efraín Ichich Cucul (2018)

Fotografía No. 5
Visitas de niños desnutridos



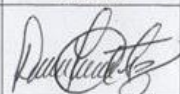
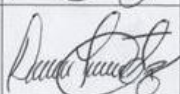
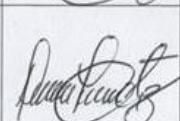
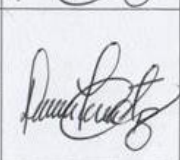
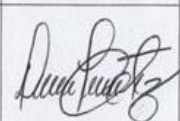
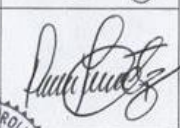
Fuente: Efraín Ichich Cucul (2018)

Fotografía No 6
Reunión con líderes comunitarios para socialización de las nuevas usuarias beneficiadas



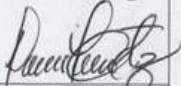
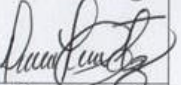
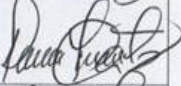
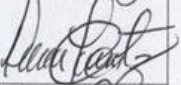


Fuente: Efraín Ichich Cucul 2018

Anexo 4
Listados de asistencia

No.	ACTIVIDAD REALIZADA	FECHA	ENCARGADA	FIRMA
01	Sondeo dentro de la institución para solicitar el espacio de realizar la práctica.	03/09/18	Deyma Darilena López Casprowitz	
02	Dejar la solicitud de autorización dentro de la entidad.	10/09/18	Deyma Darilena López Casprowitz	
03	Llegar por la hoja de autorización en donde la entidad, aceptan la autorización de poder realizar el ejercicio profesional.	17/09/18	Deyma Darilena López Casprowitz	
04	Para recabar información dentro de la entidad, ya que hay unas fichas que hay que llenar y la información de dicha entidad, como lo es el objetivo, misión y visión de la entidad.	20/09/18	Deyma Darilena López Casprowitz	
05	La aplicación de las herramientas, FODA y la priorización de los problemas a través de generar preguntas generadoras o lluvias de ideas.	24/09/18	Deyma Darilena López Casprowitz	
06	Recopilación de información que solicita el informe, y con ello hacer el diagnóstico institucional.	04/10/18	Deyma Darilena López Casprowitz.	



Aplicación de terramienta el FODA en la Oficina	04/10/18	Deyma Darilena López Casprowitz	
Apoyo en revisión de Expedientes de las Usuaris	11/11/18	Deyma Darilena López Casprowitz	
Acompañamiento a la delegada municipal a visitar niños desnutridos.	18/11/18	Deyma Darilena López Casprowitz	
Atención a las usuarias dentro de la Oficina	25/11/18	Deyma Darilena López Casprowitz	
Complementación de expedientes de Jóvenes que son beneficiados en el programa Mi Beca.	26/11/18	Deyma Darilena López Casprowitz	
Reunión con Lideres Comunitarios para socialización de las beneficiadas.	08/11/18	Deyma Darilena López Casprowitz	
Apoyo dentro de la oficina para ordenar cartillas.	15/11/18	Deyma Darilena López Casprowitz	