



SISTEMATIZACIÓN
PROYECTO
FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES
ASOCIACIÓN DE DESARROLLO DEL ÁREA DE
LEPATERIQUE (ADAL)





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

PRACTICA ACADEMICA TERMINAL II

PARTICIPACIÓN PARA EL EMPODERAMIENTO ORGANIZATIVO

DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS Y PROYECTO

INSTITUCIÓN DE PRÁCTICA:

ASOCIACIÓN DE DESARROLLO DE ÁREA DE LEPATERIQUE

(ADAL)

Supervisora: MSc. Zoila Madrid

Ciudad Universitaria, Abril de 2016

Elaborado por

Marilud Gutiérrez Estrada	20091010253
Dorcas Rachel Baca Trujillo	20091010933
Melisa Jasel Domínguez Duron	20101000489
Diana Patricia Martínez Sierra	20111001113

000.03

Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Asociación Desarrollo del Área de Lepaterique (ADAL)

ChildFund Honduras

Facultad de Ciencias Sociales – Carrera de Trabajo Social

Lepaterique, Francisco Morazán- Honduras.

Informe de Sistematización Proyecto

“fortalecimiento de Capacidades”

2015-2016 comités de base y zona ADAL

Editorial

Créditos

Autor Corporativo:

Asociación de Desarrollo del Área de Lepaterique (ADAL)

Diseño de sistematización:

Diana Martínez

Dorcas Trujillo

Marilud Gutiérrez

Melisa Domínguez

Ejecución de Proyecto Fortalecimiento de Capacidades:

Practicantes de la Carrera de Trabajo Social, Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Secretario Ejecutivo (ADAL)

Apoyo Administrativo:

Asociación de Desarrollo del Área de Lepaterique (ADAL).

Apoyo Financiero:

ChildFund Honduras.

Fotografías:

Dorcas Trujillo

Marilud Gutiérrez

Melisa Domínguez

“Las opiniones expresadas en este documento son extraídas de los procesos de capacitación “

INDICE

INTRODUCCION.....	6
I. CONTEXTO	9
II. OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACIÓN.....	11
2.1 Objetivo General.....	11
2.2 Objetivo Específico.....	11
III. ASPECTOS TEÓRICOS.....	12
IV. SITUACIÓN INICIAL.....	15
V. DESARROLLO DEL PROYECTO	16
VI. UBICACIÓN DE LA EXPERIENCIA	17
VII. DISEÑO DE LA METODOLOGIA PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS	18
VIII. DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA.....	19
8.1 Antecedentes de la experiencia.....	19
8.2 Proceso de capacitación.....	20
IX. RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA	41
X. LECCIONES APRENDIDAS	47
XI. BIBLIOGRAFIA	50
XII. ANEXOS.....	51

INDICE DE GRAFICOS

Grafico N0. 1 Involucramiento de los programas y proyectos	42
Grafico N0. 2 Que entendemos por lideresa.....	44
Grafico N0. 3 Nivel de aprendizaje.....	45

INDICE DE TABLA

Tabla organizativa 1	24
Tabla organizativa 2	27
Tabla organizativa 3	30
Tabla organizativa 4	33
Tabla organizativa 5	36
Tabla organizativa 6	39
Tabla organizativa 7	57

INTRODUCCIÓN

El presente documento nos permite rescatar las experiencias vividas en las actividades realizadas en el proyecto “Fortalecimiento de Capacidades” dirigido a las y los miembros de los comités de base y zona, ubicados en las comunidades que componen el Municipio de Lepaterique.

La sistematización consiste en recopilar y seleccionar los progresos obtenidos en los procesos educativos populares, a través del eje de ***participación para el empoderamiento organizativo de género de los programas y proyectos***, adquiridos por medio de capacitaciones y acompañamientos facilitados por las practicantes de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras y la/ el Secretaria(o) Ejecutiva(o) de la Asociación

En el contexto se describe el Municipio y sus condiciones generales y naturales, se destaca la creación de la Asociación de Desarrollo del Área de Lepaterique (ADAL).

Permitiéndonos rescatar las experiencias vividas durante los proceso de intervención en el proyecto,

También se describe la situación inicial donde narra el porqué de la creación del proyecto “Fortalecimiento de Capacidades”, dando paso al desarrollo del proyecto el cual consiste en fortalecer a través de capacitaciones y acompañamiento a las y los miembros de los comités de base y zona con el fin de mantener en función los programas y proyectos que benefician a las y los niños, juventudes, y familias del Municipio de Lepaterique, para el logro de esto se realizaron estudios de los documentos para mayor conocimiento sobre el proyecto y posteriormente se procedió a realizar la planificación que

permitió la reactivación del proyecto que en tiempos anteriores había estado inactivo, también damos a conocer todo el proceso de ejecución de las actividades realizadas, y que fueron monitoreadas a través del acompañamiento a los comités, sistematizando las experiencias de las actividades realizadas que puedan ser herramientas útiles para otras Asociaciones.

Asimismo damos a conocer las actividades que se desarrollaron mediante metodologías lúdicas, participativas logrando un análisis crítico reflexivo, las cuales nos dejan experiencias tanto en nuestra vida personal, como en la profesional para un mejor desenvolvimiento en la sociedad

I. CONTEXTO

El Municipio de Lepaterique está escrito en idioma lenca y significa Cerro del Tigre, se encuentra ubicado en el departamento de Francisco Morazán, Honduras; geográficamente queda ubicado en las coordenadas UTM latitud 14°03'55" latitud norte y -87°28'00" longitud oeste y coordenadas 14-0652 y 87-4667 unidad decimal y comprende una extensión territorial aproximada de 541.03 km³, cuenta con altitudes máxima de 2243 msnm y una altitud mínima de 1885 msnm; se encuentra a unos 30 kilómetros en dirección sur oeste de la ciudad capital, carretera de tierra y de bajo nivel de mantenimiento, es un municipio que goza de un clima agradable de 17 °c. (Asociacion de Desarrollo del Area de Lepaterique , 2014)

Es un Municipio de vocación forestal, su territorio el 100% de sus tierras son de naturaleza ejidal, en donde se pueden caracterizar dos regiones muy diferenciadas, una de ellas cubierta por bosque de pino denominada parte baja o llano y la otra región denominada la parte alta o de la montaña cubierta en su gran mayoría por bosque latifoliado o de hoja ancha, región donde se ubica la reserva biología de "la montaña de yerba buena", la cual se ubica entre una altitud que oscila entre los 1800-2300 metros sobre el nivel del mar (msnm), esta reserva biológica por su bosque nublado se constituye en una zona productora de agua por excelencia, la cual abastece del vital líquido a varias comunidades del municipio y un 64 por ciento del agua que sirve a la ciudad capital, al nacer de esta montaña las vertientes y ríos que abastecen a las dos embalses de la ciudad capital, embalse de La Concepción y embalse de los Laureles . (Asociacion de Desarrollo del Area de Lepaterique , 2014)

Fondo Cristiano para Niños de Honduras ChildFund (CCF-H) a partir del año 2004 desarrolla una nueva estrategia de trabajo denominado "Nuevo Enfoque de Programas", misma que dio origen a la creación y

establecimiento de Asociaciones legalmente constituidas y a la elaboración y ejecución de Planes Estratégicos de Área (PEA), así mismo ha establecido lineamientos y procedimientos, que las Organizaciones Socias de ChildFund puedan utilizar para cumplir con las responsabilidades financieras de ChildFund.

Tal es el caso de la Asociación de Desarrollo de Área de Lepaterique (ADAL), que ha establecido las estrategias en salud, educación y generación de ingresos para atacar los retos sociales y económicos que enfrentan las comunidades pobres dentro del área. Estas estrategias fueron diseñadas de acuerdo a las Metas de Desarrollo del Milenio y al trabajo desarrollado por niños, jóvenes y adultos de las comunidades del área, tomando en cuenta que la asociación debe abordar directamente las causas subyacentes de la pobreza para que las personas vulnerables, excluidas y carentes especialmente los niños, jóvenes obtengan su derecho a una calidad educativa y a una buena salud. (Asociación de Desarrollo del Área de Lepaterique, 2014)

La Asociación de Desarrollo de Área de Lepaterique (ADAL) está conformada por cinco proyectos: Salud, Educación/ Participación Juvenil, Desarrollo Económico y Fortalecimiento de Capacidades, este último proyecto es donde el equipo de la práctica académica terminal intervino, logrando como futuras Trabajadoras Sociales el empoderamiento, organización y visibilidad de la Asociación.

La sistematización tiene como eje principal la **participación para el empoderamiento organizativo y de género de los programas y proyectos** de las estructura de la Asociación como ser la Junta Directiva, comités de base y zona contribuyendo al desarrollo de su comunidad y asimismo del Municipio.

II. OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACIÓN

2.1 Objetivo General

Recopilar, seleccionar y sistematizar los progresos obtenidos en los procesos educativos populares que desarrolla la Junta Directiva y las y los miembros de los comités de base y zona de la Asociación en los proyectos ejecutados en el Municipio de Lepaterique en el año 2015- 2016.

2.2 Objetivo Específico

- Dar a conocer las experiencias obtenidas durante el proceso de intervención realizado en la Práctica Académica Terminal (PAT 2015-2016) en el Municipio de Lepaterique en la Asociación de Desarrollo del Área de Lepaterique (ADAL).
- Crear un instrumento educativo en el desarrollo de participación para el empoderamiento organizativo y de género hacia el fortalecimiento y organización de capacidades de las estructuras de las Asociación. que facilite la aplicación en otras Asociaciones,

III. ASPECTOS TEÓRICOS

El concepto de género fue impulsado en los años 70 por el feminismo anglosajón. Ann Oakley (1972) distingue sexo como término biológico y género como concepto psicológico cultural. Una razón clave para tratar la diferencia de género como una construcción social y no como algo dado por naturaleza fue la constatación de la diversidad intercultural de sus manifestaciones. Se reconoce que la cultura marca los seres humanos como género y que este marca la organización y percepción de las relaciones y posiciones sociales en la vida cotidiana. (Amalia Eguia, 2014)

No podemos dar inicio con el eje transversal de género sin dejar de lado el término clave “Cultura” que nos llevará a una mejor comprensión cuando hablemos de género.

Cultura es el conjunto de características que hacen diferente a una sociedad de otra. (Esrrada, 2016) Al hablar de cultura no solamente nos referimos a la música, pintura, danza este va más allá, la cultura hace referencia de rasgos físicos, artes, creencias, lenguaje, religión y tradiciones es decir, la forma de vida de un grupo de personas a diferencia de otros.

Con la cultura damos respuesta al porqué surgen las situaciones en otro lugar de una manera diferente a la que nosotras/os conocemos, a esto le llamamos Otredad (*el reconocimiento del otro que es como yo, pero diferente a su vez*). Sin embargo no nos damos cuenta que estos aspectos surgen de sociedad en sociedad, debido a que esas mismas incógnitas que nosotras/os nos hacemos con otros grupos sociales, es la misma que surge de otros grupos hacia nuestra cultura.

A medida vamos conociendo a la persona de una sociedad extraña a la nuestra perteneciente a otra cultura, tanto mujer como hombre, en su vida cotidiana, su relación familiar, sus trabajos, nos va dando referencia o pautas de cómo son sus patrones culturales respecto a la perspectiva de género.

El termino genero funciona en todas las culturas de una forma de agrupamiento, porque cuando hace mención de las mujeres las agrupa a todas sin excepción alguna y cuando habla de hombres los agrupa a todos de igual manera y de esta forma a su vez permite tener una sociedad organizada, así como se encuentran agrupadas/os también se debería tener los mismos derechos y oportunidades tanto en lo económico (mujeres y hombres con el mismo salario en un trabajo, si ejercen las mismas funciones) como social (mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades de ejercer un cargo tanto en un trabajo, como en la política) a esto le llamamos equidad de género.

Trayendo al contexto hondureño estos términos generales como ser género y equidad de género, según patrones culturales que provocaron nuestros antepasados tanto en la zona urbana como la zona rural, han dejado secuelas, promoviendo el machismo de parte de los hombres y de esta manera minimizando la fuerza y el trabajo que realiza la mujer dejando de lado la equidad de género. Para revocar este brutal atropello contra la mujer y sus derechos existen diversas instituciones a favor de la mujer organizaciones estatales como ser el: Instituto Nacional de la Mujer (INAM), y organizaciones de la sociedad civil como Visitación Padilla, Movimiento de Estudios de la Mujer, Centro de Derechos de la Mujer entre otras que a medida va pasando el tiempo han logrado que las mujeres sean tomadas en cuenta un ejemplo, de los logros que se han adquirido mediante esfuerzos realizados por las mujeres hondureñas son:

Para poder lograr mejorar la participación de la mujer el Congreso Nacional aprobó la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), mediante Decreto Número 979 de 1980. También se creó el Instituto Nacional de la Mujer (INAM) bajo el Decreto 232-98, asimismo, se promulgó la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer bajo el Decreto número 34-2000 y la Política Nacional de la Mujer Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades,

oficializado como Política de Estado a través del Decreto Numero 015-2002. Actualmente está en proceso de implementación el II Plan de Igualdad y Equidad de Género para el período 2010-2022, es decir, que las mujeres contamos con la normativa jurídica suficiente para encaminar un efectivo proceso de participación política. (Vásquez, 2012)

Según la Máster Esther Suyapa Vásquez en Honduras la participación de la mujer inicia en política y se da en el año de 1954, cuando el Estado reconoció su derecho al voto, otro punto que destaca es la aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM) en 2000, generando la inclusión a la participación y se alcanzó un mejor auge cuando se impulsó una reforma de la Ley Electoral en el 2004, en la que se fijó un mínimo de participación de la mujer de 30 por ciento en la elección de cargos directivos de los partidos, integrantes titulares y suplentes del Congreso Nacional, Gobiernos Municipales y el Parlamento Centroamericano (PARLACEN), lográndose la organización y participación de la mujer en estas organizaciones. (Vásquez, 2012)

Ahora con todas estas medidas tomadas por el Estado, como ser Igualdad de Oportunidades para la Mujer fortalece y respalda la participación de la mujer como lideresa, logrando de esta manera una herramienta base que nos permita intervenir de una manera efectiva en la toma de decisiones.

El Municipio de Lepaterique refleja aún la existencia de patrones machistas observados en ciertas comunidades que conforman el Municipio, debido a que en la mayoría de los casos el hombre sigue siendo el que toma las decisiones y ejerce los cargos de liderazgo en sus hogares y comunidad, esto se debe a la cultura en la que se encuentran, así mismo en otras comunidades encontramos la mujer optando cargos a beneficio del desarrollo de su comunidad lo que las lleva a ser lideresas dentro de sus hogares como en la sociedad en general.

Es por esta razón que como equipo de practicantes decidimos sistematizar el empoderamiento organizativo y de género de los programas y proyectos que

desarrolla la Asociación para resaltar la participación de liderazgo de la mujer dentro de su comunidad y a su vez en el Municipio.

Estos procesos de empoderamiento de género se lograron a través de la educación ya que la educación es praxis, reflexión, y acción del hombre y la mujer sobre el mundo para transformarlo. Según E. Kolmans en **su artículo Educación Popular, los enfoques educativos modernos y la metodología CAC**. rescatamos que “los sujetos en los procesos de educación popular más comunes y corrientes definen sus propios problemas y aplican las lecciones de los éxitos y los fracasos a sus propias situaciones, ellas/ ellos aprenden a reflexionar e interpretar críticamente sus propias formas de vida”.

IV. SITUACIÓN INICIAL

El proyecto “Fortalecimiento de capacidades” es creado por la debilidad que presentan las estructuras de voluntarios de la Asociación, con este se pretende descentralizar el poder a los comités de base y de zona, transfiriendo capacidades a la población desde diferentes niveles, para el desarrollo de sus comunidades. Las y los miembros de los comités coexistieron por la Asamblea, algunos de ellas y ellos fueron requeridos para optar a un cargo, se identificó que este cuerpo de voluntarios(a) no han sido capacitados y no ha existido un seguimiento hacia los comités de base y de zona.

Las y los miembros de los comités que realmente están comprometidos con la Asociación, presentan desanimo, ya que solo fueron organizados en comités pero no han sido capacitados, otra dificultad que presentan es la baja escolaridad de la población, lo que también provoca una débil funcionalidad, así como una limitada participación e integración en los diferentes espacios y en la toma de decisiones con respecto a los diferentes

programas y proyectos que tiene la Asociación dirigidos a las niñas, los niños, las juventudes, las familias y sus comunidades. Por estas razones fue necesario el fortalecimiento de las capacidades de las y los miembros de los comités, para una buena ejecución de las funciones por las cuales fueron requeridos, y desistir de una actitud asistencialista, logrando el involucramiento para obtener un mejor desarrollo tanto en la vida personal, familiar como en la comunidad.

Los comités de zona están conformados por un coordinador(a), un secretario(a) de actas, un secretario(a) de correspondencia, un secretario(a) de salud, un secretario(a) de educación, secretario(a) de agricultura que permite la comunicación con los enlaces de los programas; la cual hasta el momento no ha sido satisfactoria, poniendo a expensas que la Asociación solo sea ejecutada por sus empleados(as) sin la participación de los comités ya que ellas y ellos no han sido empoderados de los programas y proyectos con los que cuenta la Asociación, por lo consiguiente su protagonismo es bajo y sin ningún liderazgo.

V. DESARROLLO DEL PROYECTO

Dentro de la Asociación de Desarrollo del Área de Lepaterique (ADAL) se encuentran diversos programas y proyectos que velan por el bienestar de los niños, niñas y juventudes, uno de ellos es el proyecto “Fortalecimiento de Capacidades” dicho proyecto va dirigido al personal voluntario de la Asociación, que lo integran la Junta directiva, comité de base y zona, debido a la falta de ejecución del proyecto y el descuido del mismo, las practicantes de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras de la Carrera de Trabajo Social intervinieron para dar levantamiento a este grupo de voluntarios(as) de la Asociación, se debe recalcar que las y los miembros que integran los comités son los que dan estabilidad y buen funcionamiento a los programas y proyectos que desarrolla la Asociación en las comunidades, es por esta

razón que es pertinente el involucramiento, empoderamiento y buen desempeño de sus funciones para un mejor desarrollo de su comunidad.

Para el alcance de este objetivo, fue necesaria la ejecución de jornadas de capacitación y acompañamiento, con el fin de levantar y forjar un mejor desenvolvimiento de la Asociación dentro del Municipio de Lepaterique.

Las capacitaciones fueron dirigidas a:

- Miembras y miembros de Comité base y Zona, representantes de las comunidades.
- Miembras y miembros de la Junta Directiva.

La realización de estas jornadas dio inicio en el mes agosto del año 2015 y está bajo la supervisión del Secretario Ejecutivo de la Asociación y para su ejecución se diseñó un manual que cuenta con tres módulos cada uno de ellos divididos por unidades.

VI. UBICACIÓN DE LA EXPERIENCIA

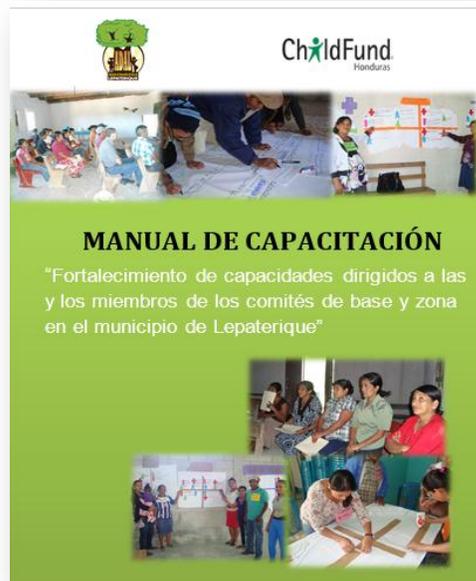
Para realizar nuestra intervención profesional, en un inicio de esta formación el equipo de la práctica académica terminal (PAT) de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras de la Carrera de Trabajo Social, se insertó en el proyecto “**Fortalecimiento de Capacidades**”, tomando como base a las y los miembros de los comités de la Asociación.

Para dar inicio a la intervención de este proyecto dirigido a las estructuras de voluntarios(a) que integran los comités, tomando en cuenta que estaban organizado(a) pero no activos(a) debido a la falta de capacitaciones, se vio la necesidad de retomar el proyecto considerando que son el sustento del desarrollo de los programas y proyectos a nivel comunitario dentro de la Asociación. Para lograrlo se recurrió a la lectura de documentos teóricos donde enfatizaba en años anteriores la importancia que tenían los comités de

base y zona, como estos lograban el buen funcionamiento de los programas y proyectos y disminuían la carga laboral de los empleados y empleadas de la Asociación, también se transcurrió a tener lecturas de las actas de elección de los comités de base y zona de cada comunidad para dar apertura a las capacitaciones que lograron la sostenibilidad de los programas y proyectos en las comunidades.

VII. DISEÑO DE LA METODOLOGIA PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS

Para facilitar el proceso de capacitación y empoderamiento de las y los miembros de los comités de base y zona, se decidió crear un instrumento educativo que nos permitió organizarnos y a su vez desarrollar las capacidades de las y los miembros de los comités asimismo ir en busca del empoderamiento y enriquecimiento sobre los programas y proyectos que desarrolla la Asociación en las comunidades



Se diseñó un manual titulado “**Fortalecimiento de capacidades dirigidos a las y los miembros de los comités de base y zona en el Municipio de Lepaterique**”. Este ayudó a facilitar la implementación de las temáticas que son necesarias para la formación de las y los miembros que integran los comités durante su tiempo de ejecución como comité en las comunidades.

El manual está compuesto por tres módulos, cada módulo contiene unidades donde se detallan temáticas correspondientes a la Asociación, tomando en

consideración que este grupo de voluntarios son parte esencial para el desarrollo sostenible de cada uno de los programas y proyectos dentro de las comunidades.

VIII. DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA.

8.1 Antecedentes de la experiencia

En el mes de mayo del año 2015 se apertura la práctica académica terminal (PAT) 2015-2016, se inició con dos semanas de inducción a la PAT con una jornada de 6 horas diarias donde abordamos y retroalimentamos temáticas como investigación, planificación y sistematización dirigidas por la supervisora de practica la MSc. Zoila Madrid, durante el proceso de inducción fueron presentados las posibles instituciones donde desarrollaríamos nuestro proceso de práctica profesional, asimismo se conformaron los equipos de trabajo para cada institución constituidos por afinidad, proseguimos con la libre elección del centro de practica por equipo, donde decidimos realizar nuestra practica en la Asociación de Desarrollo del Área de Lepaterique (ADAL).

Concluido el proceso de inducción, nos preparamos para viajar al Municipio de Lepaterique incorporándonos a las instalaciones el 1 de junio del año 2015. Para nuestra integración a la Asociación de Desarrollo del Área de Lepaterique fue menester vivir en el Municipio durante se desarrolló la práctica ya que la Asociación realiza su intervención en nueve comunidades base que componen la estructura geográfica del Municipio y esto no permitiría viajar sistemáticamente a nuestros hogares.

En nuestra llegada a la Asociación conocimos al equipo de técnicos(a), enlaces, personal administrativo, secretaria ejecutiva, junta directiva saliente de Julio 2012- Junio 2015 y movilizadoras(es) quienes componen la estructura organizativa de la Asociación.

Luego de unas semanas se realizó de forma verbal el convenio de la Universidad y la Asociación dejando de forma clara cuales serían nuestros productos durante la práctica. Dentro de los acuerdos se destacan los siguientes:

- Diagnóstico institucional
- Plan de intervención
- Integración aun proyecto de la Asociación.
- Sistematización

De igual forma la institución debería proporcionar espacio físico para el equipo, una computadora, acceso a la información del proyecto, gastos de impresiones y documentos concernientes a la Asociación.

Durante el proceso de inserción, se nos facilitó documentación de los programas y proyectos que desarrolla la Asociación en el Municipio y de esa manera logramos tener claro el panorama de intervención, observamos la importancia de capacitar a las y los miembros de los comités de base y zona de la Asociación ya que son ellas y ellos quienes sostienen el funcionamiento de los programas y proyectos de la Asociación en las 9 comunidades base con las que se trabajan, por lo cual fuimos insertas en el proyecto de “Fortalecimiento de Capacidades” el cual es dirigido por el/la secretario(a) ejecutivo(a) de la Asociación, proyecto orientado a fortalecer las capacidades del personal que labora en la Asociación (*técnicos(a)* y *movilizadores(a)*) y personal voluntario.

8.2 Proceso de capacitación.

Primera Etapa: Capacitación a la Junta Directiva de la Asociación.

A raíz que nos encontramos insertadas en el proyecto “Fortalecimiento de Capacidades” siendo este su trabajo principal al fortalecer las estructuras de

voluntarios(as), debido al cambio de Junta Directiva era necesario desarrollar jornadas de inducción a través de capacitaciones con el fin de orientar a las y los miembros de la Junta Directiva, para que obtuvieran un empoderamiento de sus cargos y sus funciones respectivos dentro de la Asociación.



Teniendo como objetivo principal: Dar a conocer las funciones y deberes de las y los miembros de la Junta Directiva según sus cargos, con el fin de obtener un mejor desenvolvimiento de los mismos.

El día 18 de agosto 2015 se desarrolló una jornada de capacitación con un horario de 4 horas, la temática desarrolladas fueron los cargos y funciones de cada uno de las y los miembros de la directiva, y la revisión de los planes estratégicos y operativos vigentes.

Para el logro de esta capacitación se realizó un estudio y análisis de las temáticas a tratar. Como equipo de práctica se dividieron las temáticas y con apoyo de la Lcda. Mabel Pérez se logró una jornada productiva.

La capacitación se impartió a través de diapositivas, dinámicas, segmento de preguntas y respuestas.

Cada integrante del equipo de práctica expuso las funciones de los cargos que se encuentran dentro de la Junta Directiva los cuales son:

- ✓ Presidente/vicepresidenta: fue expuesto por la compañera Diana Martínez
- ✓ Secretaria: fue expuesto por la compañera Dorcas Trujillo
- ✓ Tesorero: fue expuesto por la compañera Marilud Gutiérrez

- ✓ Fiscal: fue expuesto por la compañera Melisa Domínguez
- ✓ Vocales: fue expuesto por la compañera Melisa Domínguez

En la realización de la capacitación de inducción a la Junta Directiva, del proyecto “Fortalecimiento de Capacidades”, se trataron diferentes temáticas, con el fin de generar conocimiento a las y los participantes, la misma se dio lugar para aclarar una diversidad de interrogantes que surgieron acerca de los cargos y funciones respectivas, en lo cual fue provechosa, realizándose de forma participativa.

El día 8 de septiembre 2015 se impartió la capacitación llamada “Manejo de las Finanzas de la Asociación” en una jornada de 4 horas.

La capacitación se impartió a través de diapositivas, dinámicas, segmento de preguntas y respuestas y se conformó de varias temáticas para dar a conocer el manejo de la Asociación, como ser: ¿cómo se originan los recursos de la Asociación?, administración bancaria de los recursos, procesos de emisión de cheques, compras, procesos contables que se utilizan, reportes contables, documentación de soporte y la responsabilidad de la Junta Directiva en el manejo de las finanzas y el reporte que espera ChildFund (Socio financiero) de la Asociación.

Capacitadora: Auxiliar contable. Jeddy Mejía.

Para el logro de esta reunión el equipo de practicantes coopero en la logística del evento, diapositivas a presentar, dirección del evento.

La capacitación sobre el manejo de las finanzas de la Asociación hacia la Junta Directiva fue de satisfacción tanto para el equipo encargado como para las y los miembros de la junta, ya que según la auxiliar contable hace mucho tiempo no se realizaba una capacitación sobre finanzas a la Junta Directiva, la capacitación fue de enriquecimiento ya que se lograron aclarar diversidad de interrogantes concerniente al manejo de la administración

económica y bienes de la Asociación, lo cual permitió una mejor visibilidad de la misma.

Segunda Etapa: Capacitación a las y los miembros de los comités de base y zona.

I Modulo “Organizados y organizadas”

I Unidad: ¿Quiénes somos y que hacemos?

Se realizó la capacitación dirigida a miembros y miembras que conforman los comités de base y zona de la Asociación, con la primera unidad del módulo **¿Quiénes somos y que hacemos?**, bajo la responsabilidad de nuestra intervención como practicantes de la Carrera de Trabajo social de la UNAH, en la cual se expusieron temáticas pertinentes a la Asociación de manera dinámica para una mejor comprensión de las y los participantes.

- Misión y visión de la Asociación.
- Principios y valores de la Asociación.
- Estructura organizativa de la Asociación
- Importancia de la visibilidad de la Asociación en la comunidad.
- Programas y proyectos que desarrolla la Asociación
- Asistencia Social Vrs Asistencialismo.
- Importancia del patrocinio



Objetivo de la actividad:

Dar a conocer el funcionamiento de la Asociación dentro del Municipio de Lepaterique a las y los miembros de los comités bases y zona.

Para realizar las capacitaciones estratégicamente se conformaron dos equipos de trabajo, debido a su espacio geográfico y el poco tiempo con el que se cuenta.

Dorcas Trujillo y Marilud Gutiérrez conforman un equipo y Melisa Domínguez y Diana Martínez conforman el siguiente equipo de trabajo.

Se realizó un mapeo de las comunidades para impartir las capacitaciones:

Tabla organizativa 1

Comunidad	Equipo responsable	Fecha	Horario
La Estancia	Melisa Domínguez y Diana Martínez	11-11-2015	9:00 am – 12:00 md
Ocote Hueco	Melisa Domínguez y Dorcas Trujillo	16-11- 2015	9:00 am – 12:00 md
La Brea	Todo el equipo	23-11-2015	9:00 am – 12:00 md
Turturupe	Melisa Domínguez y Diana Martínez	24-11- 2015	9:00 am – 12:00 md
El Naranjo	Dorcas Trujillo y Marilud Gutiérrez	24-11- 2015	9:00 am – 12:00 md
Culguaque	Dorcas Trujillo, Marilud Gutiérrez y Melisa Domínguez	25-11- 2015	9:00 am – 12:00 md
Oropule	Dorcas Trujillo y Marilud Gutiérrez	26-11- 2015	9:00 am – 12:00 md
Apóstol Santiago	Melisa Domínguez y Diana Martínez	26-11- 2015	9:00 am – 12:00 md
Mulhuaca	Melisa Domínguez y Diana Martínez	27-11- 2015	9:00 am – 12:00 md
Lepaterique Centro	Dorcas Trujillo y Marilud Gutiérrez	27-11- 2015	9:00 am – 12:00 md

Logros de las capacitaciones en las comunidades de manera general:

- Participación en las jornadas de capacitación por parte de las y los miembros de los comités de base y zona
- Interés por las temáticas impartidas
- Mayor asistencia femenina constante en la capacitaciones a diferencia del sexo masculino
- Entusiasmo por parte de las y los miembros de los comités

Debilidades de las capacitaciones en las comunidades de manera general:

- Actividades simultaneas con el día que se imparten las capacitaciones
- Las convocatorias no son entregadas por parte de las y los movilizadores personalmente a las y los miembros de los comités



- No se logra la asistencia total de las y los miembros de los comités

- Dificultad por la distancia geográfica para asistir a las capacitaciones

- Poco interés para incorporarse a las capacitaciones de ciertos miembros y miembras de

los comités.

- Cierta grado de analfabetismo.

Hallazgos de las capacitaciones en las comunidades de manera general:

- La asistencia de ambos géneros a la capacitación donde fue liderada por el sexo masculino.
- Interés por los proyectos que ejecuta la Asociación
- Asistencia juvenil a las capacitaciones
- Una persona del comité del sexo masculino es padre guía, donde encontramos que el título otorgado a este cargo de voluntariado es “Madres guías” esto deja de lado el machismo.

I modulo: Organizados y Organizadas

II Unidad: “Inducción de los comités”

Se continuó con las capacitaciones de los comités en las diferentes comunidades con las siguientes temáticas:

- Importancia de los comités en las comunidades.
- Cargos y funciones de los comités.
- Derechos Humanos.
- Políticas de protección a la niñez.
- Ética personal.



Dichos temas aportan un conocimiento y beneficio a las y los miembros de los comités de base y zona, para obtener un mejor desenvolvimiento en la sociedad a través de sus funciones y alcanzar un mejor beneficio para las y los niños del Municipio de Lepaterique.

Para realizar la capacitación se elaboró un mapeo con el fin de abarcar de manera estratégica las comunidades.

Tabla organizativa 2

Comunidad	Equipo responsable	Fecha	horario
Ocote Hueco	Equipo de la practica	11-01-2016	9:00 am – 12:00 md
La Brea	Equipo de la practica	12 –01-2016	9:30 am – 12:30 md
Lepaterique	Marilud Gutiérrez, Dorcas Trujillo y Melisa Domínguez	13-01-2016	9:00 am – 12:00 md
Estancia	Melisa Domínguez y Diana Martínez	14-01-2016	9:00 am – 12:00 md
Turturupe	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	14-01-2016	9:00 am – 12:00 md
Oropule	Melisa Domínguez y Diana Martínez	15-01-2016	9:00 am – 12:00 md
Apóstol Santiago	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	15-01-2016	9:00 am – 12:00 md
Culguaque	Melisa Domínguez	18- 01- 2016	9:00 am – 12:00 md
El Naranjo	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	18-01-2016	9:00 am – 12:00 md
Mulhuaca	Diana Martínez	26-01-2016	9:00 am – 12:00 md

Para el desarrollo de las temáticas se utilizaron diversas técnicas educativas populares como lo son: visuales, participativas, análisis/reflexiva y ligadas a estas el acertijos, el árbol social y el rota folio, tomando en cuenta su nivel académico, edad, el lugar donde se imparten las capacitaciones y el alcance que desea obtener.

La preparación de material didáctico nos facilitó el proceso de enseñanza y aprendizaje de las temáticas impartidas durante la jornada de capacitación.

Las capacitaciones adquirieron impactos positivos, tuvimos la oportunidad de observar que uno de los participantes de una comunidad se aboco al ente correspondiente por situaciones de riesgo social, debido a las temática impartidas entre ellas: Política de la Niñez, Derechos Humanos, Derechos de la Niñez y la Adolescencia, dándonos la pauta del empoderamiento que adquieren los(as) participantes en las temáticas impartidas, en donde la Asociación le dio seguimiento al caso y tomo las medidas oportunas a la situación.

Logros de las capacitaciones en las comunidades de manera general:

- Integración de otras comunidades a las capacitaciones como ser la comunidad de las Gradadas (La Brea), del Son (La Estancia).
- Persistencia de todas las miembras del comité de zona de la comunidad de Junacaté (La Brea), dándonos a entender con su participación, la importancia que tienen para ellas las capacitaciones recibidas.

. Debilidades de las capacitaciones en las comunidades de manera general:



- No se cuenta con la asistencia del sexo masculino en ciertas comunidades

- El bajo interés de involucramiento en las capacitaciones de las y los miembros del comité de zona.

modulo: “Formación de Desarrollo Comunitario”

I Unidad: “Descubriendo mis potencialidades

Durante seis días se realizaron las capacitaciones en las comunidades donde la Asociación realiza su intervención y donde están ubicados las y los miembros de los comités de base y zona.

Las temáticas que se desarrollaron durante el proceso de capacitación fueron las siguientes:

- Comunicación efectiva.
- Líderes y lideresas al servicio de la comunidad.
- Claves para la movilización de las personas en una reunión.
- Descentralización y Gestión de Recursos.

Objetivo de la actividad:



Promover la eficacia y eficiencia en las y los miembros de los comités base y zona para ejercer un mejor desempeño en sus funciones dentro de la comunidad.

Para realizar las reuniones se realiza un mapeo de las comunidades para disminuir el tiempo de capacitaciones abarcando dos comunidades por día.

Tabla organizativa 3

Comunidad	Equipo responsable	Fecha	horario
Ocote Hueco	Equipo de la practica	22- 02- 2016	9:00 am – 12:00 md
La Brea	Equipo de la practica	23-02-2016	9:30 am – 12:30 md
Estancia	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	24-02-2016	9:00 am – 12:00 md
Turturupe	Melisa Domínguez y Diana Martínez	24-02- 2016	9:00 am – 12:00 md
Oropule	Melisa Domínguez y Diana Martínez	25- 02- 2016	9:00 am – 12:00 md
Apóstol Santiago	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	25-02-2016	9:00 am – 12:00 md
Culguaque	Melisa Domínguez y Diana Martínez	26-02-2016	9:00 am – 12:00 md
El Naranjo	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	26-02-2016	9:00 am – 12:00 md
Mulhuaca	Melisa Domínguez y Diana Martínez	29-02-2016	9:00 am – 12:00 md
Lepaterique	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	29-02-2016	9:00 am – 12:00 md

Logros de las capacitaciones en las comunidades de manera general:

- Conocimiento sobre la redacción de notas para la Gestión de Recursos.
- Persistencia a la reunión por parte de las y los miembros de los comités.
- Mayor compromiso en su comunidad por parte de las y los miembros de los comités al darse cuenta del tipo de liderazgo que ejercían
- Involucramiento en las actividades desarrolladas dentro de la capacitación.
- Miembros y miembras de los comités al momento de recibir las capacitaciones hacen sus respectivas anotaciones, demostrando su interés por aprender.
- Puntualidad por parte de la mayoría de las y los participantes.
- Miembros(a) de los comités, envían representantes a las reuniones, demostrando su interés por las reuniones. .
- Participación por parte de las miembras de los comités.



Debilidades de las capacitaciones en las comunidades de manera general:

- Algunas(os) miembros de los comités aun no hacen presencia a las reuniones impartidas, demostrando su falta de interés.
- Impuntualidad a las reuniones por parte de algunos(a) de las y los miembros del comité.
- Inasistencia de algunos Directivo(a) a las reuniones, demostrando la falta de interés.
- Bajo nivel de asistencia del sexo masculino a las reuniones.
- Inasistencia de ciertas comunidades a las reuniones.

En la segunda unidad del módulo “Formación de Desarrollo Comunitario” se desarrollaron una serie de temáticas con el objetivo que el aprendizaje adquirido en la capacitación beneficie a la comunidad promoviendo en las y los miembros de los comités un espíritu de trabajo, las temáticas desarrolladas son las siguientes:

- Normas Parlamentarias
- Redacción de actas, ayuda memoria, planes de trabajo.
- Como realizar Diagnósticos comunitarios.
- Diseño de propuestas

Para el aprendizaje decidimos utilizar diversas técnicas como lo fue la lluvia de ideas, el árbol de problemas para realizar un diagnóstico comunitario y como la comunidad puede resolver una necesidad a través del diseño de propuestas, asimismo la importancia de incluir en las reuniones las normas parlamentarias expuesta a través de la técnica de rota folio, redacción de actas, ayudas memorias.

Objetivo de la actividad:

Formar un espíritu de trabajo en las y los miembros de comité base y zona para un mejor desarrollo dentro de su comunidad.

Para alcanzar las nueve comunidades base, se realizó el mapeo de las comunidades el cual facilita nuestra intervención de una manera estratégica dividida en equipos.

Tabla organizativa 4

Comunidad	Equipo responsable	Fecha	horario
Ocote Hueco	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	14-03-2016	9:00 am – 12:00 md
La Brea	Melisa Domínguez y Diana Martínez	14-03-2016	9:30 am – 12:30 md
Estancia	Melisa Domínguez y Diana Martínez	15-03-2016	9:00 am – 12:00 md
Turturupe	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	15-03-2016	9:00 am – 12:00 md
Oropule	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	16-03-2016	9:00 am – 12:00 md
Apóstol Santiago	Melisa Domínguez y Diana Martínez	16-03-2016	9:00 am – 12:00 md
Culguaque	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	17-03-2016	9:00 am – 12:00 md
El Naranjo	Melisa Domínguez y Diana Martínez	17-03-2016	9:00 am – 12:00 md
Lepaterique	Melisa Domínguez Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	18-03-2016	9:00 am – 12:00 md

Logros de las capacitaciones en las comunidades de manera general:

- Persistencia a la reunión por parte de las y los miembros de los comités.
- Involucramiento en las actividades desarrolladas dentro de la capacitación.
- Puntualidad por parte de la mayoría de las y los participantes.
- Participación activa en la capacitación.
- Algunas de las miembras de los comités al momento de recibir las

capacitaciones hacen sus respectivas anotaciones, demostrando su interés por aprender.

- Expresión de forma verbal por algunas miembras sobre la importancia en lo aprendido.
- Miembras y miembros de los comités envían representantes a las reuniones, demostrando su interés.
- reforzamiento del conocimiento sobre la realización de asambleas y redacción de actas según las normas parlamentarias.
- Se observó más entusiasmo y buena disposición para trabajar por su comunidad.

Debilidades del proceso de acompañamiento en las comunidades de manera general:

- Actividades entrelazadas lo que provoco inasistencia en varias de las miembras a la capacitación.
- Algunas (os) miembros de los comités aun no hacen presencia a las reuniones impartidas, demostrando su falta de interés.
- Inasistencia de algunos directivos y directivas a la reunión.
- Las convocatorias llegan un día antes de la reunión, provocando la inasistencia de algunas/os miembras/os de los comités.
- Inasistencia a la reunión por parte de algunas comunidades.

Tercera Etapa: Acompañamiento a las y los miembros de los comités

En las reuniones de acompañamiento las y los miembros de los comités refuerzan lo aprendido durante las capacitaciones anteriores referente a los programas y proyectos que desarrolla la Asociación en sus comunidades, a través de los acompañamientos logramos que las y los miembros pongan en práctica lo aprendido y puedan fortalecer sus habilidades, asimismo puedan afianzar sus conocimientos con los proyectos y actividades que se desarrollen en las comunidades donde la Asociación hace su intervención.

Mapa parlante de los programas y proyectos que existen, funcionan o que están inactivos en las comunidades.

Se realizó la reunión con las y los miembros que conforman los comités de base y zona de la Asociación, en esta ocasión la jornada de trabajo consistía en realizar un acompañamiento con los comités de base y zona en el cual se hizo uso de la técnica mapa parlante, en él se reflejaban los programas y proyectos que la Asociación obtiene con el fin de identificar los programas y proyectos existentes, los que están activos, los que existen pero dejaron de funcionar y los que se desean implementar en la comunidad, todo ello a nivel comunitario bajo la responsabilidad de nuestra intervención como practicantes de la Carrera de Trabajo social de la UNAH.



Objetivo de la actividad:

Dar acompañamiento a las y los miembros de los comités de base y zona para lograr con ello un empoderamiento de programas y proyectos de la Asociación como comité en cada comunidad.

Para realizar el acompañamiento estratégicamente se conformaron dos equipos de trabajo, debido a su espacio geográfico y el poco tiempo con el que se cuenta.

Tabla organizativa 5

Comunidad	Equipo responsable	Fecha	Horario
La Estancia	Equipo de la practica	03-12-2015	9:00 am – 12:00 md
La Brea	Equipo de la practica	07 -12-2015	9:00 am – 12:00 md
Mulhuaca	Melisa Domínguez y Diana Martínez	08-12-2015	9:00 am – 12:00 md
Oropule	Dorcas Trujillo y Marilud Gutiérrez	08-12-2015	9:00 am – 12:00 md
El Naranjo	Melisa Domínguez y Diana Martínez	09 -12- 2015	9:00 am – 12:00 md
Culguaque	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	09-12- 2015	9:00 am – 12:00 md
Lepaterique	Melisa Domínguez y Diana Martínez	10-12-2015	9:00 am – 12:00 md
Turturupe	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	10-12-2015	9:00 am – 12:00 md
Ocote Hueco	Melisa Domínguez y Dorcas Trujillo	16-12-2015	9:00 am – 12:00 md
Apóstol Santiago	Marilud Gutiérrez y Diana Martínez	16-12-2015	9:00 am – 12:00 md

Logros del proceso de acompañamiento en las comunidades de manera general:

- Participación activa de las y los miembros en las jornadas de acompañamiento
- Incorporación de ciertas comunidades a las reuniones
- Asistencia sistemática y elevada del sexo femenino en todas las actividades de las jornadas de acompañamiento
- Visualizar las debilidades y fortalezas de los proyectos de la Asociación
- Trabajo en equipo en la elaboración de los mapas parlante por parte de las y los miembros que conforman los comités de base y zona



Debilidades del proceso de acompañamiento en las comunidades de manera general:

- No se logró la incorporación completa de las comunidades.
- Desconocimiento de los programas y programas de la Asociación.
- Irregularidad de la asistencia del sexo masculino en algunas comunidades.
- Falta de compromiso por las(o) miembros de los comités de base y zona.
- Falta de compromiso en la entrega de convocatorias por parte de las y los movilizados.

Para iniciar la semana de acompañamiento a las estructuras de los comités de base y zona, se revisaron las actividades que contenían los PAC. Los planes de acción comunitaria consisten en realizar una segregación de las actividades dirigidas a cada comunidad de base, actividades que los técnicos y enlaces contienen en su plan operativo anual (POA).

Para la comprensión y entendimiento de esta herramienta se realizó la técnica que tiene como nombre: el mural, esta técnica fue elaborada por las y los miembros de los comités utilizando recursos materiales como ser, papel rota folio y marcadores, primera instancia procedieron a la lectura de los PAC donde se identifican los proyectos y sus actividades dirigidos a sus comunidades, luego proseguían a trasladarlos al papel rotafolio, seguidamente se socializaba en la reunión y para finalizar se identificaban las actividades que aún no se han ejecutado para dar inicio a su monitoreo.



Objetivo de la actividad:

Propiciarles una herramienta de trabajo a las y los miembros que conforman los comités de base y zona que les permita evaluar y monitorear los programas y proyectos que desarrolla la Asociación en cada una de sus comunidades a través de los planes de acción comunitaria (PAC).

Para realizar esta actividad hicimos uso del mapeo de las comunidades que nos permitirá abarcar dos comunidades por día

Tabla organizativa 6

Comunidad	Equipo responsable	Fecha	Horario
Ocote Hueco	Marilud Gutiérrez, Dorcas Trujillo y Melisa Domínguez	08- 02.- 2016	9:00 am – 12:00 md
La Brea	Equipo de la practica	09-02.-2016	9:30 am – 12:30 md
Estancia	Melisa Domínguez y Diana Martínez	10-02-2016	9:00 am – 12:00 md
Turturupe	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	10-02- 2016	9:00 am – 12:00 md
Oropule	Melisa Domínguez y Marilud Gutiérrez	11- 02- 2016	9:00 am – 12:00 md
Apóstol Santiago	Dorcas Trujillo	11-02-2016	9:00 am – 12:00 md
Culguaque	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	12-02-2016	9:00 am – 12:00 md
El Naranjo	Melisa Domínguez y Diana Martínez	12-02-2016	9:00 am – 12:00 md
Mulhuaca	Marilud Gutiérrez y Dorcas Trujillo	15-02-2016	9:00 am – 12:00 md
Lepaterique	Melisa Domínguez y Diana Martínez	15-02-2016	9:00 am – 12:00 md

Logros del proceso de acompañamiento en las comunidades de manera general:

- Integración y participación de las y los miembros de los comités de base y zona en la elaboración de los planes de acción comunitaria PAC
- Integración de nuevos miembros (a) de varias comunidades a los comités de base y zona.
- Desarrollo de las y los miembros de los comités a la hora de expresarse.
- Interés por parte de las y los miembros de los comités de tener conocimiento sobre la labor de la Asociación en el Municipio.
- Envío de representantes a las reuniones lo que nos da una pauta del interés y la responsabilidad de las y los miembros.



Debilidades del proceso de acompañamiento en las comunidades de manera general:

- La integración de los(a) nuevos miembros a las capacitaciones provoca un débil desenvolvimiento de sus cargos por falta de conocimiento de sus funciones impartidas en capacitaciones anteriores.
- Falta de compromiso por parte de las y los miembros de los comités de base y de zona se refleja con inasistencia a las reuniones.
- Bajo interés por parte de las y los miembros que asisten inusualmente.
- Debido a sus actividades personales como ser la corta de café, la asistencia de las y los miembros a las reuniones ha disminuido.

- Falta de compromiso por algunos de las/os miembros de los comités de base y de zona, aun no se logra la integración de los equipo de trabajo por comunidad en las reuniones impartidas.

IX. RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA

Para la recopilación de esta información se utilizó la encuesta como herramienta. El propósito fundamental de esta evaluación fue medir el nivel aprendizaje, empoderamiento de los programas y proyectos y el nivel de participación de género percibido mediante el proceso de capacitación durante los meses de noviembre a marzo de los año 2015-2016, en este proceso obtuvimos un total de 141 personas capacitadas siendo un 69% del sexo femenino y un 31% de sexo masculino, los cuales son miembras y miembros de los comités de base y zona de la Asociación en el Municipio de Lepaterique, para esta evaluación se tomó una muestra de 15 personas de las diferentes comunidades.

- **En las siguientes preguntas se mide el nivel de género de participación en las capacitaciones impartidas, obteniendo los siguientes resultados:**

1. **¿Cree usted que las mujeres y los hombres tienen el mismo derecho a participar en los programas y proyectos de la Asociación?**

El 100% de la muestra nos dice que si ambos sexos tienen los mismos derechos de participación.

2. **¿Dentro de su comunidad quienes se involucran más en los programas y proyectos de la Asociación?**

Según resultados obtenidos lo reflejamos en el siguiente gráfico:

Grafico NO. 1 Involucramiento de los programas y proyectos



Según el análisis del gráfico nos indica que las mujeres se involucran en los programas y proyectos en un 46%, ambas partes mujeres y hombre y en un 46% solamente los hombres en un 7%, obteniendo estas respuestas debido a:

Fuente: Equipo de practicantes UNAH

Mujeres:

- Porque somos amas de casa y los hombres no tienen tiempo.
- Porque al hombre no le gusta asistir.
- Somos responsables.
- Hay más mujeres en la comunidad.
- Porque los hombres trabajan.
- Son tomadas en cuenta.

Mujeres y hombres:

- Porque ambos tenemos hijos(a) afiliados y apadrinados en la ADAL.
- Ambos tenemos los mismos derechos tanto de participar en las capacitaciones como en los cargos.
- Todos somos importantes.

Hombre:

- Son tomados en cuenta

3. ¿Cree usted que las mujeres pueden desempeñar los mismos cargos que los hombres?

Según el resultado nos indican que en un 100% las mujeres pueden desempeñar los mismos cargos que un hombre.

Por las siguientes razones:

- Todos tenemos los mismos derechos.
- Somos más voluntarias.
- Están dispuestas a trabajar.
- Las ideas que aportan son aceptadas para las asambleas y en las organizaciones.
- Son muy inteligentes y aplicadas.

4. ¿Cree que una mujer puede ser lideresa dentro de una comunidad?

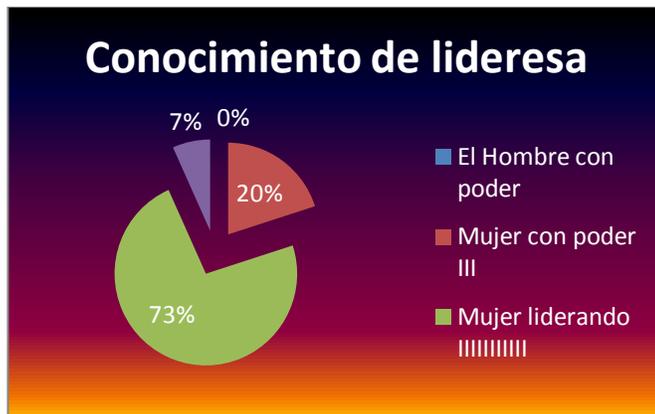
Los resultados nos revelan que en un 100% su respuesta es **SÍ**

Ya que una mujer puede ser lideresas en una comunidad porqué:

- Tiene la capacidad para guiar a la comunidad.
- Porque se considera que puede servir.
- Porque tienen los mismos derechos.
- Porque pueden desempeñar el cargo para el que fueron nombradas.

Entendiendo como lideresa según la gráfica siguiente:

Grafico NO. 2 Que entendemos por lideresa



Fuente: Equipo de practicantes UNAH

Análisis: se entiende como lideresa en un 20% que la mujeres tiene el poder, en un 73% que las mujeres puedan liderar a su equipo en una comunidad y en un 7% que los hombres son los que tienen el poder.

- **En las siguientes preguntas se mide el nivel de empoderamiento de los programas y proyectos de la Asociación en las y los miembros de los comités, obteniendo los siguientes resultados:**

1. **¿Cree que las capacitaciones recibidas, han logrado que usted se desempeñe dentro de su cargo?**

Según resultados obtenidos en la evaluación el 100% de sus respuestas es SI, siendo respuesta favorable para la Asociación en general.

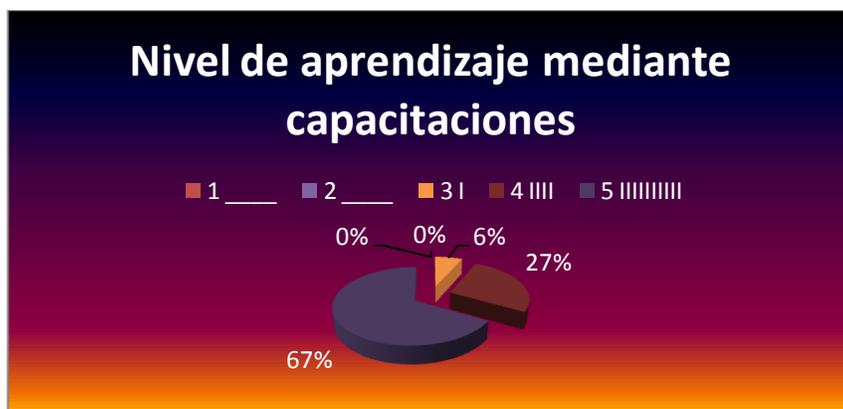
¿Por qué?

- Aprendimos mucho en las capacitaciones.
- Obtuvimos suficientes conocimientos para ponerlos en práctica en nuestra comunidad y en la ADAL.
- Mejora su desempeño como líder y lideresa.

2. ¿Cree que los temas impartidos durante las capacitaciones le han generado algún conocimiento?

Según la evaluación se obtuvo como respuesta, en un 100% SI y su nivel de aprendizaje es la siguiente:

Grafico NO. 3 Nivel de aprendizaje



Fuente: Equipo de practicantes UNAH

Análisis: Según el gráfico las personas miden su nivel de aprendizaje mediante las capacitaciones en un 6% obtuvieron un aprendizaje categoría 3, un 27% obtuvieron un aprendizaje categoría 4, y en un 67% obtuvieron en categoría 5.

Según resultados:

Categoría 3

- Casi no participe en las capacitaciones, me faltó ese conocimiento.

Categoría 4

- No estudie lo suficiente
- Porque muchas cosas no sabía pero las muchachas me lo enseñaron.

Categoría 5

- A pesar de no asistir a todas las capacitaciones aprendí.
- Estas capacitaciones sirven para conocimiento.
- Nos encanta andar en capacitaciones.

- Aprendí a desenvolverme dentro de los cargos y la unión de todos.
- Aprendí a gestionar proyectos y redactar actas.
- Nos han dado la capacitación con mucha paciencia.
- Obtuvimos suficiente conocimiento para ponerlo en práctica en nuestra comunidad y la ADAL.

3. ¿Le gustaría volver a formar parte de los comités de base y zona de la asociación?

Según resultados de la evaluación encontramos en un 100% que las personas apoyarían nuevamente el voluntariado de la Asociación.

¿Por qué?

- Porque aprendimos mucho conocimiento.
- Son muy importantes.
- Tengo capacidad así conocemos más de la organización.
- Nos enseña a ser más unidos para hacer la fuerza.
- Porque me gusta participar.
- Aprendemos más de lo que no sé.
- Porque se defienden los derechos del niño

X. LECCIONES APRENDIDAS

Durante el proceso de la práctica académica terminal (PAT), hemos adquirido nuevos conocimientos que nos permiten el desarrollo como persona, y de igual manera como profesionales de la Carrera de Trabajo Social.

Hemos logrado implementar los conocimientos adquiridos a través de nuestra formación académica en las aulas de clases, permitiéndonos realizar un mejor desempeño durante nuestra intervención en la Asociación de Desarrollo del Área de Lepaterique.

- Es necesario para el logro de una intervención óptima el estudio y el análisis de documentación referente a la intervención que se desea realizar y así obtener al momento de su planificación y ejecución, un mejor desenvolvimiento.
- Como equipo hemos aprendido que el proceso de planificación es fundamental, ya que nos permite una mejor coordinación y un mayor desarrollo de las actividades a ejecutar.
- Hemos observado durante el proceso de nuestra práctica profesional que la organización trae beneficios para el equipo, permitiéndonos efectuar un trabajo eficaz y eficiente en todas las actividades realizadas y a realizar.
- Comprendemos la importancia de la comunicación como eje fundamental para el buen desempeño de los equipos, pues esta logra la obtención de los consensos y sus cumplimientos, de igual manera la comunicación adquiere el valor de la tolerancia y el respeto de diversas opiniones que existen dentro de ellos.

- Hemos observado que el acompañamiento como herramienta de monitoreo logró: una mayor cohesión de los grupos, la participación, organización, empoderamiento, la eficacia y eficiencia y sobre todo un óptimo desempeño de sus funciones.
- La evaluación nos ha permitido ver la importancia del proyecto “Fortalecimiento de capacidades” dentro y fuera de la Asociación. Reconociendo los alcances, limitaciones, logros, fracasos, debilidades, habilidades, fortalezas que poseen las y los miembros de los comités, de igual forma esta nos permite verificar el trabajo realizado, considerando posibles cambios en caso de ser necesario.
- La innovación de instrumentos (creación de un módulo) de capacitación, ayudo a facilitar el proceso de aprendizaje de las personas, de igual forma nos ayudó a desenvolvernos como personas y profesionales.
- La cercanía que poseímos con las y los miembros de los comités al dirigirnos a sus comunidades para proporcionar las capacitaciones, nos permitió tener una mejor relación con las y los participantes.
- La implementación de la metodología participativa orientada al análisis crítico reflexivo, fortaleció el aprendizaje y el empoderamiento de las participantes en las capacitaciones, guiándolas en el desenvolvimiento de sus funciones dentro de sus comunidades como lideresas.
- El involucramiento de las mujeres dentro del liderazgo en el Municipio de Lepaterique incrementa día tras día, donde en algunas comunidades los patrones machistas van dejándose de lado, dando la mujer ampliación a

su participación en la toma de decisiones para el bienestar de la comunidad.

- La orientación que actores externos realizan en las zonas rurales en los procesos de capacitación apoyan a la desconstrucción de los patrones culturales ligados al machismo cuando estos van orientados a la equidad de género.

XI. BIBLIOGRAFIA

- Amalia Eguia, M. S. (2014). *Genero , trabajo y politicas sociales*. Buenos Aires, Argentina: Ciudad Autonoma de Buenos Aires.
- Asociacion de Desarrollo del Area de Lepaterique . (Junio de 2014). Plan estrategico de area 2014-2017. Lepaterique , Honduras .
- Esrrada, M. G. (martes de febreo de 2016). Concepto de cultura. Tegucigalpa, Municipio de Lepaterique, Honduras.
- Estrada, M. G. (martes de febrero de 2016). Concepto de otredad. Tegucigalpa, Municipio de Lepaterique, Honduras.
- ILPES Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificacion Economica y social. (2003). *Bases conceptuales para el ciclo de cursos sobre gerencia de proyectos y programas*. Santiago de Chile : CEPAL/Naciones Unidad.
- Sánchez, E. (2000). *Participacion Comunitaria*.
- Vásquez, E. S. (09 de Marzo de 2012). *Partiicpacion de la mujer en Honduras*. Recuperado el 03 de Marzo de 2015, de Partiicpacion de la mujer en Honduras: semanariofides.com/.../participacion-social-y-politica-de-la-mujer

XII. ANEXOS

Capacitación a la Junta Directiva



Capacitaciones dirigidas a los Comités







Participantes

Tabla organizativa 7

Ocote Hueco	Nº.	SEXO	NOMBRE	COMUNIDAD
	1	F	Reina Marina López	Palo Marcado
	2	F	Juana Lourdes Servellon	Piedra Rayada
	3	F	Alba Dominga Servellon	Piedra Rayada
	4	M	Ramón Sosa	Piedra Rayada
	5	M	Juan Pablo Martínez	Ciprés
	6	F	María Gloria Martínez	Ciprés
	7	F	Merlin Esterlina Fúnez	Ciprés
	8	F	Gloria Martínez	Ocote Hueco
	9	M	José Victorino Hernández	Palo Marcado
	10	F	Breny Wakesca Hernández	Ciprés
	11	M	Marvin Alexis Servellon	Piedra Rayada
la Brea	SEXO	NOMBRE	COMUNIDAD	
	12	F	Delsy Marbeli Hernández	Escarbadero
	13	F	Jessenia del Carmen Muñoz	Escarbadero
	14	F	Julia Lagos	Escarbadero
	15	F	Dora Servellon	Escarbadero
	16	F	Santos Yolanda Fúnez	Junacate
	17	F	Mayra Suyapa Hernández	Junacate
	18	F	Melba Aracely Ramírez	Junacate
	19	F	Cecilia Alejandra Fúnez	Guajire
	20	F	Paula Francisca Martínez	Guajire
	21	F	María Nicolasa Cortes	Guajire
	22	F	Agustina Sánchez	Potocolo
	23	F	Lucia Arcadia Hernández	Cabos de Hacha
	24	F	Blanca Martínez	Guajire
25	F	Marta Servellon	las gradas	
26	F	Dilma Hernández	las gradas	
Turturupe	SEXO	NOMBRE	COMUNIDAD	
	27	F	Eladia Vásquez	Turturupe
	28	F	Margarita Fúnez	Turturupe
	29	M	José Eugenio Fúnez	Turturupe
30	M	Pedro Servellon	Ulasala	

	31	M	Juan Francisco Ramos	Turturupe
	32	F	Evangelina Fúnez	Aguacate
	33	M	Leocadio García	Ulasala
	34	F	Suyapa Verde	Aguacate
	35	F	Azucena Medina	Aguacate
La Estancia		SEXO	NOMBRE	COMUNIDAD
	36	F	Jessica Nohemí Sierra	Estancia
	37	F	María de Los Santos Maldonado	Estancia
	38	M	José Santos Cruz	Lepateriquillo
	39	M	Selvin Donaldó Fúnez	Estancia
	40	M	Juan Francisco Maldonado	Estancia
	41	M	Ramiro Martínez	Lepateriquillo
	42	F	Zilitai Martínez	El Son
	43	F	Deysi Florida Funes	El Son
	44	F	Maribel Medina	Jícaro
	45	F	Edy Xiomara Martínez	Jícaro
	46	F	Rosa Odolma Gómez	Jícaro
	47	M	Humberto Fúnez	Jícaro
48	M	Marco Tulio Maldonado	Estancia	
Oropule		SEXO	NOMBRE	COMUNIDAD
	49	M	Juan Isidro Fúnez	Oropule
	50	M	Jose Andrés López	Oropule
	51	F	María Edita López	Oropule
	52	M	Wilmer Edgardo Ávila	Monunteca
	53	F	Irma De La Cruz Bautista	Monunteca
	54	F	Damiana Martínez López	Monunteca
	55	F	Julia Josefina Martínez	Guayabal
	56	M	Santos Severino Ramos	Guayabo
	57	M	Santos Eufemio Martínez	Guayabo
	58	F	María Esmeralda Montes	Oropule
59	F	Dina Suyapa Fúnez	Monunteca	
Apóstol Santiago		SEXO	NOMBRE	COMUNIDAD
	60	F	Juana Martínez	Aposto Santiago
	61	M	Alonzo Ramos	Aposto Santiago
	62	F	Elvia Erlinda López	Aposto Santiago

98	F	Idalia Rosibel Martínez	Mulhuaca #1
99	F	Macaria Rodas	La Trinidad
100	M	Santos Fidencio Bautista	Granadillos
101	M	José Lorenzo Gonzales	Granadillos
102	M	Gregorio Hernández	Mulhuaca 3
103	F	Blanca de Jesús Servellon	Mulhuaca 3
104	F	Mirna Martínez	Mulhuaca 3
105	F	Rosa Marleni Fúnez	Granadillos
106	F	Sandra Valeska Alvarado	Taz
SEXO NOMBRE COMUNIDAD			
107	F	María Liduvina Martínez	Sabana redonda
108	M	José Emilio Silva	Sabana redonda
109	F	María Cristina Martínez Ramos	Cruz Blanca
110	F	Brenda Leticia Hernández	Cruz Blanca
111	F	María Pio Henríquez López	Cruz Blanca
112	F	Consuelo Concepción Sierra	Cruz Blanca
113	F	Ana Gabriela Martínez	Cruz Blanca
114	F	Alba Dinora Silva Martínez	Las tablas
115	F	Marlen Dinora Sierra	Las tablas
116	F	Amada María Avendaño Reyes	Lepaterique
117	M	Indalecio Turcios	Lepaterique
118	F	Lorena Figueroa Martínez	Lepaterique
119	F	Margarita Martínez	Gasquigue
120	F	Julian Martínez	Gasquigue
121	F	Dilma Inocencia Sosa	El Conejo
122	M	Silvestre Antonio Sosa	El Conejo
123	F	Marta Margarita Martinez	El Rodeo
124	F	Damiana Martinez	El Rodeo
125	F	Nolvia Funes	El Rodeo
126	F	Ana Cristina López	Tierra colorada
127	F	Betulia Ramos	Tierra colorada
128	F	Josefina Martínez	Quebrada Honda
129	F	Santos Isabel Pérez	Quebrada Honda
130	F	Juana Antonia Martinez	Quebrada Honda
131	M	Valentín Hernández	Lepaterique

**Lepaterique
Centro**

	SEXO	NOMBRE	COMUNIDAD	
Naranja	132	F	Melida Martínez	Naranja
	133	F	Esly Etelvina Sierra	Naranja
	134	F	Danubia Gómez	Naranja
	135	F	María Ávila López	El Ovejo
	136	F	María Emilia Valeriano	El Ovejo
	137	F	Simona Martínez	Cansopoteca
	138	F	María Lourdes Martínez	Cansopoteca
	139	F	Ilda Isabel Fúnez	Cansopoteca
	140	F	Miría Henríquez	Ovejo
	141	F	Saturnina Martínez sierra	Hatillo