



## **Universidad Nacional Autónoma de México**

### **Programa de Maestría en Trabajo Social**

**“Análisis de la estructura de las organizaciones civiles (oc), para integrar iniciativas de ley. Una mirada desde el trabajo social. El caso de Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. en México, Distrito Federal”**

Trabajo de Investigación que para optar por el grado de Maestra en Trabajo Social presenta.

**LTS. Gisela García García.**

**Director de Tesis: Maestro Alejandro Chirino Sierra**

**Jefe de la División de Estudios de Posgrado de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México**

México, D. F., noviembre de 2013.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

# Dedicado a:

Dios quien en todas y cada una de las personas y situaciones que en la vida acontecen obra el milagro más maravilloso la vida.

Mi familia, mis padres Oralia Cruz García y Rodolfo García García, por su ejemplo de fe, confianza, aceptación, serenidad, trabajo, fuerza, amor y paciencia en las situaciones más adversas e incluso atemorizantes.

Mis hermanas Guadalupe y Yuliana, amigas entrañables y colaboradoras entusiastas e incondicionales.

Mi cuñado Juan Carlos Villaseñor Salazar, por su confianza, cariño y respeto.

Mi sobrino Uriel Alejandro Villaseñor García, por su dulce e insistente mirada, su curiosidad insaciable, sus tiernos abrazos y esa sonrisa espontanea.

A mis amigas y amigos Julieta Vargas García, Gloria Rodríguez Orta, Paola Xóchitl Villeda Rodríguez, Olivia Edith Aranda Martínez, Víctor Hugo Granados Morales, Francisco Gabriel González Gutiérrez, Sonia Guadalupe Castro Alcántara, Arcelia Cedillo Gutiérrez, Danilo Chávez Rodríguez, Irma Castro López, Azael Soto Flores, Alejandra Tapia Rangel, Viviana Angélica Pérez Ramos, José Antonio Corona Juárez. Todos y cada uno de ustedes a su manera e incluso sin saberlo han sido en su momento fuerza y apoyo invaluable para una servidora con su ejemplo, comprensión, cariño, consejo, perseverancia, dedicación, planeación, sentido del humor, comentarios y siempre grata compañía para lograr realizar y concluir esta tesis.

A mis profesores del posgrado por compartir su conocimiento, sapiencia y experiencia, por su ejemplo y dedicación en su labor docente.

A mis compañer@s y amig@s del posgrado, con quienes tuve el honor de compartir esta grata e inolvidable experiencia formativa tanto en las aulas como en campo.

# Agradecimientos

De manera especial al Mtro. Alejandro Chirino Sierra, quien con amabilidad me apoyo al aceptar dirigir ésta tesis, dedicando su tiempo, orientación y experiencia para su realización.

Al Mtro. Víctor Inzúa Canales, profesor de la Escuela Nacional de Trabajo Social; por su tiempo y observaciones cuando estaba por iniciarse esta etapa de mi formación académica.

Al Comité Académico del Programa de Maestría en Trabajo Social, que tuvo a bien aceptarme como alumna en el Programa de Maestría en Trabajo Social.

Al Mtro. Francisco Calzada Lemus, Coordinador del Programa de Maestría en Trabajo Social por todo el apoyo e interés otorgado para que se concluyera exitosamente esta etapa formativa.

A mis sinodales revisores Mtro. Carlos Arteaga Basurto, Dra. Norma Blázquez Graf, Dra. Margarita Velázquez Gutiérrez, Dr. Pedro Isnardo de la Cruz Lugardo, por sus valiosas aportaciones.

A la Universidad Autónoma de México, mi Alma Mater.

ÍNDICE		Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b>		2
<b>CAPÍTULO 1</b>	<b>Marco Teórico</b>	
1.1	Conceptos Básicos (participación, democracia y organizaciones civiles).	10
1.2	Organizaciones civiles su interacción con las políticas de Estado, políticas públicas, política social y el desarrollo social.	15
1.3	Interrelación de las organizaciones civiles con los diferentes actores sociales.	20
1.4	Encuentros y desencuentros entre la participación ciudadana, las organizaciones civiles y la política social.	22
1.5	El trabajador social, una perspectiva de actuación profesional.	37
1.5.1	La ética en el trabajo social.	39
1.5.2	Códigos y principios éticos del trabajo social.	40
1.5.3	El vínculo entre el trabajo social, la promoción social y la administración por valores en la actuación profesional.	43
1.5.4	El trabajador social como promotor social de la administración por valores en las oc.	46
1.6	Teoría Estructural funcionalista.	55
1.7	Desarrollo humano.	58
1.8	Estructura de las asociaciones civiles, una mirada desde el trabajo social.	63
1.9	Elementos que definen el sentido vanguardista en las estructuras de una oc.	73
1.9.1	Gestión social.	74
1.9.2	Administración por valores.	85
1.9.3	Plan estratégico del equipo.	93

	1.9.4	Desarrollo organizacional.	94
	1.9.5	Auditoría administrativa.	97
	1.9.6	Calidad.	103
<b>CAPÍTULO 2</b>		<b>Las organizaciones civiles (oc), antecedentes.</b>	
	2.1	Las iniciativas de ley y las organizaciones civiles, una aproximación.	106
	2.2	El trabajador social como elemento fundamental en la integración de iniciativas de ley.	110
	2.3	El surgimiento de las organizaciones civiles (oc).	116
	2.4	Organizaciones civiles en México.	119
	2.5	Las organizaciones civiles en la actualidad.	124
	2.6	El trabajo social vinculado a las organizaciones civiles (oc).	127
<b>CAPÍTULO 3</b>		<b>Organizaciones civiles analizadas, contrastadas con la estructura clásica que se considera necesaria para poder integrar iniciativas de ley.</b>	
	3.1	Matriz comparativa de las organizaciones civiles que se analizan.	136
	3.2	Análisis FODA de las organizaciones civiles que se analizan.	164
	3.2.1	Fundación Mujer y Familia, A.C.	166
	3.2.2	Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. (GIRE).	167
	3.2.3	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C.	168
	3.3	Estructura clásica.	169
	3.4	Estructura propuesta en base a las teorías contempladas y la información obtenida de las oc analizadas.	174
<b>CONCLUSIONES</b>			183
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>			189
<b>ANEXOS</b>			196

---

# INTRODUCCIÓN

---

En México el surgimiento de las organizaciones no gubernamentales (ong's) u organizaciones civiles (oc) como son llamadas actualmente, es un fenómeno que obedece de manera sustancial tanto a la transición de un Estado Paternalista a uno Neoliberal, como al hecho de que dichos cambios han generado una serie de factores y problemas que afectan a una gran parte de la población del país, la cual de una u otra forma se ha visto desprovista de manera gradual de aquellos medios satisfactorios que el Estado Nación debe proveerles, mismos que a su vez le permitan tanto cubrir sus necesidades básicas, como también las sentidas y las detectadas, al hacer posible su acceso a un mejor nivel de vida en donde la dignidad humana sea un hecho para todos los integrantes de una sociedad y no sólo para unos cuantos privilegiados.

Las oc han generado una experiencia estrechamente vinculada al trabajo comunitario por la gente, para la gente y con la gente, el cual en la actualidad es llamado trabajo de primer piso por quienes estudian a las oc, dicho trabajo solo en algunas ocasiones es replicado a una mayor escala con resultados igual de satisfactorios. Debido a que las acciones implementadas carecen de una planeación o programación previa, al responder a las necesidades presentes e inmediatas y pretender implementar mejoras en el nivel de vida de aquellos con quienes trabajan o acercan su apoyo, más que incidir a la problemática o campo de acción específico en el cual se interesan en primera instancias.

Si bien la principal motivación para que este tipo de organizaciones surja y adopte una forma legal y/o jurídica es, como ya se ha señalado en líneas anteriores, la de promover la mejora de condiciones de vida de la población a que atienden, con base en un trabajo organizado y estructurado. También lo es que al constituirse un organismo de esta naturaleza y adquirir una figura jurídica, existen casos en los cuales al dar este paso también se busca como fin específico acceder a espacios de participación que extiendan los beneficios del trabajo realizado a un mayor número de beneficiarios, los cuales muy posiblemente no han sido considerados dentro de la población objetivo a atender por las políticas gubernamentales, al no presentar



condiciones y/o necesidades básicas a satisfacer, o bien las características de vulnerabilidad adjudicadas a la población considerada como parte de los grupos vulnerables a los cuales se suelen dirigir prioritariamente los esfuerzos de atención y cobertura gubernamental.

Proporcionar dicha atención no necesariamente en todos los casos es algo que las oc pretendan hacer de manera directa, si bien se pretenden sentar las bases para la realización de un trabajo conjunto con otros actores de la sociedad, donde las instituciones e infraestructura existentes reorienten su quehacer, en favor de la atención a las necesidades que estos grupos de la población presentan. Por lo que el **tema** de investigación es la *integración de propuestas por parte de las oc que cristalicen en iniciativas de ley*.

Lo cual se deriva de la necesidad expresada por la oc Fundación Mujer y Familia, A.C. hace más de una década, con los antecedentes del trabajo realizado por esta que datan del año 1998, la citada oc se constituye como el campo de acción para el profesional en trabajo social a través de la prestación del servicio social en dicha organización. Hecho a partir del cual se corrobora luego de la ejecución de una investigación diagnóstica que pese a obtener logros satisfactorios en cuanto a los servicios ofrecidos a estudiantes de los planteles del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep) y personas de la población abierta en zonas aledañas a estos, la oc en mención se encontraba sin avanzar en las acciones tendientes al cuidado de la salud mediante la prevención. Por lo que se prevé que a futuro esta continuará con la atención en problemas de salud manifiestos en la población objeto de sus acciones.

Debido a que su labor se enfocó a la atención de problemas de salud en su población objetivo, más que al interés de quienes dirigen la oc en relación a ser considerados como interlocutores válidos, avalados con el trabajo realizado para participar activamente en la integración de iniciativas de ley en materias diversas a fin de extender los beneficios generados en ese momento a un mayor número de la

población en el territorio nacional; tal como lo realizaba con los servicios proporcionados en las llamadas Clínicas Multidisciplinarias de Atención Integral, atención que en el periodo mencionado otorgaba en diez de los 27 planteles del Conalep ubicados en el Distrito Federal.

Es con base en las expectativas, intereses e inquietudes, de quienes tuvieron la iniciativa de conformar y trabajar en la oc Fundación Mujer y Familia, A.C.; así como el hecho de la aprobación de leyes como lo es la Interrupción Legal del Embarazo en el Distrito Federal, que fue impulsada por diversas oc"s entre las que se encuentra el Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. Que se inspira el **título** de la presente investigación "*Análisis de la estructura de las organizaciones civiles (oc), para integrar iniciativas de ley. Una mirada desde el trabajo social. El caso de Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. en México, Distrito Federal*".

Se considera que el desconocimiento de modelos estructurales por parte de las oc que buscan incursionar en materia legislativa, contribuye a dificultar la gestión de su actividad cotidiana, así como a limitar su capacidad de colaboración con otros actores sociales para consolidar sus aportaciones en iniciativas de ley, presenta por tanto el siguiente **planteamiento del problema** el cual resulta ser *la carencia de estructura idónea en las oc que les permita lograr acceder a espacios más amplios de participación como lo son la integración de iniciativas de ley*; más allá del trabajo comunitario que pueden o no llevar a cabo de manera directa con la población objetivo a la cual pretenden beneficiar con su trabajo.

De tal forma que, para el desarrollo de este documento, se plantea la siguiente **pregunta de investigación** *¿Es necesario que las oc para colaborar en materia legislativa y que sus propuestas se integren en iniciativas de ley cuenten con una estructura determinada?*

El **objetivo** de esta investigación es *conocer cuál es la estructura adecuada para que las oc integren propuestas que cristalicen en iniciativas de ley*. En el entendido de

que en la intención de proporcionar orientación y educación en aspectos preventivos algunas oc como la Fundación Mujer y Familia, A.C. tienden a cubrir necesidades sentidas de la población con la cual trabajan y aun cuando lo logran en algunos aspectos, otros les son ajenos o desconocidos para poder interactuar con diversos actores sociales a fin de que su trabajo sea contemplado en la integración de iniciativas de ley.

En ese contexto la **hipótesis** de esta investigación versa en lo siguiente: *Si se logra implementar una estructura adecuada en las oc, entonces se pueden integrar trabajos que permitan la contribución de las organizaciones civiles que así lo deseen en la composición de propuestas que se consoliden en iniciativas de ley.* Puesto que al contar con estructura de gestión social adecuada, se establecerán los parámetros que permitan extender los beneficios del trabajo focalizado que realizan las oc's hacia otras áreas de bienestar social, que se refleje en las condiciones de vida de sectores de la población cada vez más amplios.

Tomando en consideración que una de las formas que la participación ciudadana ha adoptado, se refleja de manera más visible en la contribución que han hecho las organizaciones civiles en años recientes, al ejecutar proyectos y programas cuyos resultados han sido satisfactorios y eficaces para la atención de las necesidades que presentan los diversos grupos sociales a que suelen atender, motivo por el que debe agregarse la mayor identificación que con dichos proyectos o programas desarrolla la población atendida. También es necesario entonces prestar especial atención al hecho de que entre los propósitos de las *organizaciones civiles está el crear alternativas y poderes democráticos de manera efectiva -a través de sus proyectos y objetivos- al traducirse estos en logros concretos y palpables.* Tales objetivos al igual que los perseguidos por las oc son planteados como parte fundamental del Desarrollo Humano.

De ello se desprende la **justificación** de esta investigación que *radica en el interés que genera la proliferación de oc's que de alguna forma no tienen clara su filosofía y*

*en consecuencia carecen del formato estructural adecuado para que progrese su desempeño y se desarrollen a fin de alcanzar los objetivos para los cuales fueron concebidas. Al considerar que si las oc's adoptan la estructura pertinente para colaborar en la integración de iniciativas de ley, es posible para aquellas, que así lo desean, fortalecerse con la adopción de dicha estructura a fin de acceder a espacios de colaboración con otros actores sociales que se dirijan hacia el mismo horizonte.*

Para ello en esta investigación se lleva a cabo *con la revisión de documentos que ayudan en el análisis de las diferentes propuestas existentes sobre la estructura que adoptan las oc's*, desde un análisis cualitativo mediante el **método interpretativo** con el acercamiento a través de entrevistas personales realizadas a *que forman parte de la oc Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C.*, a la vez que se complementa con el **método argumentativo** para que, *de forma congruente y sólida se conjunten y analicen los resultados obtenidos.* Siendo parte fundamental de este aquella información que se genera a partir de la experiencia vivencial en este tipo de organizaciones por parte de la investigadora cuando presentó el servicio social en la Fundación Mujer y Familia, A.C.

Así pues, la **variable independiente** es *la integración de iniciativas de ley*, y la **variable dependiente** es *identificar el tipo o tipos de estructura que adoptan la oc Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. para integrar propuestas que formen parte de iniciativas de ley en el Distrito Federal.*

Siendo el **universo** contemplado las oc's de México, la **población** que se observa son *las oc's cuyo trabajo o parte de este se dirige a la integración de iniciativas de ley en torno a los derechos reproductivos de la mujer; y la muestra es la oc Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C.*

La presente investigación se compone por tres capítulos. El primero de estos es el marco teórico, en el cual se incluyen temas que permiten articular y explicar la naturaleza del tema que se constituye en el eje primordial de la misma la

participación ciudadana y las organizaciones civiles, en México. Se ahonda en el conocimiento sobre lo que es la participación, su desarrollo y vinculación con el escenario político a través del Estado, las políticas implementadas desde este, la influencia que la adopción y creación de políticas públicas tiene en el origen y desarrollo de las organizaciones civiles y el papel que al día de hoy estas adoptan ante los diferentes grupos sociales. Todo lo cual se vincula a la acción social y profesional que el trabajador social como profesionista ejecuta en favor de los grupos sociales e instituciones con quienes se relaciona para el cumplimiento de su quehacer profesional. Así como su participación en la estructura de las organizaciones civiles (oc) para integrar iniciativas de ley.

Se incluye la teoría estructural funcional que aporta los elementos que hacen posible tanto el análisis sobre la intervención profesional del trabajador social en los procesos participativos que las organizaciones civiles llevan a cabo en el desarrollo de su trabajo como oc, y el proceso que estas cubren dentro de la conformación de la sociedad en que se insertan a través de su labor. Por lo que se retoman tanto aspectos y tendencias de la ciencia administrativa y los procesos que esta impulsa con la finalidad de lograr establecer aquellas estructuras que contribuyen a que las organizaciones se constituyan, fortalezcan, consoliden y transformen, adaptándose así a las necesidades cambiantes que implica su ámbito de acción la sociedad. Y los aspectos que desde el trabajo social permiten identificar las características que comparten las organizaciones civiles que adoptan la figura de asociación civil (A.C.). De igual forma se retoman aspectos relacionados con la ética profesional del trabajador social que dan pauta y rigen su desempeño profesional.

En el capítulo dos titulado las organizaciones civiles, antecedentes. En primera instancia se presenta a groso modo aquello que se entiende por iniciativa de ley su composición y el papel que desempeña dentro de los regímenes democráticos, hasta su inclusión y definición dentro de la Ley de participación ciudadana del Distrito Federal, a fin de presentar el sustento legal que establece la forma en que ha de llevarse a cabo la participación de las organizaciones civiles en la presentación de lo

que la citada ley denomina iniciativa popular. Y también se incluye una breve recopilación sobre la historia de ese tipo de organizaciones, que da cuenta de su surgimiento en los albores del siglo pasado, y su consolidación y reconocimiento antes de la conclusión del mismo. Continúa al abarcar también el desarrollo de las organizaciones civiles tanto en el continente como en México. Con la finalidad de que el lector tenga un panorama general que explique el devenir de estas organizaciones, su evolución y consolidación en el México contemporáneo.

El tercer y último capítulo, titulado organizaciones civiles análisis de la estructura necesaria para poder integrar iniciativas de ley. Es necesario señalar que aun cuando al inicio de la presente investigación solo se consideró como caso de estudio a la oc *Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C.*, durante el desarrollo de la misma, se decidió incluir dentro de la muestra a las oc *Fundación Mujer y Familia, A.C.*, y *Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C.* Debido a circunstancias no contempladas en un principio y que se explican en el desarrollo de este capítulo. Una vez realizada esta aclaración, dicho capítulo, está integrado por una serie de cuadros comparativos en los que se busca presentar de forma esquematizada una síntesis de la información que permite el análisis sobre las estructuras que adoptan las oc y aquella que se sugiere adopten en el desarrollo de su trabajo. En primer lugar se encuentra la información obtenida sobre las oc que se incluyen en la muestra, también se esquematiza la información procedente de las tendencias administrativas y las generalidades que distinguen a las oc que adoptan la figura de asociación civil. Para después realizar una comparación entre los contenidos de ambas series de cuadros y determinar los elementos que se encuentran presentes de la teoría en las estructuras que presentan cada una las oc analizadas. A su vez se presenta un análisis de la estructura de las oc con el formato de gestión social que se recomienda observen a fin de contribuir a que logren su formación, adaptación, permanencia, consolidación y evolución.

Como parte final de este documento se da cuenta de las conclusiones a que se llega una vez que ha sido concluida la presente investigación.

---

# **CAPÍTULO 1**

## **Marco Teórico**

---

El surgimiento de las oc obedece a circunstancias y contextos diversos tanto de carácter económico, como político y social, y su actuación se rige por pautas de interacción que se enmarcan en la necesidad de interactuar en diferentes estratos y niveles, con actores sociales diversos entre los que se distinguen instancias públicas y/o privadas y otras oc para la consecución de sus objetivos. En estos escenarios se conforma la participación ciudadana, de la cual sin pretender agotar el tema se presenta un breve esbozo a continuación.

### **1.1 Conceptos básicos participación ciudadana, democracia y oc´s**

Luis Mario Fuentes menciona en su libro *la asistencia social en México-historia y perspectivas*, que para algunos autores el punto máximo de la democracia es aquel en que se “debe llegar al punto de garantizar por política de Estado un mínimo de derechos y servicios” (Fuentes, 1999) capaces de constituirse en un piso básico de bienestar para todos.

Por lo que la calidad administrativa se encuentra ubicada y basada en una alianza entre el público ciudadano y la administración gubernamental, cuyos elementos o componentes primordiales son el consenso, la complementariedad, la pluralidad, la concertación, la apertura y la integralidad. Donde las diversas instancias asuman de manera conjunta y equitativa, la tarea de enfrentar el peso de las desigualdades que durante decenios han persistido, así como afrontar una nueva institucionalidad y una nueva espacialidad de lo social en el país para que se constituyan en los medios para avanzar en el desarrollo público equitativo para todos.

Luis Mario Fuentes, retoma dentro de su análisis las aportaciones de Juan Carlos León quien señala que “la suma entre gobierno y ciudadanía genera nuevos planos de potencialidad, magnitud y complejidad en las tareas de bienestar. Hoy un poder central en el horizonte de lo público es la ciudadanía” (Fuentes, 1999). Y la de Luis F. Aguilar quien complementa la idea de Juan C. León al señalar que “las



organizaciones sociales con su fuerza, autonomía y prácticas rompieron los esquemas tradicionales de participación en el espacio público y en el sistema político, son nuevas fuentes de legitimación de la vida democrática y no buscan, en la mayoría de los casos, desarticular las capacidades gubernamentales sino mejorarlas” (Fuentes, 1999), al fortalecer dichas acciones con el diseño de programas que promuevan beneficios dirigidos a grupos menos favorecidos y más vulnerables del país.

En su acepción más simple participar se describe como la acción de tomar parte en algo, así pues hombres y mujeres participan desde su individualidad, si bien participar implica la realización de algo, tal participación puede o no ser voluntaria por parte de aquel que ejecuta o realiza la acción, de acuerdo al contexto y las circunstancias en que la participación se plantea. Pues, aun cuando “las formas de rebelión armada o los actos terroristas no pueden considerarse formas democráticas de participación, aunque pretendan influir en la forma como está organizado el gobierno. Sin la existencia de un Estado de derecho, la participación ciudadana deja de serlo para convertirse en una rebeldía desde abajo o en una manipulación desde arriba” (Conde & Rojas, 2000).

En este sentido Silvia Conde y Christian Rojas al referirse a “la construcción de una sociedad, mencionan que las ciudadanas y ciudadanos toman parte de la vida política a través de un conjunto de actividades: el voto, la militancia en un partido político, la aceptación de una candidatura, el apoyo hacia determinado candidato o candidata, la asistencia a una manifestación, la discusión de acontecimientos políticos, la difusión de información, contribuir a la formación de alguna agrupación política o alguna organización civil, el ejercicio de presión en algún dirigente político, la realización de actividades comunitarias o acciones colectivas para resolver un problema que les afecta.

Es por ello que la participación se refiere al conjunto de acciones voluntarias a través de las cuales ciudadanas y ciudadanos colaboran de forma individual o colectiva en los asuntos de la comunidad y en la política pública.

La participación para su ejercicio requiere, por un lado, que tanto mujeres como hombres tengan y/o desarrollen interés, información y compromiso, y por el otro que:

- En el sistema político existan los espacios de participación y que la sociedad civil cree otros;
- Estímulos políticos que respondan a las necesidades o expectativas de las personas;
- Estar convencido de las razones que cada cual tiene para participar y para iniciar una empresa en común;
- Estar de acuerdo con los demás;
- Un equilibrio entre el querer participar y el realmente poder hacerlo.

Así como que también existan condiciones de equidad, de justicia social, de igualdad de oportunidades, en donde no solo participe una elite informada y poderosa. En síntesis, es necesario “un ambiente democrático que permita y favorezca la participación, así como voluntad individual para hacerlo” (Conde & Rojas, 2000).

Para fines de esta investigación cabe acotar que la participación a que se hace referencia es el conjunto de acciones voluntarias a través de las cuales los ciudadanos/as intervienen de la forma individual a colectiva en los asuntos de la comunidad, en la política pública y en la llamada participación ciudadana.

Este tipo de participación hace necesario e imprescindible que existan condiciones específicas para su aparición en escena. Debido a que la *participación ciudadana* se relaciona principalmente con la democracia participativa y directa. Por tanto la democracia es “básicamente un sistema de toma de decisiones que buscan garantizar la participación de la mayor cantidad posible de personas en los asuntos

que les competen. Relacionada con la voluntad del pueblo, se opone a las dictaduras y en general a todo tipo de gobierno autoritario. Un Estado que se organiza de manera democrática, es decir, sobre la base de la voluntad del pueblo, reconoce que el poder político ejercicio por el gobierno debe responder a un poder superior: el que ejerce el pueblo soberano” (Conde & Rojas, 2000).

Se basa a su vez en varios mecanismos que permiten a la población el acceso a expresar su opinión sobre las decisiones del gobierno y a presentar alternativas viables de manera independiente sin que para ello deba de formar parte o pertenecer al gobierno o un partido político. Que habitualmente son las formas tradicionales en que es percibida y ejercida la participación ciudadana por las mayorías.

No obstante, otra de las formas en que puede ser planteada la participación ciudadana en países con un sistema político de carácter democrático como México, es a través del reconocimiento y uso de instrumentos como los señalados en la ley de participación ciudadana del Distrito Federal, el plebiscito, el referéndum, la iniciativa popular, la consulta ciudadana, la colaboración ciudadana, la rendición de cuentas, la difusión pública, la participación colectiva y las organizaciones civiles.

En ese sentido, en el Distrito Federal se cuenta desde el año 2004 con la ley de participación ciudadana del Distrito Federal, que en su capítulo único de disposiciones generales en sus artículos 1° y 2° establece lo siguiente:

“Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden e interés público y de observancia general en materia de Participación Ciudadana.1

*1 Reforma publicada en la G. O. del D.F., el 27 de mayo de 2010*

El presente ordenamiento tiene por objeto instituir y regular los instrumentos de participación y los órganos de representación ciudadana; a través de los cuales los habitantes pueden organizarse para relacionarse entre sí y con los distintos órganos de gobierno del Distrito Federal; con el fin primordial de fortalecer el desarrollo de una cultura ciudadana.

Artículo 2.- Para efectos de la presente ley, la participación ciudadana es el derecho de los ciudadanos y habitantes del Distrito Federal a intervenir y participar, individual o

colectivamente, en las decisiones públicas, en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y actos de gobierno.

La participación ciudadana contribuirá a la solución de problemas de interés general y al mejoramiento de las normas que regulan las relaciones en la comunidad, para lo que deberá considerarse la utilización de los medios de comunicación para la información, difusión, capacitación y educación, para el desarrollo de una cultura democrática de la participación ciudadana; así como su capacitación en el proceso de una mejor gobernanza de la Ciudad Capital” (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2004).

En el Artículo 3° de la citada ley, se establecen los principios en que habrá de basarse la Participación Ciudadana:

- I. Democracia.
- II. Corresponsabilidad.
- III. Pluralidad.
- IV. Solidaridad.
- V. Responsabilidad Social.
- VI. Respeto.
- VII. Tolerancia.
- VIII. Autonomía.
- IX. Capacitación para la ciudadanía plena.
- X. Cultura de la Transparencia y Rendición de Cuentas.
- XI. Derechos Humanos” (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2004).

A su vez, con base en la citada ley se establecen y reconocen como órganos de representación ciudadana en las colonias del Distrito Federal los establecidos en su Artículo 5°:

- I. El Comité Ciudadano,
- II. El Consejo Ciudadano,
- III. El Consejo del pueblo, y
- IV. El Representante de manzana” (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2004).

Otro ámbito de acción de la participación es el que se relaciona con la democracia deliberativa, que versa en poner a discusión los temas de importancia de los ciudadanos en foros organizados o por otras vías.

Este último punto debido a que las organizaciones civiles trabajan y pugnan por ciertos temas sociales sin pretender por ello sustituir en sus funciones al gobierno por lo que su participación se enfoca a la realización de trabajo de apoyo a acciones emprendidas por el gobierno para su atención y en su posterior evaluación.

## **1.2 Organizaciones civiles su interacción con las políticas de Estado, políticas públicas, política social y el desarrollo social**

El paulatino desarrollo de la democracia en México durante el siglo pasado, se constituye en el escenario propicio para la participación de las OC, dado que “las instituciones conformadoras del México contemporáneo y su estructura política fundamental han sido obra de los esfuerzos de generaciones de mexicanos por encontrar los ámbitos y las formas dentro de las cuales dirimir diferencias entre sí, integrar a los órganos representativos del Estado y proteger a la Nación de las amenazas del exterior. Ellas son producto de la historia y de la voluntad de los mexicanos. Ninguna habría permanecido si no respondiera en buena medida a estos propósitos y si no despertara en los comportamientos cotidianos una lealtad básica de la mayoría de la población. Las instituciones de México se fortalecen en la práctica democrática, y de ella depende, en buena parte, su estabilidad. El México de hoy, con instituciones y prácticas políticas estables, tiene una joven historia”. (Poder Ejecutivo, 1989)

La cual se conforma a partir de la Revolución de Independencia, las llamadas Guerras Intestinas y la Revolución Mexicana cuyos anhelos y demandas quedaron plasmados en la Constitución, el sufragio y las elecciones directas, la no reelección presidencial ni de gobernadores, así como la formación de partidos políticos estables, los cambios internos y externos en la conformación del Estado, el reconocimiento del voto de la mujer y de los jóvenes mayores de 18 años que contribuyeron a la ampliación de la base electoral, y el desarrollo y consolidación del aparato electoral, la apertura de los medios de comunicación, destacándose la inclusión y reconocimiento de la participación fuera del formato de partidos que de

alguna forma incide en el tema central de la presente investigación; ha conformado el actual escenario político, económico y social del México moderno.

Desde hace más de dos décadas el gobierno se plantea la necesidad de reconocer que a la par de estos avances, existe un rezago persistente en nuestros días en materia laboral, educativa, de salud, vivienda y seguridad, que se manifiesta en ingresos bajos, bajo nivel educativo, salud precaria, falta de ahorro y vivienda sin calidad, que en la actualidad continúan siendo demandas insatisfechas para amplios sectores de la población mexicana, en especial de la proveniente de aquellas comunidades indígenas en su mayoría distantes y dispersas a lo largo y ancho del territorio nacional, que por su ubicación aún carecen de los servicios más elementales. Esta desigualdad de oportunidad incide a su vez en la generación pobreza.

De acuerdo a los resultados obtenidos con la “Medición Multidimensional de Pobreza 2012, realizada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) presentados por el secretario ejecutivo del organismo Gonzalo Hernández Licona, en México hay 53.3 millones de personas en pobreza, de las cuales el 40.6% corresponden al ámbito urbano, y 61.6% al ámbito rural, siendo los estados que presentan mayor nivel de pobreza Chiapas 78.4%, Guerrero 67.4%, Oaxaca 67.2% y Puebla 61%” (Coneval, 2013).

Población que ha sido clasificada en dos grandes rubros los llamados grupos vulnerables y los grupos altamente vulnerables a lo largo de décadas, este fenómeno se confronta actualmente con la clasificación emitida por el Coneval que se hace entre aquellos que viven en condiciones de pobreza moderada (41.8 millones) y quienes enfrentan situación de pobreza extrema o severa (11.5 millones), de un total de 53.3 millones de personas en pobreza.

Dichos grupos han sido designados como los principales protagonistas y destinatarios de los esfuerzos y medidas delineados en las políticas públicas en México como parte de las acciones que buscan revertir el fenómeno en mención.

Estos mismos grupos forman parte central a su vez de los discursos, planes y programas, prioritarios constituyéndose así como los principales destinatarios en la llamada reivindicación de sus derechos.

La política “en cualquier acepción que el vocablo se utilice, y se persiga uno u otro objetivo, aparece en forma potencial o efectiva una manera de proceder, una práctica, una serie de hechos al servicio de una idea; porque se habla de política desde la gestión total de los asuntos públicos a la conducta individual para el logro de un fin privado. Y es que esta voz, dentro de esa coincidencia de procedimientos teleológicos, posee dimensiones muy distintas, que la diversifican en grado sumo. <sup>1</sup>” (Cabanellas Guillermo, 1989)

Considerada como arte, la política consiste en desarrollar adecuadamente los fines del Estado, investigando sus procedimientos y medios. Eso ha conducido a caracterizar la política, en resultante sintética, cual ciencia del Estado.

Desde esta perspectiva, se denota que la política es inherente a toda actividad realizada por el ser humano, bien sea estableciendo normas y conductas, o como reguladora de las acciones a realizar en beneficio del grupo o población en que el individuo se desenvuelve marcando las pautas establecidas para su adecuada o aceptable interacción en las distintas áreas de las cuales es miembro: familia, comunidad, trabajo, escuela, etc. Cabe precisar que para efectos de esta

---

<sup>1</sup> 1. “Preponderancia conceptual. Encontramos ante todo la política genérica, la traza o arte para conducir y resolver un asunto, consistente en la aplicación de los medios adecuados –moralmente, solo los lícitos; pero que la necesidad o falta de escrúpulos no siempre observan- para obtener el fin deseado.

En significado antonomástico, ajustado a su etimología griega, de polis, ciudad, que en su acepción amplia y por singularidades de la vida pública de la antigua Grecia equivalía a Estado, Política es el arte de gobernar, o la intención de hacerlo, dictando leyes y órdenes con autoridad general, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir, para remediar las necesidades de los ciudadanos y habitantes de un país y promover el bien público.

2. Catalogación. Aun predominando el criterio de que la Política es un modo de proceder, la actuación de un propósito en el ejercicio del gobierno y para regular la vida pública, no solo se enfoca como arte sino como ciencia. Así, dentro del primer criterio, para Escriche, es “el arte de gobernar, dar leyes y reglamentos para mantener la tranquilidad y seguridad pública y conservar el orden y buenas costumbres”. Desde la otra posición, para Brugi es “una ciencia que determina las funciones del Estado dentro de la sociedad de que es representante y en la sociedad universal de los Estados a que pertenece; así como los medios para la recta consecución de las funciones mismas.

3. Variedad. Pero hay, a más de esa Política total, tantas Política como manifestaciones de la vida estatal se producen. Se mencionan así, entre muchas, la Política Laboral, la Política Social, la Política Económica. Por último, en aspecto menor, pero de interés en la convivencia, el vocablo se hace sinónimo de cortesía y urbanidad” (Cabanellas Guillermo, 1989).

investigación se revisaran a groso modo los tres tipos de políticas: política pública, política económica y política social.

Como ya ha sido señalado en la política estatal existen infinidad de políticas como las manifestaciones de la vida estatal misma si bien en esta investigación se retoman tres rubros: el económico, el laboral y el social. Sin que por el hecho de ser mencionados individualmente estos se desvinculen entre sí, por el contrario se encuentran estrecha e intrínsecamente vinculados unos a otros, entre sí y con los demás aspectos que componen la vida en sociedad. De tal suerte que la aplicación inadecuada de una política en cualquiera de estas materias, impacta necesariamente a los otros aspectos que la conforman.

Por ende, mientras la política en materia económica es, aquel “sistema de normas o medidas tendientes a incrementar la riqueza nacional y a activar su sistema de producción, para contribuir así al bienestar general” (Cabanellas, 1989). Donde los integrantes de la humanidad se desenvuelven en tres esferas intrínsecamente unidas sea como: productor, trabajador y/o consumidor; de un producto, bien o servicio.<sup>2</sup>

La política social es definida por Fernández Rosas como “un conjunto de decisiones que crea derechos y obligaciones en el seno de la sociedad involucrada en el propio sector dominante” (Sanchez, 1999), mientras que Silvia Solís San Vicente la define como “la acción del Estado, tendiente a elevar el nivel de vida de la población y lograr el bienestar social” (Sanchez, 1999), por otro lado en documentos como el diccionario de Derecho Usual Mexicano se la caracteriza como “la concepción de planes y la aplicación de medidas, por el Estado y otros organismos de eficacia pública, que contribuyen a la eliminación o alivio de los antagonismos sociales e impulsan, a más del urgente remedio de angustiosas necesidades permanentes u

---

<sup>2</sup> Desde el momento en que cabe considerar que la Política económica sirve parcialmente, con fundamentos tomados de la Economía, fines que interesan a la Política Social, y como especie de ella a la Laboral puede configurarse el sujeto politicosocial: como este, potencialmente, toda la sociedad, los hombres todos: pero, en la efectividad práctica, tan solo aquellos sectores sociales a los que comprenda cada medida politicoeconómica concreta o un amplio plan de idéntica índole. Se advierte, por tanto que los sujetos politicoeconómicos, al igual que los politicosociales y politicolaborales, poseen un sentido pasivo o de beneficiarios. Contrariamente, en la Economía y en la Política, los sujetos son activos: los que producen, cambian o consumen en lo económico y los que gobiernan o actúan con eficacia en lo político.



ocasionales de índole general, el bienestar material y moral de la sociedad, colectivamente considerada; y, más en especial todavía, el de los sectores de menos recursos, con el propósito adicional de fomentar el mejoramiento del nivel de vida y las aspiraciones laudables de todos, dentro de lineamientos conjuntos o de gran amplitud” (Cabanellas Guillermo, 1989).

Con base en lo anterior se observa que el surgimiento de la política social se debe a la función que tiene el Estado de organizar y a su vez garantizar las relaciones de dominación y desigualdades existentes entre las diferentes clases sociales que conforman una sociedad. Tomando en consideración lo anterior, se comprende entonces que cualquier proyecto político deberá contemplar de manera forzosa y obligada todos los aspectos que componen la vida social, por lo que la política social abarca entonces una variada gama de áreas particulares que se relacionan entre sí tales como: salud, vivienda, educación, seguridad pública, asistencia social, cultura, entre otras. Cada una de las cuales además de interrelacionarse con las otras, suelen presentar una organización y manifestaciones diferentes que dependen de la problemática a resolver y la demanda social que se desprenda de la misma, para llevar a cabo las medidas pertinentes.

Las tres principales funciones de las políticas sociales son: “la creación de capital humano, la compensación social y la contribución a la integración” (Cohen, Ernesto; Franco Rolando, 2007) de hombres y mujeres a la sociedad. Con base en lo anterior es viable definir a la política social como un mecanismo de lucha contra la pobreza así como de las diferentes expresiones de la misma, al tiempo que se le considera como un instrumento útil para el desarrollo económico. Pues tales medidas sociales se encuentran relacionadas con el lugar que ocupan los hombres y mujeres en la sociedad y el papel que han de asumir dentro de las instituciones que el Estado ha creado para llevar a cabo la implementación de éstas.

### **1.3 Interrelación de las organizaciones civiles con los diferentes actores sociales**

Cuando se habla de participación se hace referencia a un hecho que se caracteriza por ser voluntario, no obstante para lograr que esta se beneficie y fortalezca también se requiere la existencia “de un ambiente democrático que permita y favorezca la participación, así como la voluntad individual para hacerlo” (Conde & Rojas, 2000). Por ello es necesario ampliar el espectro acerca de lo que se conoce o comprende como participación ciudadana, participar entonces implica la posibilidad de tomar parte en la búsqueda y el logro de mejores condiciones sociales y de vida para todos, ya que esta no se agota ni se acota al mero acto de votar en las elecciones.

Por ello la Constitución reconoce el derecho que se tiene de opinar sobre el desarrollo económico del país, intervenir en este, asociarse para la producción y el consumo. De esta manera ante la pobreza extrema se genera la capacidad de desarrollar mecanismos de solidaridad y acción política que se traducen en organización social. Es precisamente a partir de la apropiación de este aspecto sobre la participación en ciertos sectores de la población que la participación ciudadana es más efectiva y contundente cuando existe organización. Las acciones sociales organizadas a su vez generalmente tienden a ser más fuertes y contundentes que las individuales.

Como ya se ha mencionado la participación ciudadana encuentra causas viables en el ámbito democrático, que es donde las (os) ciudadanas (os) pueden participar en diferentes tipos de organizaciones, según los propósitos que se tengan planteados. Es en esta forma de gobierno donde se posibilita la existencia de diversos espacios afines para la práctica y ejercicio de una participación organizada independientemente de la forma que esta adopte como medio de expresión, es decir, como partidos políticos, sindicatos, juntas de vecinos, organizaciones culturales, cooperativas, etc. Se estima pertinente destacar que estas instancias, han mostrado apertura a otras formas de organización que permiten a un creciente número de

ciudadanos (as) involucrarse en discusiones y decisiones de carácter público. Bien sea por medio de otras instancias.

Entre las que destacan por un lado las organizaciones informales que por naturaleza se reúnen para atender un problema específico y disolviéndose al ser resuelto este y por el otro las oc, las cuales a la vez que abren, también diversifican a su vez los espacios de participación, debido a que buscan trabajar en aras a “satisfacer las necesidades que consideran básicas para la seguridad y desarrollo de las personas y de las sociedades” (Valero Matas Jesús Alberto; Salazar Castillo José Manuel; Gutiérrez Pequeño José Miguel, 2005).

Dentro de la democracia es viable que cobre forma y sentido los derechos políticos que dan pauta a la participación de los ciudadanos en el ámbito público, el libre ejercicio de estos derechos se hace necesario para que estos asuman responsablemente la decisión en lo individual de actuar o no. Convirtiéndose entonces el ejercicio de los derechos políticos en un medio para generar una mejor y mayor convivencia entre todos los sectores de la sociedad, dentro de la cual tanto las mayorías como las minorías participen en los asuntos que les afectan influyendo en las decisiones públicas. Considerando que es sólo con apego y respeto a las leyes, que se puede trabajar para asegurar una coexistencia pacífica.

En este sentido las oc buscan mediante el ejercicio, respeto y defensa de los derechos políticos, propiciar a su vez el mejoramiento de la calidad de vida de la humanidad en su conjunto, a través de la realización de un trabajo a favor del respeto y observancia tanto de los derechos humanos como de los sociales en su conjunto, que han sido el ámbito de acción donde prioritariamente las oc han tenido una destacada presencia al implementar acciones a favor de la salud, educación, capacitación, vivienda, alimentación, etcétera. Que a través de décadas se han constituido en referente medular acerca de la labor que las oc han venido desarrollando. En este sentido se prevé que la omisión del ejercicio de los derechos

políticos, incide directamente en la toma de decisiones autoritarias o el abuso del poder por parte de quienes gobiernan.

En México la Constitución en vigor establece la libertad de pertenecer a partidos políticos, a sindicatos, a organismos civiles, sociales y/o religiosos, que constituyen los instrumentos idóneos para la consecución de los objetivos colectivos por la vía pacífica. Se garantiza así a los ciudadanos el derecho a asociarse o reunirse en forma pacífica con otros para alcanzar fines e ideales comunes.

Queda sustentado por este medio el libre ejercicio de la llamada participación ciudadana que se convierte así en el medio idóneo para que las organizaciones civiles transiten de forma activa el camino que implica incidir en la forma de ser y hacer política en un país como México, sobre ello se habla en el siguiente apartado.

#### **1.4 Encuentros y desencuentros entre la participación ciudadana, las organizaciones civiles y la política social**

Como ya ha sido mencionado en el apartado anterior, el ámbito democrático es un escenario tanto necesario como imprescindible para el ejercicio de la llamada participación ciudadana. Debido a que sólo en aquellos países donde este modelo de gobierno se ha establecido, se reconoce como tal la figura de ciudadanía.

Debido a que en este tipo de gobiernos, si se recurre al significado etimológico de la palabra democracia (demos - pueblo / cratos – poder), esta se establece entre el pueblo y sus gobernantes, es directa, en el sentido de que es el pueblo mismo quien elige a sus gobernantes<sup>3</sup> a través de las instituciones pertinentes. Es en este tipo de gobiernos donde toman forma, una sinnúmero de actores sociales que se encuentran estrecha e indisolublemente ligados los unos a los otros, teniendo en consideración para fines de la presente investigación a dos en específico, el primero el Estado

---

<sup>3</sup> Bien sea en el ámbito local al elegir a los jefes de manzana, los miembros del comité vecinal, jefe de distrito, los diputados y gobernadores, o en ámbito federal al elegir a los senadores y presidente de la República.

Nación representado por las instituciones sociales a través de las cuales establece su relación con, el segundo la sociedad civil a quien gobierna representada a su vez por un multitudinario número de organismos entre los cuales es posible identificar a los tradicionales como jefes de manzana, comités vecinales, hasta formas independientes del gobierno como partidos políticos, asociaciones, clubes u organizaciones civiles (oc's) entre otras más.

En los países cuyo régimen gubernamental es una democracia, la organización ciudadana es el medio a través del cual la ciudadanía constituida como tal participa en actividades políticas no partidistas y desarrolla a su vez una política indirecta ante el Estado. Es por esta vía que colabora en la elaboración de alternativas de solución a las diversas problemáticas que enfrenta uno o varios sectores de la población a que representan: marginación, exclusión social, pobreza en todas sus formas, educación, salud, alimentación, seguridad social, etcétera.

Dando lugar a procesos de participación social que son generados y se fortalecen en aquellos países que ostentan una economía potencialmente fuerte, pues en su interior se forjan relaciones directas entre el Estado Nación y la sociedad civil, el fenómeno opuesto es observado con aquellos países con dependencia económica, tanto de los primeros, así como de organismos internacionales (Chávez, 2000) cuyo carácter externo les permite asumir posturas distantes y determinaciones poco o nada acordes a los problemas y condiciones particulares existentes en cada uno de los países en vías de desarrollo, al desarrollar procesos globales cuya finalidad es conformar una amalgama única e invariable que no reconoce ni toma en cuenta la diversidad, y la riqueza proveniente de esta, de igual forma son ignoradas las potencialidades que esta variedad puede ofrecer.

En este sentido José Luis Sainz Villanueva y Silvia Galeana de la O, consideran que “las diversas propuestas que ponderan el fortalecimiento de los gobiernos locales puntualizan la exigencia de estrategias de desarrollo local que tengan como eje la participación social como una dimensión básica que permita garantizar proyectos

incluyentes, los cuales sean capaces de desencadenar el compromiso y la corresponsabilidad de la sociedad. La promoción de la participación social se redimensiona con un trascendente protagonismo en la construcción de una sociedad civil más democrática. Para dichos aportes, la participación social se define como un vehículo que reformula los mecanismos y formas de incorporación y representación en el ámbito local, regional, nacional y mundial; condición que garantiza, para algunos teóricos, que los recursos se utilicen en lo socialmente necesario y prioritario, sin enajenar y violentar los escenarios ecológicos sustanciales para el desarrollo de la humanidad” (Aguilar Romero, Calzada Lemus, & De la Cruz Lugardo, 2008).

Siendo definida la participación social por estos autores “como aquel proceso que permite a los individuos ser protagonistas en la resolución de sus problemas, las modificaciones de su entorno y la definición de su propio desarrollo” (Aguilar Romero, Calzada Lemus, & De la Cruz Lugardo, 2008).

Mientras que para Julia Chávez, la participación social es “el involucramiento de los individuos en el compromiso, corresponsabilidad y toma de decisiones para el logro de objetivos comunes, siendo éste un proceso complejo, dinámico y articulado” (Chávez, 2000).

“La importancia de la participación social se debe a que, en parte –con cualquiera de las ópticas a las que se haga referencia-, se reconoce un gran potencial en el hecho de que la población sea capaz de trabajar de manera organizada en la construcción de las soluciones a sus necesidades o demandas” (Servín, 2006). Marilú Servín hace énfasis en la necesidad de considerar a la participación social como una de las dimensiones imprescindibles de la acción social, ya que esta participación sienta las bases para consolidar una sociedad civil que se fortalezca, al contribuir en la generación de compromiso, corresponsabilidad, pertenencia y arraigo social desde la persona hacia el espacio de participación.

En los países en vías de desarrollo es posible observar la falta de una separación clara y definida entre los actores sociales, las fuerzas políticas representativas y el Estado, lo cual tampoco es posible apreciar entre la sociedad civil y el Estado, debido a que en estos países los actores puros son en términos prácticos inexistentes, lo que sin lugar a dudas influye en la vulnerabilidad que presenta la democracia representativa en México y la poca o nula confianza que el ciudadano pueda o no tener en sus gobernantes.

Este hecho se corrobora al observar el desinterés existente por participar en los procesos implementados desde el Estado a través de sus diferentes instancias para el ejercicio de la participación, con una respuesta pobre a ejercicios como los plebiscitos y las consultas vecinales que continúan sin obtener respuesta de las mayorías, pero contribuyen a legitimar las acciones a tomar con relación a aquello que se somete a consulta, donde lo más factible es que solo suelen opinar quienes se interesan en el tema a discutir.

Es a partir de que ello que es posible constatar que la relación entre el Estado y la sociedad se convierte en el escenario en donde se desarrolla la participación social, la cual encuentra su sustento en la interrelación multidimensional que se establece entre el Estado y la sociedad civil. La cual también enfrenta el desencuentro que se origina cuando al ser confusa y falta de claridad esta interrelación entre ambos, promueve la ausencia de una plena correspondencia en los diferentes niveles de intervención en que coinciden los actores sociales.

Es comprensible entonces la desvinculación de lo social<sup>4</sup> al existir una marcada y creciente tendencia a la separación de las conductas colectivas en los ámbitos

---

<sup>4</sup> Es decir, la sociedad en su conjunto, pues en ella es cada día más difícil desarrollar un verdadero y compartido sentido de pertenencia, el fomento de valores socialmente aceptados, definidos y observados por todos y cada uno de quienes la integran a partir de los cuales se construya, fortalezca y transmita la identidad nacional que como miembros de un mismo país les permita observarlos y practicarlos en los diferentes escenarios del territorio nacional. A la vez que se respeta, fomenta y preserva todas aquellas formas que la cultura adopta y cuya principal forma de expresión se da en los usos y costumbres propios a cada región, estado, municipio, comunidad y familia, los que a su vez dan cuenta del enorme patrimonio cultural que como pueblo se posee. Sin embargo, todo ello tiende a desaparecer ante la presión ejercida desde el mismo Estado Nación al impulsar la ideología neoliberal que trae consigo un proceso de globalización que pretende la homogeneidad de la diversidad, y que hace caer a la sociedad en una serie de crisis recurrentes que encuentran su máxima expresión en los crecientes conflictos sociales que se gestan y recrudecen en la sociedad a lo largo de las décadas

económico, político e ideológico, que coloca a los actores sociales en una relación de subordinación ante los actores políticos, quienes a su vez recrean esta postura ante el Estado. En estos escenarios la participación social como tal responde más a la intervención del Estado que a la iniciativa de los actores sociales, es observable que si bien tanto el Estado como los actores sociales generan formas de participación social, las cuales debe reconocerse han mostrado avances significativos en muchos sentidos, estas a su vez continúan excluyendo a un gran sector de la población en su acceso a las formas más acabadas de participación.

En el caso del Estado Mexicano en la actualidad las formas de participación que este reconoce y avala como tales, son aquellas que se encuentran establecidas en el marco jurídico, así como a través de los partidos políticos, y desde luego la proveniente de las instancias creadas para este fin por el mismo Estado<sup>5</sup> y que han respondido a los intereses del corporativismo ejercido antes que a los intereses de sus agremiados.

Si bien la actual forma de gobierno en México puede identificarse con la de un gobierno democrático, resulta necesario acotar que en México el término ciudadano sólo es aplicable a aquel individuo sea hombre o mujer que además de ser mexicano reúna los requisitos de haber cumplido los 18 años, y tenga un modo de vida honesto como lo establece el artículo 34 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus fracciones I y II. Es decir, en México ciudadana o ciudadano es “toda persona mayor de 18 años que tiene un modo honesto de vivir” (Conde & Rojas, 2000).

---

pasadas y tienen su expresión en la época actual, ejemplo de ello es los años recientes: el levantamiento del EZLN en el Estado de Chiapas, la matanza de Acteal y más recientemente el problema de la tenencia de la tierra y la construcción del nuevo aeropuerto de la Ciudad de México y que dio por resultado la protesta y defensa de la tierra para su uso tradicional por parte de los pobladores de San Mateo Atenco, a los cuales se suman los reclamos de varios compatriotas más que no hallando cauces legales que les permitan la defensa de sus medios de subsistencia y de sus usos y costumbres mismos que al no ser contemplados en los procesos de modernización propuestos desde el gobierno y al no carecer de los medios acordes que les permitan integrarse a dichos procesos por medio de la educación y la capacitación para el desarrollo de nuevas tareas o el manejo de la tecnología de punta que tome como referentes las potencialidades que ofrece cada región.

<sup>5</sup> Ejemplo de ellos son los siguientes sindicatos : Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), entre otros más.



En este sentido, la ley de participación ciudadana del Distrito Federal, instituye especificaciones acerca de a quien o quienes se considerara como ciudadanos (as) de dicha entidad, tomando como base lo establecido en el texto constitucional, al cual complementa con lo determinado en su título segundo, capítulo uno que se refiere a los habitantes, vecinos y ciudadanos del Distrito Federal, en su Artículo 9:

“Son ciudadanos del Distrito Federal las mujeres y los varones que teniendo calidad de mexicanos reúnan los requisitos constitucionales y posean, además, la calidad de vecinos u originarios del mismo” (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2004).

La citada ley establece también en su título segundo capítulo tres los derechos y obligaciones de los ciudadanos (as) del Distrito Federal en sus artículos 12 y 13 que se presentan a continuación:

“Artículo 12.- Los ciudadanos del Distrito Federal tienen los siguientes derechos:

- I. Participar con voz y voto en la asamblea ciudadana;
- II. Integrar los órganos de representación ciudadana que señala el artículo 5 de esta Ley;
- III. Promover la participación ciudadana a través de los instrumentos y mecanismos que establece el Título Cuarto de esta Ley;
- IV. Aprobar o rechazar mediante plebiscito los actos o decisiones del Jefe de Gobierno que a juicio de éste sean trascendentes para la vida pública del Distrito Federal, salvo las materias señaladas en el artículo 20 de esta Ley;
- V. Presentar iniciativas populares a la Asamblea Legislativa sobre proyectos de creación, modificación, derogación o abrogación de leyes respecto de las materias que sean competencia legislativa de la misma y en los términos de esta Ley;
- VI. Opinar por medio de referéndum sobre la aprobación, modificación, derogación o abrogación, de leyes que corresponda expedir a la Asamblea Legislativa; excluyendo las materias señaladas en el artículo 34 de esta Ley;
- VII. Ser informado de las funciones y acciones de la Administración Pública del Distrito Federal;
- VIII. Participar en la planeación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las decisiones de gobierno en términos de la presente Ley y demás disposiciones jurídicas aplicables;
- IX. Ejercer y hacer uso en los términos establecidos en esta Ley de los instrumentos, órganos y mecanismos de participación ciudadana, y
- X. Los demás que establezcan ésta y otras leyes.

Artículo 13.- Los ciudadanos del Distrito Federal tienen las siguientes obligaciones:

- I. Cumplir con las funciones de representación ciudadana que se les encomienden;
- II. Ejercer sus derechos, y
- III. Las demás que establezcan ésta y otras Leyes” (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2004).

Por lo que el acceso al ámbito político de las organizaciones civiles, se convierte en un fenómeno creciente que ha cobrado fuerza en México, dado que la permanencia de este tipo de organismos además de trascender la resolución del conflicto que les dio origen. Se plantea como parte de sus objetivos incidir en las decisiones que tienen que ver con los temas de su interés, en beneficio de determinados sectores de la población.

Siendo otro de los cauces de la acción y trabajo de estos organismos el contribuir a la superación de las condiciones adversas que presentan amplios sectores de la población, al establecer un compromiso social para con los grupos con quienes trabajan, que parte de la solidaridad humana y busca con ello el respeto de la condición humana de todas las personas que integran la sociedad al sobreponerlo a intereses meramente económicos.

Es de esta manera que quienes colaboran en las organizaciones civiles, incursionan en el espacio público no con el fin último de colaborar en la solución de problemas del ámbito de lo micro social, sino que al desarrollar su trabajo mediante una relación horizontal con determinados sectores de la población, por medio de los grupos o individuos con quienes trabajan, al generar experiencias ricas, viables y valiosas en el combate a la pobreza y sus efectos, contribuyendo a la innovación con sus aportaciones a la solución de problemas tanto sectoriales como sociales en donde el resultado se dirige a incrementar la calidad de vida, al contribuir al desarrollo de las localidades a través de promoción de la participación pretenden generar un impacto en el ámbito macro y que trascienda el atender efectos de los problemas al enfocarse a las causas que los generan. En donde el compromiso asumido por parte de las oc ha sido fundamental en la toma de decisiones, ya que abarca los espacios familiar, local y regional,

Si bien, es importante admitir que para las organizaciones civiles el hecho de que sus acciones se desarrollen en el nivel sectorial puede ser una limitación, también debe reconocerse que esta situación ha representado una oportunidad. Dado que la

limitación no es de orden cuantitativo sino cualitativo lo que se relaciona directamente a los proyectos desarrollados, ya que estos deben ser concebidos y puestos a prueba en la idea de hacer posible la transferencia de los modelos y la metodología utilizada y previamente probada, para su uso por otras instancias sociales tales como el gobierno, la iglesia, los partidos políticos, así como por otras organizaciones y movimientos populares. La oportunidad estriba en que al desarrollarse sus actividades en espacios específicos, es posible llevar a cabo los ajustes pertinentes en la intención de generar un impacto favorable en las condiciones de vida de la población con que trabajan, capaz de generar conocimiento y aprendizaje tangibles por medio de la experiencia.

Para ello se requiere tomar en consideración que la posibilidad de impacto global de los proyectos misma que se encuentra en la capacidad de ejecución, innovación, experimentación y demostración de nuevas y distintas formas de resolución a los problemas, así como su capacidad de adaptación a los diversos integrantes de la sociedad civil en su conjunto, haciendo posible el traslado de lo implementado en el nivel sectorial (microsocial) al nivel nacional (macrosocial). Siendo esta la contribución más importante de las oc al impulso de un desarrollo cuyos beneficios alcancen e involucren a todos los miembros de la sociedad.

El aporte de la experiencia desarrollada a partir de estos procesos, es la oportunidad que se presenta a las organizaciones civiles, para el logro de la eficacia en el desarrollo local autónomo, que lo inserte en un programa de alcance nacional que tome como referencia las experiencias desarrolladas en el ámbito local por las oc"s.

La desvinculación persistente entre las experiencias locales y el proyecto de nación, contribuyen a explicar la carencia de alternativas viables para la resolución de la compleja realidad social, que se enfrenta y que afecta tanto de forma directa como indirecta. Lo que deja al descubierto la relevancia que adquiere la vinculación entre el nivel sectorial (microsocial) y el nivel nacional (macrosocial), así como la deficiencia mostrada por el Estado para la elaboración e implementación de proyectos

nacionales que de forma eficaz impulsen un desarrollo sostenido, el cual se frena con la adopción de los condicionamientos impuestos por organismos financieros internacionales como el Banco Mundial.

Esta situación obliga a que la tarea de fortalecer experiencias de desarrollo de desarrollo local autónomo sea realizada por instancias de la sociedad. Lo anterior incentiva a las organizaciones civiles a ir en la búsqueda por alcanzar y ampliar acceso y participación en los diferentes espacios de la vida política, económica y social del país.

Como parte de su evolución las organizaciones civiles al realizar tareas de acompañamiento, capacitación, gestión, así como de proyectos de desarrollo local, enfrentan actualmente el reto de la profesionalización de sus estructuras y acciones a fin de estar en posibilidades de dar una respuesta eficiente en los entornos menos favorables. Por lo cual deben generar la capacidad de:

- Realizar diagnósticos económicos y sociales en contextos más amplios que el ámbito específico en donde llevan a cabo su trabajo.
- Analizar la lógica y la dinámica del mercado y las repercusiones directas que este ejerce sobre los proyectos que ejecuta.
- Proponer alternativas innovadoras, que sean acordes a las necesidades y los ambientes específicos de los proyectos y empresas sociales.
- El manejo eficiente de los aspectos financiero, administrativo y contable.
- Capacitar a sus miembros, sus elementos técnicos y cuadro de dirigentes de los proyectos y empresas sociales.
- Desarrollar los métodos de planeación y evaluación acordes o adecuados a cada proyecto.
- Así como de ser interlocutores privilegiados en pro de la integración de las empresas, comunidades o espacios en donde desarrolla su trabajo, principalmente si estas se encuentran en situación de marginación.

De tal suerte que al hablar de desarrollo y cambio social, adquiere mayor importancia el hecho de que las organizaciones civiles, ejerzan una efectiva participación que trascienda las acciones implementadas en el trabajo de campo realizado en los espacios cotidianos de las personas a quienes busca beneficiar, hacia la elaboración y formulación de propuestas de políticas sociales capaces de regular las decisiones del gobierno, orientar su operación y ampliar la calidad de los servicios proporcionados en proporción con el número de personas beneficiadas.

Las organizaciones han hecho de su competencia el insistir por todos los medios y canales disponibles en la relevancia que adquiere el recuperar dentro del desarrollo el sentido de la dimensión humana realidad, pues consideran que de esto dependen el lograr que el bienestar de la humanidad dentro de la sociedad sea una realidad tangible, al ser la humanidad el centro de las políticas y programas diseñados e implementados desde el Estado en lugar de los indicadores macroeconómicos.

Por lo que las organizaciones civiles en México vienen a situarse como la contraparte del neoliberalismo, tal como se le entiende en las sociedades capitalistas, una contraparte capaz de presentar nuevas perspectivas por medio de las cuales se haga posible trascender los límites de posibilidades impuestos por el modelo económico que se suma a los procesos de globalización económica y de ajuste estructural, dentro de cuyas propuestas está el que las alternativas de soluciones a los múltiples problemas que se enfrentan como consecuencia directa de dichos procesos, partan de abajo hacia arriba.

Es decir, con base en las propuestas y experiencias gestadas y desarrolladas desde abajo, donde se busca que la globalización en sentido contrario centre su atención en el reconocimiento de la pluralidad no sólo como una alternativa, sino como un camino viable y diferente de oposición a la propuesta neoliberal. Como contraparte a la pretensión del fenómeno de la globalización de arriba hacia abajo que busca la homogeneización de la población

Entre los retos que enfrentan las organizaciones civiles en un país como México está el de contribuir a la construcción de nuevas formas de relación e interacción con los otros actores sociales que suelen integrar la democracia en el país, ellos son: el gobierno, las instituciones públicas y privadas, así como los partidos políticos y el sector empresarial. Dado que para el logro de un desarrollo donde la dimensión humana se recupere y este al centro del mismo se requiere de forma imperativa de la creación de verdaderos consensos en la búsqueda del impulso capaz de generar el desarrollo que beneficie a la totalidad.

Cabe destacar que tales consensos deben ser propiciados como parte de un ejercicio pleno y cotidiano entre los diferentes actores a fin de que contribuya a fortalecer la vida democrática de México, para lo cual resulta fundamental tanto el respeto, como el reconocimiento mutuo del gobierno para con las organizaciones civiles, así como extenderlos a los otros actores involucrados, a fin de que se potencialice la capacidad y los recursos que todos ellos son capaces de aportar, así como la consolidación del derecho a participar e incidir en la elaboración y aplicación de las políticas públicas. Para lo cual es indispensable para las oc's desarrollar a su vez la disposición y capacidad propositiva que las coloque en interlocutores cada vez más válidos en su interacción con otros agentes sociales.

Con base en lo hasta aquí expuesto se considera que las oc's en su conformación y búsqueda hacia los espacios de colaboración deben observar al menos cuatro aspectos:

1. *La situación jurídica* que ha cobrado importancia en el sector dado el crecimiento que este ha tenido y el mayor protagonismo que hoy asume en los asuntos del país;

La necesidad de concretar la formalización de una figura jurídica capaz de reflejar el espíritu, misión y objetivos de las organizaciones de la sociedad civil, se sustenta en las siguientes razones:

- “El crecimiento del sector y el sobrenombre de Organización No Gubernamental (ONG) con el que suele referirse a la OAPD ha creado una ambigüedad en el trato social y político. Además, las organizaciones reclaman un reconocimiento por derecho propio que requiere una *definición en la nomenclatura jurídica y un trato preferencial en lo jurídico*, fiscal, social y político para alentar su trabajo y el surgimiento de las mismas.
- Su protagonismo social a favor de la democracia, los derechos humanos, la justicia; crea una reacción adversa y de respuesta, a veces violenta, de grupos caciquiles y de poder, que usan con frecuencia el recurso de acusar a las instituciones de ser agitadoras, pantalla de partidos políticos, comunistas, etcétera, acusaciones y campañas que se basan y aprovechan de la ambigüedad del término ONG.
- La mayor presión externa se ubica en las iniciativas de reglamentar el trabajo de las organizaciones con una serie de candados jurídicos que atentan contra su autonomía y de incorporarlas a estructuras corporativas para controlarlas. Es el caso de las Leyes de Asistencia Privada aprobadas en Oaxaca y Querétaro y de los preparativos para que se aprueben en todos los demás estados de la República.
- El principal problema de sobrevivencia es el *financiamiento*, sobretodo en un momento en que la cooperación internacional disminuye sus fondos por considerar que México es un país con recursos para afrontar sus problemas de pobreza. Ante este problema se están abriendo otros canales de captación de recursos. Pero, una de las condiciones para ser apoyadas es que estas organizaciones cuenten con una figura jurídica y guarden condiciones de seriedad institucional y profesional.
- En cuanto a las *instancias definidas de negociación e interlocución*, la figura jurídica resulta pertinente y útil para la representación social, como para asegurar el uso correcto y transparente de los recursos, especialmente de los que proceden de fondos públicos, hay que considerar que este sector no está exento de casos de mal uso de la figura ONG. Un

conjunto muy numeroso de organizaciones sociales ha elaborado y propuesto al Congreso una iniciativa de ley que sirva de marco para la acción de estas instituciones, y de reconocimiento y promoción”. (Iniciativa Social para el Desarrollo, 1997).

2. *El financiamiento* de las organizaciones civiles que enfrenta las presiones externas y los problemas de sobrevivencia, lo que se complementa con la necesidad de asumir una personalidad propia ante la sociedad en su conjunto;

Es necesario por tanto considerar que el financiamiento hacia el trabajo de las organizaciones civiles, es una condición básica para su sobrevivencia y el desarrollo de sus proyectos, ya que al recibir mayores recursos se hace más factible el cumplimiento en mejores condiciones de los objetivos que se han propuesto. Si bien el principal condicionante que enfrentan es que al estar cerca su fuente de financiamiento, se hace más factible su tendencia a buscar incidir directamente en sus políticas, tales acciones atentan contra su autonomía.

Así pues otro problema para las OC es el enfrentar la disyuntiva entre sobrevivir a costa de sacrificar su autonomía o exponerse a su desaparición al carecer de recursos económicos que le permitan continuar su trabajo. De ahí la importancia de impulsar cambios de calidad y compromisos con las agencias financiadoras.

Cabe agregar que pese a que existe un amplio reconocimiento hacia el trabajo y los logros alcanzados por las organizaciones de la sociedad civil, en donde es posible afirmar y constatar el alto grado de eficiencia que estas observan en cuanto al manejo de sus recursos, en comparación directa con las dependencias del gobierno, los obstáculos a vencer para la obtención de donaciones que se destinen al mantenimiento de equipos de trabajo, el pago



de salarios al personal, etcétera, en correlación al trabajo que se desarrolla con la población beneficiaria de los proyectos implementados, son muchos.

Pues de manera constante se olvida que las organizaciones de la sociedad civil al asumir una función de mediadoras, entre quienes financian sus acciones y quienes reciben los beneficios de estas, dejan de percibir recursos que le permitan el sostenimiento de sus gastos administrativos.

Por lo cual es necesario un equilibrio entre los recursos destinados para el funcionamiento interno de las organizaciones civiles, y aquellos recursos que se destinan para la población necesitada con quien trabajan estos organismos. Puesto que si bien debe reconocerse y aceptarse que una gran parte de los recursos que se obtienen para el desempeño de las acciones a implementar, se ha quedado en las instituciones intermedias, en sus cuadros técnicos y las burocracias. También deber ser aceptado el hecho innegable de que en muchas OC “se va generando una nueva cultura de transparencia y entrega de cuentas públicamente, lo que sin duda hará más creíbles y confiables entre los otros actores sociales, al mismo tiempo que, con esas prácticas promueven que se extienda esta cultura al ámbito gubernamental”. (Iniciativa Social para el Desarrollo, 1997)

3. Vinculado a lo anterior la obligación de una mayor formalidad al incluir la definición de *instancias de representación e interlocución*.
4. *El aspecto institucional*, las organizaciones civiles enfrentan una serie de retos y dificultades bien sea para su conformación, fortalecimiento, consolidación o permanencia. Lo que les ha significado la gradual y constante necesidad de profesionalizar sus procesos de trabajo.

Cabe destacar que en dichos procesos las organizaciones civiles no pueden ni deben dejar de observar y establecer su plena interacción con los otros actores sociales.

Es decir, en este sentido las organizaciones civiles han ampliado su campo de acción más allá de aquellos grupos de la sociedad civil para quienes trabajan o dirigen sus acciones de apoyo, al comenzar a establecer una relación más directa con actores sociales de los espacios público, privado y social, sin que esto represente el perder o arriesgar su autonomía. Sino por el contrario, contribuye a establecer las bases para un trabajo conjunto. Que de pauta a la conjunción de esfuerzos en las acciones emprendidas a favor de los grupos a quienes se dirige el trabajo de los proyectos a realizar.

El propósito de la conformación de redes es el permitir a las organizaciones civiles, la realización de un trabajo que atienda a un mayor número de aquellas personas que conforman su universo de trabajo, la coordinación con otras instituciones cuyos fines sean afines o similares, adquiere una importancia creciente pues el establecimiento y fortalecimiento de relaciones de colaboración entre los diferentes actores de la sociedad civil, hace posible la expansión y posterior transferencia de los impactos generados dentro del ámbito microsocioal al ámbito macrosocioal, por medio de la creación de amplios consensos. Por medio de los cuales lleve a cabo un trabajo conjunto con los diferentes actores sociales con que interactúan, para el desarrollo e implementación de políticas sociales que garanticen beneficios concretos para toda población del país más allá de los ámbitos locales en que se ha venido desarrollando el trabajo de las organizaciones civiles.

En este sentido los aspectos mencionados se retoman en la Ley de fomento a las actividades de desarrollo social de las organizaciones civiles para el Distrito Federal, publicada en la gaceta oficial del Distrito Federal el 23 de mayo de 2000. Dicha ley representa una visión avanzada, para una sociedad como la mexicana que se encuentra en procesos de constante evolución, cuyos interlocutores tradicionales

(sindicatos, partidos políticos o iglesias), han sido rebasados por lo que la demanda de los ciudadanos y sus organizaciones se orientan ser tomados en cuenta para la elaboración y establecimiento de políticas que tengan que ver con el bien común, donde estas organizaciones sean consideradas también como de interés y utilidad pública, con el respeto hacia su independencia, a la vez que se incentiva el desarrollo de sus acciones y proyectos, a la par que se regula su actuación.

### **1.5 El trabajador social, una perspectiva de actuación profesional**

Como ya ha sido señalado, los ámbitos de actuación del trabajador social son diversos, tal como lo son los sectores de la población con que este trabaja. Para el profesional de esta área social las organizaciones civiles representan un espacio de intervención profesional, que conlleva el compromiso de ahondar en el conocimiento de temas y procedimientos específicos acordes al trabajo desarrollado por este tipo de organismos, motivo por el cual la presente investigación se dirige a la estructura de las OC a fin de que este profesionista se encuentre en posibilidad de aportar una lectura adecuada respecto a la capacidad real que se puede tener para desarrollar iniciativas de ley, que sea a la vez eficiente y eficaz.

Si bien en su quehacer profesional el trabajador social se interesa en encontrar mecanismos de colaboración en el desarrollo de acciones e intervenciones políticas orientadas a la transformación y sustentación de las políticas sociales y económicas de los Estados a los que pertenezca el trabajador social, recordando que estos se ven circunscritos al contexto tanto interno y externo, como al tiempo, en que se llevan a cabo sus intervenciones, con base en los principios éticos que guían su actuación profesional. Estos deben además de vincularse identificarse con las motivaciones que sustentan las acciones de la OC.

Este comportamiento profesional, obedece al hecho de que la ética toma sus fundamentos como disciplina filosófica con aplicaciones prácticas, “en la teleología (o

doctrina de las causas finales, según la cual un acto es correcto si produce el resultado deseado), y la deontología (estudio de los deberes, basado en el respeto irrestricto a todo lo que nos rodea); existe, asimismo, la llamada ética de las virtudes, que exalta los comportamientos guiados por virtudes como la fortaleza, la templanza, la veracidad, etcétera” (Franklin Enrique, 2007).

Por ello hablar sobre ética implica hacer referencia a “un sistema de normas que ordena y plasma los valores de una persona u organización” (Benjamin, 2004), es necesario especificar que para los fines de esta investigación se trata de “normas de la conducta aceptable de los profesionales que trabajan en una especialidad como derecho, medicina o desarrollo organizacional. En este último ámbito indica cómo se llevan a cabo sus relaciones de colaboración con los empleados” (Cummings, 2007).

Por lo que en las organizaciones, la ética se percibe en códigos de conducta no fraudulenta, basada en el respeto a los derechos humanos de justicia, igualdad, libertad y dignidad, que abarca tanto el trato hacia sus empleados o colaboradores, hasta el cuidado de su entorno con la conservación del medio ambiente.

El modelo del desarrollo moral es una de las fuentes del conocimiento ético, este establece que la evolución del ámbito moral de las personas pasa por diversas fases o estadios, que van desde la más básica (orientación a la obediencia y el castigo) hasta la más elevada (basada en principios éticos universales), reconociendo que no necesariamente todos los individuos transitan por cada uno de estos estadios.

Los valores culturales son fundamentales para la sociedad y los individuos en cuanto a la consideración de lo ético, cabe destacar que estos se encuentran históricamente determinados, por lo que suelen y pueden variar en las distintas sociedades y culturas, en cuanto a su significado, apreciación y aplicación.

### **1.5.1 La ética en el trabajo social.**

La práctica profesional del trabajo social se fundamenta en principios filosóficos tácitos o explícitos. Dando a la profesión:

- “Un concepto del hombre y su relación con el mundo.
- Ideales y valores que orientan a la profesión.
- Un fundamento para su acción” (Valero, 1994).

Por lo que para su desempeño profesional no se encuentra en una sola concepción filosófica, pues este se caracteriza por la influencia recibida primordialmente de dos vertientes, la idealista y la materialista.

Si bien los orígenes filosóficos del trabajo social están sustentados en el Humanismo, su práctica profesional se enriquece con las aportaciones de las corrientes Positivista, Funcionalista, Pragmática y Marxista. Con base en las cuales estructura tanto teorías como metodologías que permiten explicar la realidad en que se encuentra inmerso su desarrollo como ciencia social.

Las etapas de evolución del trabajo social, le han llevado a asumir posturas de acción e interacción extremas e incluso opuestas, desde aquellas que centran su atención e intervención solo en el individuo, hasta las que asignan a la sociedad en su conjunto un papel preponderante y decisivo para la explicación del devenir histórico y el comportamiento del hombre, así como de la humanidad en las distintas épocas. Sin embargo, también ha sido posible que con tales aportaciones se complementen puntos de vista y se estructuren teorías de análisis, apoyadas en métodos y técnicas que le confieren su carácter técnico y científico. Fortaleciendo y sustentando la intervención profesional. Donde “la teoría-práctica constituyen esferas separadas, pero la práctica de la observancia se deriva de la teoría” (Valero, 1994).

## **1.5.2 Códigos y principios éticos del trabajador social**

El Código de ética del trabajador social<sup>6</sup> elaborado por la profesora y trabajadora social Hermelinda G. de García Escamilla, presentado el 04 de marzo de 1976. Para la conformación del Colegio Nacional de Trabajadores Sociales. “Es la síntesis de normas morales para la normal realización de las labores del trabajador social” (Valero, 1994).

La meta fijada al trabajo social en este documento es la de contribuir a que las personas en situaciones de desventaja y/o desorganización social logren ascender o sobreponerse a dicha condición mediante el uso de sus propios recursos, aunados a los mecanismos establecidos social e institucionalmente para tal fin.

Con relación al tema de interés para el presente documento de entre los deberes del trabajador social tanto para con la profesión, la comunidad, así como para la empresa empleadora. Se retoman los artículos que guardan estrecha relación con el desempeño ético que el trabajador social debe observar en su desempeño profesional.

### CAPITULO II

#### DEBERES PARA CON LAS PERSONAS

ARTICULO 8°. Tener presente siempre que su primera obligación como profesional es lograr, mantener y mejorar constantemente el bienestar social del individuo, del grupo y de la comunidad a los cuales atiende.

ARTICULO 20. Exponer con claridad a la persona la manera en la que puede ser ayudada dentro de los alcances de los objetivos y de las normas de la institución a la cual ha recorrido.

### CAPITULO III

#### DEBERES PARA CON LA INSTITUCIÓN EMPLEADORA

---

<sup>6</sup> El contenido total del documento en mención, se incluye en el anexo uno de esta investigación.

ARTICULO 26. Conocer exactamente el programa, las normas y procedimientos establecidos por la institución, respetándolas durante todo el tiempo de su actuación.

ARTICULO 29. Sugerir la conveniencia de mejorar o modificar los servicios. La organización del trabajo, la distribución del personal, etcétera, como resultado de un estudio previo y profundo, de un análisis de las posibilidades de lograrlo y de las consecuencias que pudiere derivarse de todo cambio.

## CAPITULO VI

### DEBERES PARA CON LA COMUNIDAD

ARTICULO 44. Contribuir con sus conocimientos, habilidades y experiencias a los programas de organización y desarrollo de la comunidad.

Como otras profesiones el trabajo social se adhiere a los lineamientos propuestos y emitidos desde organismos internacionales para el logro de un desenvolvimiento óptimo de la profesión. Si bien no todos los profesionistas de esta carrera comulgan o se apegan a los parámetros propuestos por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS)<sup>7</sup>. Se considera que la definición elaborada por este organismo presenta puntos que se retoman en el desarrollo de la presente investigación:

“El/la Trabajador/a Social (o Asistente Social) actúa en el ámbito de las relaciones entre sujetos sociales y entre estos y el Estado. Desarrolla un conjunto de acciones de carácter socioeducativo, que inciden en la reproducción material y social de la vida, con individuos, grupos, familias, comunidades y movimientos sociales, en una perspectiva de transformación social. Estas acciones procuran: fortalecer la autonomía, la participación y el ejercicio de la ciudadanía; capacitar, movilizar y organizar a los sujetos, individual y colectivamente,

---

<sup>7</sup> La Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS), propone en la Asamblea General de Montreal, Canadá, en julio 2000 (sección 2) y más tarde, junto con la AIETS, en Copenhague en mayo de 2001 (sección 2). La definición que hace énfasis en los principios de derechos humanos y justicia social. Mientras que en la siguiente sección (3) hace referencia a las diversas declaraciones y convenciones sobre derechos humanos relevantes para el trabajo social, seguidas por una declaración de principios éticos generales bajo los dos títulos de derechos humanos y dignidad y justicia social (sección 4). La sección final introduce alguna orientación básica sobre conducta ética en trabajo social, y se espera que sean los códigos y guías de ética de la profesión. Esta propuesta posteriormente es analizada por el Comité Mercosur de Asociaciones Profesionales de Trabajo Social, y revisada por la FITS en colaboración con la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (AIETS) en 2006, y más recientemente en 2010 se aprobó la realización de un Workshop en Brasil, con el GT mundial, para discutir la actual definición y encontrar puntos convergentes que no hieran los proyectos profesionales de los países miembros de la FITS.

garantizando el acceso a bienes y servicios sociales; la defensa de los derechos humanos; la salvaguarda de las condiciones socio ambientales de existencia; la efectivización de los ideales de la democracia y el respeto a la diversidad humana. Los principios de defensa de los derechos humanos y justicia social son elementos fundamentales para el Trabajo Social, con vistas a combatir la desigualdad social y situaciones de violencia, opresión, pobreza, hambre y desempleo” (Grupo de Trabajo ampliado sobre “Definición Mundial de Trabajo Social” del CFESS (Consejo Federal de Servicio Social -Brasil), 2011).

La FITS subraya la necesidad de una conciencia ética en la práctica profesional del trabajador social. Donde la capacidad de actuación apegada a principios éticos es fundamental en la calidad del servicio que se ofrece. Encontrándose las bases para el posterior desarrollo del trabajo de la FITS en "La ética del trabajo social - Principios y criterios" la cual se compone por dos documentos: la "Declaración internacional sobre los principios éticos del trabajo social" y los "Criterios éticos internacionales para los trabajadores sociales"<sup>8</sup>.

En los citados documentos son expuestos los principios éticos básicos de la profesión de trabajo social, así como las recomendaciones de procedimientos a seguir en los casos de dilemas éticos, asimismo tratan aspectos de la relación de esta profesión y de los trabajadores sociales individuales con los clientes y usuarios, colegas y otras personas relacionadas con este campo. Ambos documentos forman parte del proceso continuo de puesta en práctica y revisión.

Destacándose con relación al tema que nos ocupa los siguientes artículos de la Declaración internacional de principios éticos del trabajo social (FITS F. I., 2004). Así como los correspondientes a los criterios generales de conducta ética<sup>9</sup>.

Art. 5 Los trabajadores sociales tienen la responsabilidad de dedicar sus conocimientos y técnicas, de forma objetiva y disciplinada, a ayudar a los individuos, grupos, comunidades y sociedades en su desarrollo y en la resolución de los conflictos personales y/o sociales y sus consecuencias.

---

<sup>8</sup> El contenido total del documento en mención, se incluye en el anexo dos de esta investigación.

<sup>9</sup> El contenido total del documento en mención, se incluye en el anexo dos de esta investigación.



Art. 9 Los trabajadores sociales deben trabajar en estrecha colaboración con los clientes y usuarios, y en interés de los mismos, pero prestando el debido respeto a los intereses de las demás personas involucradas. Se debe motivar a los clientes y usuarios a que participen lo más posible y deben ser informados de los riesgos y posibles ventajas de las propuestas de actuación que se les ofrezcan.

Criterios generales de conducta ética

3. Reconocer las limitaciones profesionales y personales.
4. Promover la utilización de todas las técnicas y conocimientos apropiados.
5. Aplicar métodos adecuados para el desarrollo y la validez de los conocimientos.
6. Contribuir con la experiencia profesional al desarrollo de políticas y programas que mejoren la calidad de vida en la sociedad.
7. Identificar e interpretar las necesidades sociales.
8. Identificar e interpretar los orígenes y naturaleza de los problemas sociales, a nivel, tanto individual como de grupo, comunidad, nacional e internacional.
9. Identificar e interpretar el trabajo profesional.

Criterios del trabajo social en relación con los clientes

2. Salvaguardar el derecho del cliente o usuario a una relación de confianza, intimidad y confidencialidad, así como al uso responsable de la información la obtención y difusión de información o datos sólo debe realizarse en función de un servicio profesional, manteniendo al cliente informado de su necesidad y utilización. No se divulgará información sin el conocimiento y consentimiento previos del cliente o usuario, excepto si éste no es responsable o se puede perjudicar gravemente a otras personas. El cliente tiene acceso a los expedientes de trabajo social que le conciernen.
4. Ayudar al cliente o usuario - individuo, grupo, comunidad o sociedad - a conseguir su auto realización y máximo potencial dentro de los límites de los derechos respectivos de los demás. El servicio debe basarse en ayudar a los clientes y usuarios a comprender y utilizar la relación profesional para desarrollar los legítimos deseos e intereses de dichos clientes y usuarios.

### **1.5.3 El vínculo entre el trabajo social, la promoción social y la administración por valores en la actuación profesional**

Con base en sus antecedentes éticos, políticos y filosóficos, la promoción social, representa para el trabajo social como profesión, “el área de intervención de trabajo social que tiene como objetivo el desarrollo desde una perspectiva global e integral, para responder a necesidades y demandas prioritarias, surgidas en la intrincada interrelación de la sociedad, a través de procesos de organización y movilización social. Por lo que se fundamenta en acciones de capacitación, educación y gestoría

social para promover la participación organizada y comprometida de un grupo, una comunidad, un sector o la sociedad ante un proyecto social” (Galeana, 1996).

Si bien en su libro sobre promoción social Daniel Shugurensky apunta que está es concebida para algunos autores como aquel "conjunto de acciones y programas destinados a ser realizados con la participación de los grupos populares, con el fin de producir transformaciones en los niveles de vida de éstos, incorporando no sólo los aspectos de su desarrollo material sino también los de su desarrollo social y cultural, y muy particularmente sus procesos educativos".

Mientras para otros, "es la actividad social encaminada a lograr la estructuración social en los diversos núcleos de población, con el objeto de generar entre ellos un verdadero desarrollo de la comunidad en todos sus aspectos: infraestructuras y acondicionamiento del territorio, fomento económico, educación, participación política, fomento artístico y deportivo, etcétera, destacando que pese a que muchos años antes, aunque se hablaba de "desarrollo de la comunidad" y no de "promoción", se había propuesto una definición que no difiere sustancialmente de las anteriores al referirse a este como "una técnica social de promoción del hombre y de movilización de recursos humanos e institucionales mediante la participación activa y democrática de la población en el planeamiento y ejecución de programas a nivel de comunidades de base, destinados a mejorar sus niveles de vida" (Shugurensky, 2012).

Identificándose para este autor en sentido estricto como promotores sociales a aquellos "que realizan un trabajo directo (relación "cara a cara" con la población), sostenido (continuo), intencional, planificado, grupal o comunitario en programas no formales (extraescolares) destinados a la elevación del nivel de vida en el terreno económico, político, social y cultural donde la gente participe en la toma de decisiones" (Shugurensky, 2012).

Que ocurre entonces con el trabajador social en relación a la promoción social, este autor refiere que el proceso educativo y la promoción social se encuentran

íntimamente ligados, si bien “tradicionalmente, la educación de adultos suele relacionarse con las palabras maestro, escuela, clases, exámenes, alfabetización, primaria nocturna, libros, diplomas, etcétera. Por otro lado, la promoción social se ha vinculado a tareas de asistencia y a las actividades que genéricamente suelen incluirse dentro del concepto desarrollo comunitario (organización para la producción, teatro campesino, construcción de letrinas, difusión de técnicas modernas, prevención de la salud, etc.” (Shugurensky, 2012).

Shugurensky señala a su vez que actualmente entre "educadores de adultos" y "promotores sociales" se difumina dicha división. Dado que los primeros descubren que la educación debe sobrepasar a la institución escolar, a la par en que promotores sociales constatan que la asistencia lejos de fomentar la autonomía de los grupos, estimula su dependencia, aplicando entonces el proverbio chino (si le das un pescado a un hombre comerá un día, si le enseñas a pescar comerá toda la vida) fomentan el auge de acciones de capacitación y de educación no formal.

Con la apertura de la escuela a la comunidad, para que la educación atienda cada vez mayor número de problemáticas del entorno; mientras que la promoción busca propiciar en los grupos mayor participación y apropiación de los proyectos. Resumiendo actualmente el *educador de adultos promueve y el promotor social educa*, de tal suerte que la línea divisoria entre ambos agentes tiende a desaparecer. Este hecho guarda estrecha vinculación con la labor que identifica al trabajador social debido a que en años recientes este participa en un proceso de reconceptualización de la profesión.

Shugurensky se apoya en esta razón a fin de evitar la excesiva diversidad de términos, aporta el uso indistinto de los términos educador de adultos, promotor y trabajador social, tomando como base para ello que los promotores generalmente tienen estudios a nivel medio superior y superior en todo tipo de carreras (técnicas, científicas, sociales y humanísticas). Por lo que es viable la coexistencia en un solo proyecto tanto de una antropóloga, un agrónomo, un sacerdote, un maestro, un

sociólogo, un veterinario, un psicólogo, una médica, y un trabajador social y a su vez considerar a todos ellos como "promotores".

Si bien Shugurensky aplica el término promotores a un amplio espectro de profesiones, la relevancia para el trabajo social como profesión es que este autor destaca el papel del trabajador social en el desarrollo de procesos educativos, estructurados en un plan de acción acorde a la formación del profesional en trabajo social al presentar afinidades con los objetivos que desde la perspectiva de Silvia Galeana de la O persigue la promoción social:

- “Promover el desarrollo social a través de procesos de organización y movilización de los diversos núcleos de población, que permita la elevación de sus niveles de vida.
- Desarrollar acciones de capacitación, asesoría y educación social, que tienen como fin último la organización comprometida de la población en un proyecto social para atender sus demandas y necesidades.
- Realizar acciones de gestión y requerimientos de servicios fundamentales para el desarrollo de un grupo, sector o comunidad.
- Implementar acciones de sensibilización y educación social que propicien la ubicación del individuo y el grupo, en el contexto global, así como el reforzamiento de su identidad cultural, propiciando la participación comprometida y responsable.

De igual forma Galeana de la O establece que la función de la promoción social se centra en los siguientes puntos:

- Impulsar el desarrollo de los sectores populares que presentan profundas desigualdades sociales.
- Incorporar a los sectores populares en las estrategias de desarrollo.
- Pugnar por la justicia social a través de abrir espacios en la organización política y social de la sociedad.
- Lograr que los servicios sociales sean alcanzados por los sectores populares a través de procesos de gestoría social.
- Generar procesos de organización, capacitación y educación social con los sectores populares para que sean ellos mismos los dirigentes de sus aspiraciones en cuanto al desarrollo” (Galeana, 1996).

#### **1.5.4 El trabajador social como promotor social de la administración por valores en las organizaciones civiles**

Una vez aclarado el sentido en el cual la promoción social se constituye en el área de intervención en la cual el trabajo social lleva a cabo procesos de educación social,

destinados a los diferentes sectores que conforman su campo de acción profesional sean estos individuos, grupos, comunidades y/o instituciones.

Es necesario puntualizar, aunque sin pretender por ello, agotar el tipo de valores que se busca promover en una cultura organizacional que coadyuve a la consolidación de las oc mediante la implementación de estructuras organizacionales, que aporten dirección a sus acciones, dotándolas de elementos que hagan viable también su evolución y permanencia.

Si bien existen valores universales entre los que destacan: la justicia, la honestidad, la imparcialidad, el respeto, la confianza y la tolerancia aplicables a los más diversos entornos y ámbitos, pero que las más de las veces se acotan o tienden a limitarse en su mención a cuestiones ligadas a la política y la convivencia ordenada y armónica que se constituye a su vez en un valor socialmente compartido.

En el ámbito institucional también suelen tomarse como referencia los términos expuestos en el párrafo anterior, aunque en su aplicación focalizada resulta pertinente ser puntuales en aquellos términos valorativos que son apreciados en las estructuras organizadas a fin de contribuir a su mejor y más eficaz desempeño.

Es dentro de este orden de ideas que se retoma la sugerencia de la administración por valores, sobre identificar aquellos valores comunes a partir de los cuales se generan además de consenso, aceptación entre los miembros de la organización, tanto a nivel jerárquico como operativo. Entre estos suelen destacar en cuanto a la cobertura de los parámetros mencionados: la honestidad, la credibilidad, la imparcialidad, la institucionalidad, el compromiso, el criterio, el respeto, la integración, la responsabilidad, la objetividad, la creatividad, el equilibrio y la confidencialidad, así como la reciprocidad.

Lo anterior persigue para toda organización cuya pretensión sea realizar que le dé la posibilidad de permanecer, consolidarse y transformarse. Adquiere relevancia

insustituible el estimular y fomentar una cultura ética en todos sus niveles, puesto que es en estos donde resulta favorable el poner en práctica los principios de actuación, al realizar acciones consecutivas y ordenadas que contribuyan a la implementación mediante la apropiación de esta cultura entre quienes la integran.

Con lo cual se asegura que aun cuando existan variaciones en relación a los contextos cambiantes donde las organizaciones se constituyen y llevan a cabo sus acciones, estos sean aplicables al tener sentido las normas éticas.

Con base en lo anterior, las organizaciones deben estar conscientes de la responsabilidad social que les es conferida en el ámbito donde se desenvuelven, la cual se observa al establecer y ejecutar los criterios, las políticas y las normas necesarias para proteger y mejorar el bienestar de la sociedad en general.

Por ello, al hablar acerca de valores deben tenerse claros y presentes los objetivos. Mismos que se busca fortalecer a través de la gestión por valores, entendida como el complemento mediante el rediseño de la cultura organizacional, al conducir los valores de la misma mediante su alineación con la visión estratégica. La gestión por valores enriquece la gestión empresarial, a través de los valores compartidos los cuales adquieren gran importancia en la toma de decisiones en contextos cambiantes y turbulentos, debido a que forman mecanismos de dirección equiparables a las directivas del modelo tradicional de gestión y a los objetivos en la administración por resultados.

Cabe mencionar que, cuando existe ausencia de valores compartidos, las organizaciones no logran alcanzar a desarrollar una visión compartida y una misión comprometida, lo que repercute en la inviabilidad de la estrategia que se pretenda implementar. Dado que la gestión por valores busca compaginar la dirección por objetivos y la conducción por directivas.

Para el trabajo social en su desempeño dentro de las oc's el modelo de gestión por valores se convierte en una herramienta "eficaz para tratar situaciones repetitivas, cuyas derivaciones pueden ser perfectamente previstas y normadas" (Franklin Enrique, 2007). Que aunado a las aportaciones del modelo de gestión por objetivos permite la definición a nivel macro de los objetivos estratégicos a alcanzar, dado que observa la relación de esos objetivos con las demandas, necesidades, intereses y valores predominantes en ese momento en los clientes, sean estos individuos, grupos y/o instituciones.

Por lo que se hace necesaria la desagregación en objetivos particulares, plasmados en programas y proyectos con metas e indicadores de resultados. Que sirvan de motivación al personal al convertirse en dirección participativa por objetivos, la cual se convierte a su vez en un valor.

Por ello la relevancia que adquiere la elaboración colectiva y participativa en los planes y programas organizacionales, es que involucra a cada uno de los agentes que forman parte del equipo de trabajo al punto en que estos se identifican al verse reflejados, en sus acciones, a la vez que estas se orientan por planes estratégicos y programas que son su medio de expresión.

Pese a los beneficios que aporta el plan estratégico y la dirección por objetivos pueden ser rechazados en las organizaciones debido a que:

- "No se les aplica de manera bastante participativa.
- El modelo burocrático institucional de gestión por normas y directivas sigue siendo culturalmente predominante, y lo opaca.
- La necesidad de asignar tiempo suficiente al dialogo y a la participación no está específicamente legitimada en la organización, debido a que supone un cambio de la cultura, los valores y el paradigma vigente" (Franklin Enrique, 2007).

La dirección participativa por objetivos (y su referencia, los planes estratégicos) suele referirse básicamente a lo que deben hacer los directivos y mandos medios, pero no siempre implica al resto de los empleados, para quienes sigue vigente el modelo tradicional, basado en directivas e instrucciones del superior. Este hecho en particular aporta elementos que permiten al trabajador social el análisis de los elementos presentes para su estudio en las organizaciones civiles.

De lo anterior se deriva que el logro exitoso en la aplicación del modelo de gestión por objetivos se sustenta en el trabajo y observancia al mismo tiempo tanto en la generación de los valores como de la cultura organizacional. Dado que los objetivos tienden a convertir los valores en conductas operativas que pretenden cambiar la realidad; en este orden de ideas si los valores sirven para atribuir sentido a la acción, los objetivos sirven para traducir la acción en logros y recompensas. Que hagan viable el análisis de las estructuras presentes en la OC que se pretende estudiar.

Puesto que la dirección por valores busca rediseñar la cultura burocrática y encauzar los cambios hacia la visión estratégica para servir mejor a la sociedad en general, y a los clientes en particular. Está debe a su vez fomentar la creatividad mediante el aprendizaje continuo al generar organizaciones que aprenden donde se debe tener presente en su conjunto una tendencia hacia “la profesionalización, la autorresponsabilidad y el autocontrol” (Franklin, Enrique B.; Krieger, Mario, 2011). Donde se busque establecer aquellos “valores ideales (o ideas) lo bastante estables a fin de que influyan en la naturaleza de la conducta de la gente” (Cummings, 2007) , contribuyendo a su formación en la materia.

Para efectos del presente trabajo, se torna indispensable determinar que la Estrategia se entiende desde, el trabajo social, como el conjunto de aquellas medidas o mecanismos que permiten el aprovechamiento de los recursos con que se cuenta, para la consecución de un fin específico sea la realización de actividades, proporcionar un servicio o tomar parte en trabajos de carácter interinstitucional.



Para lo cual es necesario fijar parámetros específicos que ayuden a alcanzar la calidad, entendida como aquel compromiso realizado en forma continua e ininterrumpida por parte de todos y cada uno de los miembros de una empresa u organización a fin de conocer, atender y satisfacer atinada, pronta y efectivamente las necesidades de sus clientes. La cual debe expandirse al ámbito laboral “la calidad forma parte de pensar en la gente, el trabajo y la organización que incluye el interés por el bienestar de los empleados y la eficiencia corporativa.” (Cummings, 2007).

La calidad se orienta entonces a la consecución del cambio estratégico, entendido este como el medio a través del cual se logra compatibilidad, congruencia y equilibrio entre la estrategia de una compañía u organización, su estructura y sus sistemas de recursos humanos, en su interacción al interior de la organización como con aquella que se establece con el ambiente en general. Esta debe incluir el “prestar atención a los aspectos técnicos, políticos y culturales de las empresas” (Cummings, 2007).

Toda vez que la calidad se establece con ella se asume también una *responsabilidad social* efectiva, que se entiende y comprende como aquel compromiso que asume “una organización para emprender acciones sustentadas por criterios, políticas y normas cuyo propósito es proteger y mejorar el bienestar de la sociedad, representa una oportunidad para ampliar su área de influencia a través de la concientización y la sensibilización social” (Franklin, Enrique B.; Krieger, Mario, 2011). Acompañándose por la demanda de carácter ético de realizar acciones tendientes a contribuir al bienestar de la sociedad, más que a su detrimento.

A efecto de distinguir la relevancia que para el trabajo social adquiere la *responsabilidad social*, resulta conveniente y necesario compararla y diferenciarla de otros dos conceptos con los cuales suele ser confundida: la obligación social y la respuesta a la sociedad.

La obligación social se define como el origen de la participación de la organización en la sociedad. Se dice que las organizaciones llevan a cabo su función social al honrar sus responsabilidades económicas y legales, sin una mayor implicación. Con

lo cual se determina que habiendo cumplido con las exigencias mínimas que la ley observa, la organización puede dar por cumplidas las metas sociales contempladas mediante su contribución al logro de sus objetivos económicos.

Mientras que la respuesta social, se refiere a la capacidad que una organización presenta o desarrolla para adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno social en el que se encuentra inmersa.

La *responsabilidad social* a diferencia de estos dos conceptos se destaca al exigir a la organización precisión y el establecimiento claro sobre lo que está bien o lo que está mal, a su vez le compromete a asumir el compromiso con la búsqueda de verdades éticas fundamentales que orienten, direccionen y rijan sus acciones.

Dentro de la organización, la *responsabilidad social* en suma implica la respuesta a la sociedad ya que va más allá del cumplir con las normas económicas y legales elementales, que son los elementos que caracterizan a la obligación social. Ejemplo de esto aplicables para ambos casos, son fijarse el propósito de respetar la comunidad en que lleva a cabo sus operaciones la organización, implementar como norma tangible el trato justo a todos los empleados, el respeto al medio ambiente, brindar respaldo a las metas de carrera y aquellas necesidades laborales específicas de mujeres y grupos minoritarios, evitar hacer negocios en países que violenten o se contrapongan al respeto y observancia de los derechos humanos.

Así pues, se entiende que la respuesta que una organización de al “compromiso de responsabilidad social, se conoce como la sensibilidad social corporativa, e incluye los procesos que sigue, las estrategias que adopta y las acciones que emprende, las cuales se clasifican en:

- Reactiva (negar la responsabilidad);
- Defensiva (admitir la responsabilidad, pero cuestionarla);
- Acomodaticia (aceptar la responsabilidad); y

- Proactiva (anticipar la responsabilidad)” (Franklin, Enrique B.; Krieger, Mario, 2011).

Por lo que para efectos de la presente investigación, se considera que la estructura debe contemplar la evaluación permanente de escenarios que permitan a la organización aprovechar las oportunidades, hacer frente a los desafíos, obtener beneficios de las fortalezas, así como producir los cambios necesarios que le permitan superar sus debilidades, mediante la racionalidad organizacional que resulta del análisis, observancia y congruencia de:

- La Misión<sup>10</sup> y Visión<sup>11</sup> de la organización.
- Sus oportunidades y desafíos, fortalezas y debilidades.
- Los escenarios posibles y probabilidad de que ocurran, todo en función de las estrategias planteadas.
- Restricciones que la organización debe afrontar como resultado del campo de fuerzas que actúan en su entorno (propias, amigas, aliadas, coaliciones favorables y desfavorables).
- Las variables que puede medir y controlar.
- La importancia relativa del impacto de cada una de estas variables sobre los designios estratégicos de la organización.
- Las percepciones resultantes.
- Las alternativas estratégicas disponibles.
- La estrategia seleccionada.
- La eficiencia en la ejecución” (Franklin, Enrique B.; Krieger, Mario, 2011).

Con base en lo anterior, se considera fundamental e indispensable que la oc, elabore su planeamiento estratégico con base en “la alineación de los procesos de la organización a sus valores, visión y misión, a su desarrollo de las oportunidades, a la

---

<sup>10</sup> “Misión declaración del propósito de la empresa, de su gama de actividades, de su carácter y singularidad” (Cummings, 2007).

<sup>11</sup> “Creación de una Visión proceso que suelen iniciar los ejecutivos de alto rango para definir la misión de la empresa y sus valores, entre otras cosas los resultados y las condiciones positivas” (Cummings, 2007).

manera en que sortea las amenazas, se apoya en sus fortalezas y reestructuraciones necesarias para superar sus debilidades, haciendo uso de:

- *El análisis permanente de escenarios determina la programación*, que a su vez es periódicamente actualizada con la corrección de desvíos que surge del análisis de la gestión y de los proyectos que componen la solución a capacidades organizacionales.
- *La gestión de las relaciones con otras organizaciones*, con la comunidad o el mercado, adquiere especial trascendencia para una correcta interpretación de los escenarios, el diseño y la coordinación de los programas y actividades.
- *La detección de déficits de capacidad organizacional* se efectúa a partir del seguimiento de la gestión que se realiza en el proceso anterior, teniendo en cuenta aquellos obstáculos que para ser salvados requieran acciones especiales de desarrollo de elementos de capacidad organizacional. Estas actividades componen el proceso de análisis y desarrollo organizacional” (Franklin, Enrique B.; Krieger, Mario, 2011).

Es necesario que la oc contemple también la realización del análisis y gestión de las relaciones interorganizacionales y con la comunidad que esta establece dado que a través de este obtiene y logra:

- “Una correcta interpretación de los escenarios y de las demandas del entorno.
- El diseño y consolidación de acuerdos con proveedores y clientes.
- El desarrollo de estrategias.
- El diseño y la coordinación de los recursos de los programas y actividades.

Esta importante iniciativa incluye actividades como:

- Identificación y análisis de la competencia.
- Elaboración y actualización periódica del mapa de relaciones interorganizacionales y del campo de fuerzas de la organización (diseño, gestión, coordinación, seguimiento y eventual reformulación de acuerdos y convenios con proveedores, clientes, el Estado, la competencia).
- Recopilación, análisis y derivación de información a procesos de análisis de escenarios y programación” (Franklin, Enrique B.; Krieger, Mario, 2011).

Resumiendo, la estructura organizacional es concebida como resultado de la estrategia, y no a la inversa. Lo cual permite comprender que la estructura no

determina a la estrategia (pues esto generaría su tendencia a la burocratización, donde los fines sistémicos propios serían más importantes que los estratégicos), sino más bien es la estrategia en conjunto con la cultura organizacional y las relaciones de poder, las que determinan la estructura.

Por lo tanto, la responsabilidad social se constituye en una prioridad para las organizaciones, al observar la importancia que adquiere la ética tanto para esta, como para el individuo y su entorno, puesto que da significado a los valores y principios que guían su conducta.

Luego entonces el desarrollo organizacional es entendido como “la aplicación y transferencia de los conocimientos de las ciencias de la conducta al desarrollo, mejoramiento y reforzamiento de las estrategias, de las estructuras y procesos que aumentan la eficiencia en todos los niveles de la empresa” (Cummings, 2007). Se entiende entonces a la estructura “la disposición de las partes de un sistema. O bien como, término técnico que indica una estrategia de cambio que se centra en la organización formal. Es una clase de intervención particularmente importante cuando el objetivo del cambio es una compañía” (Cummings, 2007).

En este sentido, el quehacer del profesional en trabajo social lo lleva a vincular la teoría, las necesidades sentidas de su objeto de estudio y los medios de que se dispone para coadyuvar a su resolución o satisfacción tomando en consideración que es principalmente a través de la participación del propio individuo, grupo o comunidad con quien se trabaja, que puede llevar a cabo las acciones necesarias tendientes a la superación de las condiciones que le limitan en el acceso a su bienestar.

## **1.6 Teoría Estructural Funcionalista**

Los principales postulados mediante los cuales la teoría estructural funcionalista pretende explicar el desarrollo de la vida social son:

- 1) Construir una analogía de la vida orgánica y la vida social. Al tomar como modelo las funciones de los organismos biológicos y aplicarlas a los organismos sociales.
- 2) Las funciones realizadas por los grupos sociales tienden a especializarse, ser interdependientes y eficaces conforme se desarrollan en niveles más complejos de organización.
- 3) Las acciones conscientes e inconscientes de los individuos estimulan una modalidad y función de la sociedad. Es decir, la acción o función desempeñada por un individuo, según el estado social, la cultura imperante y el grupo social al que pertenece conformando de esta manera la serie de funciones que dentro de la sociedad realiza un individuo.
- 4) Para el estructural funcionalista lo importante son los individuos.

La teoría estructural funcionalista o funcionalismo estructural, establece que los elementos que componen una estructura social determinada se relacionan entre sí. Por lo que la variación de cualquiera de ellos repercute en los otros. Tiene sus antecedentes en trabajos de Émile Durkheim, a quien le siguieron en la antropología social Bronislaw Malinowski y Alfred Reginald Radcliffe-Brown. Siendo en el área sociológica uno de sus mayores exponentes Talcott Parsons, cuyas aportaciones se aplican en el campo de la sociología de la cultura.

El trabajo de Parsons, se basa en la acción social enunciada por Max Weber. Para él la conducta implica una respuesta mecánica a los estímulos, mientras la acción es un proceso mental activo.

“El funcionalismo estructural aplico aportaciones de la biología al estudio de la sociedad. De forma parecida a como el cuerpo humano puede ser considerado como un sistema formado por otros subsistemas, el primer funcionalismo considero la

sociedad como un sistema formado por otros subsistemas, tales como el sistema político o el judicial. El estudio de las funciones de una práctica social o de una institución era el análisis de su contribución al mantenimiento –como un todo- del sistema. Para realizar este análisis se definieron varios conceptos, entre los que cabe destacar los siguientes: sistema, estructura y equivalencia entre estructura y función.

1. *Sistema*: conjunto ordenado de elementos que tiende a conservar su organización.
2. *Estructuras*: elementos del sistema lo suficiente estables como para ser considerados independientes de las fluctuaciones de poca amplitud y corta duración resultantes de las relaciones entre sistema y medio externo.
3. *Equivalencia entre estructura y función*: la función de las estructuras es contribuir al mantenimiento y adaptabilidad de los sistemas a los que pertenecen” (Ramón Flecha, 2001).

Parsons enuncia la presencia indispensable de cuatro aspectos en todo sistema, desarrolla así el sistema del funcionalismo estructural, denominado AGIL por sus siglas en inglés.

- A: Adaptación; todo sistema debe abarcar la situaciones externas. Debe adaptarse a su entorno y adaptar el entorno a sus necesidades. Lo relaciona con la economía que adapta la sociedad al entorno a través del trabajo, producción y distribución.
- G: (Goal Attainment): Capacidad para alcanzar metas; el sistema debe definir y alcanzar sus metas fundamentales. Vinculado a la política, que busca el logro de metas.
- I: Integración. El sistema debe regular la integración entre sus componentes y entre los otros imperativos funcionales: A,G y L. Es decir, compone la sociedad como un todo.

- L: Latencia (Mantenimiento de Patrones). Un sistema debe mantener, proporcionar y renovar la motivación de los individuos y las pautas culturales que lo integran. Al transmitir cultural, normas y valores.

Esta visión permite afirmar que el fin de todo sistema social es lograr el equilibrio y a la estabilidad. Sin embargo los individuos son quienes perturban y atentan contra el propio sistema social en que han de desenvolverse, originándose entonces los conflictos en la ideología o la psicología de la humanidad, asumiendo entonces el Estado su papel como organización creada para ayuda y administración que beneficia a la sociedad que lo crea y a la cual este reproduce a su vez.

## **1.7 Desarrollo humano**

En apartados anteriores se menciona la relevancia que adquiere para el desarrollo recuperar la dimensión humana a esta visión se suma la propuesta de Amartya Sen, en su aportación a la economía del bienestar y la teoría de la elección social, basado en su interés acerca del estudio de los problemas de los miembros más pobres de la sociedad. Donde destaca por su trabajo sobre las causas de la hambruna y proponer soluciones prácticas con el fin de prevenir o limitar los efectos de la escasez real o percibida de los alimentos.

Tales aspectos del trabajo de Sen son retomados en la elaboración del *Informe sobre Desarrollo Humano*, publicado por el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (PNDU). Esta publicación cuya labor es la clasificación de los países en una variedad de indicadores económicos y sociales debe mucho a la obra de Sen y sus contribuciones.

El PNDU define el desarrollo humano como el “proceso por el que una sociedad mejora las condiciones de vida de sus ciudadanos a través de un incremento de los bienes con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias, y de la



creación de un entorno en el que se respeten los derechos humanos de todos ellos” (Klikberg, Bernardo, 1994).

Siendo su objetivo el ampliar las oportunidades de las personas para que estas puedan satisfacer sus necesidades básicas en un clima de convivencia, libre de todo peligro, daño o riesgo a su vida y a su patrimonio. Esa libertad sería lo que se puede calificar con *seguridad*, siendo el Estado el llamado a garantizarla. A través de sus instituciones, para evitar lo que el PNDU califica en sus informes anuales como “perfil de sufrimiento humano”

La determinación del Desarrollo Humano, se realiza a través del *Índice de Desarrollo Humano (IDH)*. El cual es una medición por país, elaborada por el PNUD, que se basa en un indicador social estadístico compuesto por tres parámetros:

- *Vida larga y saludable* (medida según la esperanza de vida al nacer).
- *Educación* (medida por la tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta combinada de matriculación en educación primaria, secundaria y superior, así como los años de duración de la educación obligatoria).
- *Nivel de vida digno* (medido por el Producto Interno Bruto –PBI- per cápita - PPA- en dólares).

La Clasificación del IDH que hace el PNUD, de acuerdo a los datos presentados en el informe publicado en 2007 el índice de Desarrollo Humano fluctuaba entre Islandia con un índice de 0,968 en la primera posición al 0,336 de Sierra Leona en el puesto 177.

El PNUD clasifica los países en tres grandes grupos:

- País con desarrollo humano *alto* ( $IDH \geq 0,8$ ): 70 países.
- País con desarrollo humano *medio* ( $0,5 \leq IDH < 0,8$ ): 85 países.
- País con desarrollo humano *bajo* ( $IDH < 0,5$ ): 22 países.

Durante la presentación del Informe sobre desarrollo humano 2006-2007: Migración y Desarrollo Humano. Migración: ¿una decisión o la única opción?; Lemaresquier, Representante del PNUD en México, señaló que “para que una persona pueda hacer valer su derecho a trasladarse de lugar para adquirir una mayor calidad de vida es preciso que ésta tenga la suficiente libertad para hacerlo, incluyendo un nivel de recursos que se lo permita” (Informe sobre desarrollo humano México 2006-2007).

Lemaresquier enfatizó que existe una gran cantidad de mexicanos que ni siquiera pueden optar por abandonar su hogar en busca de otro sitio que les brinde más oportunidades debido a la desigualdad social, la cual es, según Lemaresquier, la conclusión más importante que puede ser extraída del citado informe.

Mientras que del otro lado el “impulsar (y priorizar) una agenda política migratoria internacional que sea sostenible” es el reto al cual se enfrenta el Gobierno Mexicano (Informe sobre desarrollo humano México 2006-2007).

Aunado al trabajo de Sen, en las sociedades actuales la tesis acerca del paradigma humanista-sistémico surge con fuerza vital de influencia e impacta la forma de concebir la actividad empresarial; en ella se redimensionan “el respeto a la persona, el énfasis en el desarrollo del capital humano, el liderazgo, el trabajo en equipo y el aprendizaje mutuo son algunos de los síntomas de esta influencia positiva. Sin duda, las posibilidades de crear ambientes que faciliten el desarrollo del potencial humano o crecimiento interior se están ampliando” (Vargas Tellez, 2008).

De esta manera se tiene que el desarrollo humano es el proceso que busca impulsar las capacidades del individuo, en donde sus habilidades innatas sean consideradas al reforzarse mediante su atención adecuada en el entorno laboral.

Peter Senge, destaca enfáticamente, la posible construcción de “organizaciones inteligentes”, en donde la gente expanda de forma continua su aptitud para crear los resultados que realmente desea; organizaciones que cultivan nuevos y expansivos patrones de pensamiento, liberando la aspiración colectiva en donde es posible que

la gente continuamente aprenda a aprender en conjunto. Lo que distingue para Senge a las organizaciones inteligentes de las tradicionales y autoritarias “organizaciones de control”, es el dominio de ciertas disciplinas básicas:

1. “Desarrollar la maestría personal.
2. Identificar y desarrollar nuestros modelos mentales.
3. Impulsar la visión compartida.
4. Fomentar el trabajo en equipo.
5. Generar el pensamiento sistémico.

Cada una de estas disciplinas brinda una dimensión vital para la construcción de organizaciones con auténtica capacidad de aprendizaje, aptas a fin de perfeccionar de modo continuo la habilidad para alcanzar mayores aspiraciones” (Vargas Tellez, 2008).

Tales aspectos se vinculan con principios humanísticos-sistémicos tales como:

- La noción de la empresa como “sistema”, que se manifiesta en todos los principios aplicados según esta teoría. Donde se debe reflexionar la causalidad de manera compleja y circular, según la cual la causa y el efecto no están cercanos, necesariamente, en espacio y tiempo.
- Tomar una postura psicológica humanista poniendo el énfasis en los componentes cognoscitivos –actitudes, creencias y valores-, que determinan la “personalidad de la empresa”.
- Concede al líder la posición de “maestro” como facilitador del crecimiento de los demás, al dar por hecho que es el líder quien da el ejemplo al esforzarse en desarrollar su “maestría personal”.
- Sostiene la tesis de los “modelos mentales” como limitante esencial del cambio; al preponderar el cambio de estos antes del logro exterior.
- Refuta el mito de la dirección controladora e impositiva de todo cuanto ocurre en la organización; al plantear que el nuevo director es un maestro-facilitador

que diseña el proceso de aprendizaje, al inspirar y alentar a los colaboradores.

- Enaltece la excelencia corporativa como meta de la organización, para cuyo logro es necesario el desarrollo personal de la gente por medio del ejercicio de maestría personal.
- Admite la naturaleza social del hombre, como la posibilidad de tener y transmitir una visión común, y de aprender juntos y en equipo.

Para Peter Senge, “la naturaleza es un “todo” que no está compuesta de partes, sino de “todos”. Es un “todo” en el cual hay otros “todos”, sin límites reales, solo arbitrarios. La tierra, como cada uno de nosotros, es un “todo” indivisible. La naturaleza se compone no de “partes”, sino de “todos”.

A lo anterior se suma lo expresado por Vargas Téllez con respecto a que es importante reconocer el hecho de que no necesariamente la búsqueda de la productividad y rentabilidad de y en los negocios tiene por qué oponerse al desarrollo y bienestar de las personas. Cuando se encuentran íntima e indisolublemente relacionados para beneficio mutuo. Así pues estima conveniente el replantear los fines de la organización como una cuestión de vida o muerte para la sociedad, más que un acto ocioso o un agradable ejercicio filosófico. Al advertir que para superar este estadio, es necesario para las sociedades el dar el salto definitivo hacia nuevas formas de organización y distribución de la riqueza con el fin de evitar llegar a convertirse en una generación de sobrevivientes.

Este autor afirma que la acción que orienta a toda organización es dar bienestar a la humanidad, a través de la creación de espacios donde el ser humano encuentre los elementos que le permitan desarrollar un trabajo creativo y responsable, que armonice con la naturaleza y los sistemas universales de valores y principios éticos, en base al cual las nuevas generaciones cuenten a su vez con la posibilidad de desenvolverse, desarrollarse en un mundo sano para vivir plenamente su existencia.

A este respecto Fredy Kofman, puntualiza la necesidad que presentan hoy en día las organizaciones de personas clave que se encuentren en contacto directo con el personal operativo, a los cuales denomina managers de quienes depende la obtención de resultados, puesto que son ellos los responsables de coordinar los recursos y orientar los esfuerzos con una perspectiva diferente a la tradicional, al usar una comunicación honesta y respetuosa, misma que implica el actuar con decisión y efectividad.

Para este autor tales elementos deben enfocarse hacia lo interno, al atender las necesidades del personal y ayudarlo a que explote su máximo potencial. A su vez se encargan de aterrizar las ideas controversiales de los líderes, al organizar la estructura, asignar los recursos y mantener el control operativo. Con la finalidad de cumplir con su tarea, es necesario que desarrollen un conjunto de “meta-competencias” tales como: responsabilidad, honestidad profunda, resolución creativa de conflictos e integridad en los compromisos.

Donde converjan las cuestiones propias al carácter interno del individuo en estrecha relación con su entorno y el conocimiento adquirido a través de su formación. Para Kofman la creación de empresas “conscientes” se trata de una tarea ardua y finamente delicada; que implica tomarse tiempo para reflexionar, dialogar, consensuar, negociar sin perder de vista la integridad y dignidad de la persona.

## **1.8 Estructura de la asociaciones civiles, una mirada desde el trabajo social**

La estructura, se refiere a la disposición y orden de las partes dentro de un todo. Si bien también es posible entenderla como un sistema de conceptos coherentes enlazados, que tiene el objetivo de precisar la esencia del objeto que se estudia. Es un hecho tangible que tanto la realidad como el lenguaje poseen estructura. En la

semántica y la ciencia uno de los objetivos es que la estructura del lenguaje refleje puntualmente la estructura de la realidad.

Para Cummings, Worley (Cummings, 2007) la estructura se trata de la disposición de las partes de un sistema. Si bien como término técnico indica la estrategia de cambio centrada en la organización formal. Cuando el objetivo del cambio es una compañía la estrategia es entonces una forma de intervención que adquiere particular importancia. En ella se pueden distinguir los siguientes tipos:

- Estructura colateral o paralela de aprendizaje, son aquellas que complementan a la actual, su utilidad radica en la resolución de problemas que no coinciden exactamente en la estructura formal.
- Estructura de la industria, la cual guarda una marcada dependencia con respecto al poder de los clientes, de la fuerza de los proveedores, del riesgo de ingreso, del riesgo de sustituir productos o servicios y de la rivalidad existente entre compañías.
- Estructura de redes, su aparición es reciente, se avoca a la administración de un grupo interconectado de compañías, donde cada una se especializa en una función o actividad de negocios. Al trascender las fronteras de una compañía contribuye a facilitar el intercambio entre estas, así como la coordinación de las actividades a realizar.
- Estructura orgánica, se caracteriza por la flexibilidad que posee. Siendo el estilo idóneo en condiciones ambientales inestables en donde constantemente surgen problemas.

Jesús Alberto Valero Matas y otros autores entienden “por asociación, la unión voluntaria de personas organizadas para alcanzar por medio de la cooperación unos objetivos o fines determinados. Esta agrupación se articula de acuerdo a un sistema jerárquico por delegación de los miembros. Las asociaciones tienen unos objetivos concretos relacionados con asuntos acotados de la vida social, como pueden ser

defensa del medio ambiente, asociaciones de mujeres, etc.” (Valero Matas Jesús Alberto; Salazar Castillo José Manuel; Gutiérrez Pequeño José Miguel, 2005).

Enfatizan también que generalmente al hablarse de las asociaciones se hace referencia a las asociaciones voluntarias. Dado que estas son a su vez producto de la evolución de las sociedades. Donde cobran forma y ganan importancia, conforme las sociedades y problemáticas que en estas se generan se tornan de manera gradual en más complejas, con la tecnificación, que influyen en que las demandas e intereses sociales se incrementen y multipliquen, todos estos son fenómenos que se relacionan íntima e indivisiblemente con el cambio social.

Si bien las asociaciones voluntarias, no poseen una estructura idéntica entre sí, Valero Matas, identifica tres elementos comunes en ellas, dado que “todas las asociaciones son agrupaciones de individuos:

- a) Formada para alcanzar un objetivo concreto común a sus miembros,
- b) Como indica su nombre, la afiliación al grupo es voluntaria, no es preceptiva ni adquirida por nacimiento,
- c) No es dependiente del Estado. En este último punto, en muchos países, sobre todo democráticos y autoritarios, las asociaciones voluntarias no son dependientes del Estado pero por ley están obligadas a la inscripción de un registro, a modo de control, y muchas de ellas se mantienen gracias a ayudas institucionales” (Valero Matas Jesús Alberto; Salazar Castillo José Manuel; Gutiérrez Pequeño José Miguel, 2005).

Las organizaciones en las cuales se centra la presente investigación adoptan la estructura legal correspondiente a las llamadas asociaciones civiles, la cuales en México encuentran dicho sustento, “a título de garantía individual en el Artículo 9o constitucional, bajo los siguientes términos” (Burgoa, 2011):

“No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2013).

Luego entonces, el derecho de asociación para Ignacio Burgoa Orihuela, se refiere a “toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con sustantividad propia y distinta de los asociantes, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente. La libertad de asociación, al ejercitarse, engendra las siguientes consecuencias: a) creación de una entidad con personalidad y sustantividad jurídicas propias y distintas de las que corresponden a cada uno de sus miembros individuales, y b) persecución de fines u objetivos permanentes y constantes” (Burgoa, 2011).

Mientras que la Ley de participación ciudadana del Distrito Federal, se refiere a las organizaciones civiles, como organizaciones ciudadanas, tal como lo establece en su Artículo 6° fracción XX que para efectos de la misma se entenderá como organizaciones ciudadanas a “aquellas personas morales sin fines de lucro que reúnan los requisitos exigidos en el Capítulo Onceavo del Título Cuarto de la presente Ley y a través de las cuales la ciudadanía ejerce colectivamente su derecho a la participación ciudadana” (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2004).

El cual a la letra dice:

“Capítulo XI De la participación colectiva y las organizaciones ciudadanas

Artículo 77.- Para efectos de la presente Ley, se considerarán organizaciones ciudadanas a todas aquellas personas morales sin fines de lucro que cumplan con los siguientes requisitos:

I. Que su ámbito de actuación esté vinculado a los intereses de una de las colonias del Distrito Federal,

II. Que tengan reconocido en sus estatutos, al menos, alguno de los siguientes objetivos: estimular la participación ciudadana en la vida pública, bien actuando como cauce, mecanismo o instrumento de dicha participación, o bien implantando y desarrollando dichos mecanismos; gestionar, representar y defender ante los órganos de gobierno del Distrito Federal los intereses de sus miembros y de la ciudadanía en general, y promover el



desarrollo de actuaciones de carácter cívico o social dirigidas a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía y a fortalecer su cultura ciudadana.

Las organizaciones ciudadanas tienen prohibido promover, participar o llevar a cabo actividades de carácter proselitista o electoral en favor de persona, fórmula o partido político alguno.

Artículo 78.- Son derechos de las organizaciones ciudadanas:

- I. Obtener su registro como organización ciudadana en términos del artículo 79 de esta Ley;
- II. Participar activamente en los instrumentos de participación ciudadana a que se refiere la presente Ley;
- III. Participar como tal en las reuniones de las asambleas ciudadanas, a través de un representante con voz y con voto;
- IV. Formar parte de los Consejos Ciudadanos de conformidad con lo establecido en el Título Sexto de la presente Ley;
- V. Recibir información por parte de los órganos de gobierno del Distrito Federal sobre el ejercicio de sus funciones; así como, sobre los planes, programas, proyectos y acciones de gobierno en términos en la presente Ley y demás ordenamientos aplicables;
- VI. Opinar respecto a los planes, programas, proyectos y acciones de gobierno;
- VII. Presentar propuestas para las decisiones, planes, políticas, programas y acciones de los órganos de gobierno en términos de lo establecido en la presente Ley y demás ordenamientos legales aplicables;
- VIII. Recibir capacitación por parte del Instituto Electoral de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la presente Ley y
- IX. Participar, a invitación y en coordinación con el Instituto Electoral, en los programas de educación, capacitación, asesoría y evaluación que señala el artículo 16 de esta Ley, y

Artículo 79.- Para efectos de lo dispuesto en los artículos 77 y 78 de la presente Ley, se establecerá un registro de organizaciones ciudadanas a cargo del Instituto Electoral del Distrito Federal, quien expedirá la constancia de registro correspondiente.

El registro de organizaciones ciudadanas será público en todo momento y deberá contener, por lo menos, los siguientes datos generales de cada una de las organizaciones ciudadanas:

- I. Nombre o razón social;
- II. Domicilio legal, que es el que se tomará en cuenta para determinar su participación en los Consejos Ciudadanos;
- III. Síntesis de sus estatutos;
- IV. Sus objetivos;
- V. Mecanismos y procedimientos para formar parte de la organización;
- VI. Representantes legales;
- VII. Nombres de los integrantes de sus órganos internos, y
- VIII. Los demás que se consideren necesarios” (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2004).

Con respecto a las asociaciones Silvia Galeana de la O (Galeana, 1996), a quien se hace referencia como base en este punto, clasifica a las organizaciones no gubernamentales en tres tipos básicos o fundamentales basándose en su estructura, filosofía, orientación, objetivos y acciones, que son: instituciones de asistencia privada (IAP), asociaciones civiles (AC), y organizaciones populares (OP).

Para ella las asociaciones civiles son aquellas que “se caracterizan por sus tareas de investigación, capacitación social, y acciones promocionales de respaldo a los grupos de base y a organizaciones populares. Con dichas tareas buscan el

desarrollo autónomo y la constitución y fortalecimiento de actores locales o regionales que sean los reales protagonistas de su desarrollo, a través de prácticas sociales transformadoras que tienen como base” (Galeana, 1996):

“Una metodología educativa que permita fortalecer determinadas capacidades de análisis y toma de conciencia y de la realidad interna de cada organización y de sus relaciones con el contexto... proceso permanente entre práctica – teoría – práctica” (Galeana, 1996).

El surgimiento de estas obedece en mayor medida para apoyar la organización y los procesos autogestivos de los grupos populares que se dieron a partir del deterioro constante y profundo de los niveles de vida originados por la crisis socioeconómica experimentada por el país en los años ochenta. El interés de las asociaciones civiles se centra en impulsar y potencializar las capacidades autogestivas que den paso a la participación y organización ciudadana por medio de la capacitación, asesoría, investigación, y difusión cultural.

Con lo anterior en posible establecer generalidades, acerca de la relación que estas organizaciones establecen con la población, la jerarquía de problemáticas atendidas, su objetivo, marco institucional, infraestructura y proceso metodológico, que caracteriza a las asociaciones civiles, donde se resaltan las siguientes generalizaciones, al menos en el Distrito Federal, aunque estas bien podrían ser válidas y aplicables al ámbito nacional, en que estas se circunscriben.

Siendo horizontal la relación que establecen este tipo de organizaciones con la población con quien trabajan, puesto que algo fundamental para que esta se establezca es que sean los sectores populares quienes demanden las acciones desarrolladas por las instituciones de este tipo, sean de capacitación, asesoría o investigación, con la intención de fortalecer sus diversos movimientos en la búsqueda de mejores condiciones de vida.

Las problemáticas atendidas por las asociaciones civiles son jerarquizadas de la siguiente manera:

En primera instancia se encuentran la educación y capacitación popular, y la organización popular; en segunda están la desintegración familiar, tiempo libre, gestoría, alimentación, vivienda y salud; el tercer y último grado corresponde a problemas con la tenencia de la tierra, problemas laborales y farmacodependencia y alcoholismo.

Donde es posible ubicar que entre las estrategias de intervención que esta tienen, hay una que se basa en programas que tienen la función de ser ejes, cuyas acciones y contenidos tienden a proporcionar una serie de elementos en torno a la organización social, y en el desarrollo de actitudes por parte de la población con respecto a su problemática como sector popular. Esto con el fin de que por ellos mismos puedan ser autogestores de sus demandas y satisfactores. Siendo un requisito para la aplicación de un programa cualquiera que este sea, el interés y la demanda de la población.

El objetivo primordial de las organizaciones de la sociedad civil, radica en capacitar y asesorar a las organizaciones urbano–populares, a través del impulso de la participación y organización, potenciando los procesos autogestivos que permitan el desarrollo de una sociedad civil justa y democrática.

Presenta un marco institucional, con una estructura de carácter democrática, como lo es la Asamblea combinada con modalidades complementarias que permiten la dirección y la toma de decisiones, tales como la Mesa Directiva, el Consejo o Comité.

Comúnmente están registradas como asociaciones civiles, ante un notario y la Secretaria de Hacienda y Crédito Público. Su financiamiento está basado en las donaciones, haciendo uso en algunos casos de las aportaciones de instituciones privadas y aportaciones particulares, dichas donaciones son tanto de carácter nacional como internacional. Establecen relación con dependencias públicas, de asistencia privada, organismos populares y asociaciones civiles, caracterizándose

por la realización de programas conjuntos y por otorgar servicios de capacitación y asesoría.

En este tipo de instituciones se crean espacios de intercambio, retroalimentación y aprendizaje, entre el personal y a su vez con instituciones del mismo carácter, cuya finalidad es homogeneizar concepciones, aspectos teórico metodológicos y asesoría, apoyo económico; en segundo término, la gestión de servicios, recreación, cultura, educación y en menor, proporción algunas prestan servicios de atención médica, alimenticia y psicológica.

En su infraestructura es posible encontrar de manera frecuente oficinas administrativas; de manera regular: aulas de usos múltiples; y de forma ocasional: talleres de capacitación, estancias infantiles, microempresas, consultorios, comedores y aulas, entre otros.

Esta conformación se explica con el hecho de que las organizaciones que adoptan esta figura legal, no suelen requerir de una infraestructura de servicios sociales amplia, ya que sus servicios se caracterizan por la capacitación y asesoría, los cuales son factibles de realizar en el lugar donde residen los sectores y grupos populares, que permite profundizar la relación y el contacto directo con la vida diaria de los grupos sociales.

Cuentan con profesionales en su equipo normativo de las áreas de psicología, contaduría y en menor grado en áreas de sociología, arquitectura, trabajo social, antropología, pedagogía y administración de empresas, mientras que en el aspecto operativo destaca una interrelación multidisciplinaria. En las asociaciones civiles el número de trabajadores sociales que labora en ellas fluctúa entre uno y tres, predominando el nivel de licenciatura.

Para las asociaciones civiles, la capacitación del personal es un elemento fundamental por lo que se promueven acciones de este tipo con una periodicidad de

tres o más veces al año, para esto se utilizan generalmente los medios de la propia organización y se complementan con los apoyos de otras instituciones.

En su proceso metodológico, básicamente los criterios de selección para trabajar con un grupo, colonia o sector son el interés y la demanda de la población así como la existencia de una organización colectiva. Posteriormente se realiza un estudio exploratorio y/o descriptivo que permite caracterizar la problemática, los aspectos socioeconómicos y culturales de la población. Este estudio es realizado principalmente a grupos de la comunidad, aplicando entrevistas con los pobladores, vecinos y líderes informales, las asociaciones civiles presentan, un enfoque diferente en cuanto al rescate de información sobre la vida cotidiana de los sujetos, ya que toma en cuenta aspectos geográficos.

En la planeación de acciones se establece la naturaleza y magnitud de los problemas y necesidades dando pauta a la jerarquización de los mismos, usualmente se plantean como prioritarios los relativos a la organización social.

Participan en la elaboración del Plan o Programa de Trabajo, los directivos, personal especializado y representantes de la comunidad; y en contadas ocasiones grupos de la misma, líderes de organización y patrocinadores, los criterios que predominan para esta etapa son: los objetivos y metas de la asociación civil, las necesidades y demandas y los resultados del proceso de investigación, en segundo término los recursos y la cotidianidad de la población, por último es importante destacar que la viabilidad política de la intervención se valora tanto al interior de la comunidad como el contexto externo de la misma.

Para las asociaciones civiles, en el rubro de la ejecución de acciones, la participación de la población se distingue por la colaboración en trabajos de organización y capacitación, actividades recreativas, culturales, aportaciones materiales y por el uso de los servicios y la infraestructura; la organización de la comunidad o del sector se basa en el trabajo con líderes naturales y organizaciones populares.

Mientras que el seguimiento de acciones emprendidas se realiza por medio de supervisiones, reuniones informales y entrevistas formales a la población como complemento se utiliza la contrastación de la intervención con los objetivos; y los datos de los informes. Proceso que es realizado por los directivos y personal especializado, quienes consideran primordialmente los procedimientos, resultados y el cambio de actitud.

De ahí que el control operacional se fundamente en informes cualitativos y cuantitativos. En las asociaciones civiles la evaluación se realiza con una periodicidad combinada (mensual–anual) y queda bajo la responsabilidad de los directivos y personal especializado, quienes toman en cuenta los resultados, objetivos, metas y procedimientos.

Para valorar los alcances de los objetivos se basan en la adecuación de los procedimientos y recursos; así como en el cumplimiento de las metas; mientras que los resultados obtenidos u observados son evaluados por logros cuantitativos, la productividad del programa y por la calidad de las acciones. El impacto social de estos es evaluado por la participación de la población y por los cambios que la misma presente en su actitud.

Concluyendo con Silvia Galeana de la O, que no obstante lo anterior y pese a los importantes logros obtenidos por este tipo de instituciones, debe resaltarse el hecho de que los procedimientos desarrollados por estas son factibles de mejorar en la medida en que se tomen en cuenta los siguientes aspectos que permitan a su vez consolidar las acciones emprendidas por las asociaciones civiles.

- “Revisión de procedimientos para dar solidez y claridad metodológica a los procesos de intervención.
- Consolidar canales de coordinación y apoyo con las diversas instituciones que implementan programas de promoción social para la obtención y optimización de recursos facilitando de esta manera los procesos de gestión social.

- Contratación de personal calificado para la implementación de acciones sociocomunitarias.
- Reforzar los procesos de planeación y evaluación de programas de promoción social.
- Valorar la transparencia de las estrategias de educación popular en cuanto a la exacerbación de consignas y movimientos populares, enfatizando en la capacidad de dirección de estas instancias independientemente de que los fundamentos y objetivos se caractericen por una transformación social.
- Promover la capacitación constante y continúa del personal en torno a los procesos de planeación, seguimiento y evaluación de programas.
- Precisar indicadores para el estudio de la cotidianidad de los grupos populares.
- Consolidar las técnicas e instrumentos de investigación, planeación, seguimiento y evaluación que den énfasis a los aspectos cualitativos y de actitud de los sectores populares” (Galeana, 1996).

## **1.9 Elementos que definen el sentido vanguardista en las estructuras de una OC**

Como se ha dicho en páginas anteriores en el devenir histórico de la humanidad, esta ha implementado mecanismos tendientes a facilitar su vida con el desarrollo de ciencias como la administración que proporcionan orden y estructura a sus interacciones sociales. Actualmente las organizaciones que buscan posicionarse en el mercado, toman en cuenta aspectos de esta naturaleza, para el desarrollo de sus actividades definir y/o redefinir el rumbo y realizar cambios estratégicos en las estructuras a fin de consolidarlas y a su vez optimizar los recursos con que cuenta.

Si bien los mecanismos desarrollados en el área administrativa son diversos tanto como lo son las actividades que la humanidad realiza, se considera que para efectos del tema expuesto en la presente investigación existen mecanismos específicos en los cuales se ahondara en los siguientes apartados tal como sigue: 1.9.1 Gestión social, 1.9.2 Administración por valores, 1.9.3 Plan estratégico, 1.9.4 Desarrollo organizacional, 1.9.5 Auditoría administrativa y 1.9.6 Calidad. Por medio de los

cuales es posible comprender el proceso que las organizaciones civiles analizadas han seguido en su conformación, permanencia, consolidación o cese de actividades.

Debido a que el empleo de estos mecanismos permite que el trabajador social como profesionista, maximice los recursos con que cuenta en su ámbito de acción cotidiana, a la par que coloca a organizaciones como las civiles en la posibilidad de implementar acciones tendientes a consolidar sus estructuras.

### **1.9.1 Gestión Social**

De acuerdo al Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), hablar sobre la gestión social es la posibilidad que se tiene de tener presente el desarrollo que comprende desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas específicas para su resolución. Dicho 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.

De esta forma, la gestión social se erige como un canal a través del cual la comunidad actúa con espíritu emprendedor para promover un cambio social. Para su éxito, deben fortalecerse los lazos comunitarios y trabajar por la recuperación de la identidad cultural, así como de los valores colectivos de la sociedad en su conjunto.

Luego entonces la gestión social es el término aplicable a las acciones emprendidas para la construcción de diversos espacios de interacción social. Es un proceso que realiza en una determinada comunidad cuyas bases radican en el aprendizaje de carácter colectivo, continuo y abierto tendiente al diseño y ejecución de proyectos que atiendan necesidades y problemas sociales.



Para la gestión social el diálogo entre diversos actores, como los gobernantes, las empresas, las organizaciones civiles y los ciudadanos, es además de necesario indispensable.

La gestión social hace referencia a los aspectos dinámicos presentes en los programas y proyectos sociales, se encuentra íntima e indisolublemente ligada a la organización, por lo que resulta adecuado aclarar que esta se encarga de los aspectos estáticos, a fin de identificar posibles incongruencias entre estos.

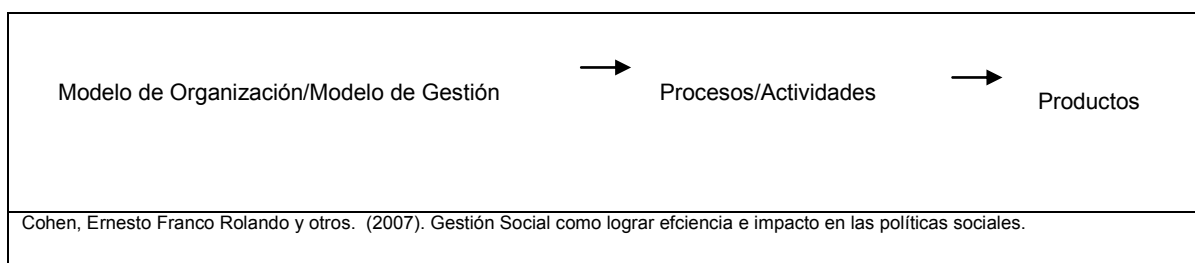
A través del análisis organizacional es posible “diagnosticar el grado de adecuación de los modelos de cualquier organización para alcanzar sus fines, elaborar estrategias para su reconfiguración y generar procesos de aprendizaje e innovación que permitan su adaptación continua” (Cohen, Ernesto; Franco Rolando, 2007). Al estar en permanente interacción los modelos de organización y gestión se influyen mutuamente. Como ejemplo: la forma de la estructura determina en buena medida el comportamiento de los individuos en la organización y viceversa.

Así pues, mientras la organización define la estructura del programa con todos los elementos. La gestión, se ocupa del hacer y la dinámica organizacional; “incluye la cultura y el clima organizacionales, las políticas de recursos humanos, el liderazgo, los estilos de dirección y toma de decisiones, la resolución de conflictos y la participación del personal. Se relaciona, también, con el funcionamiento de la organización, el diseño del trabajo, las comunicaciones y el control” (Cohen, Ernesto; Franco Rolando, 2007).

Aun cuando los modelos tradicionales de organización y gestión de los programas sociales asumen una relación lineal entre productos e impacto. Centrando su atención en su cobertura y los costos del programa, sin dar la debida atención al impacto sobre sus destinatarios. Al inferir que este “será satisfactorio en la medida en que se cumplan las metas de ejecución presupuestal, los objetivos de producción y la entrega de bienes o servicios a los niveles de cobertura prefijados. Esta concepción hace que el análisis de la gestión para los programas sociales y la utilización como

criterio para monitorear y evaluar el rendimiento al medir a cuánta gente se sirve, con qué velocidad, que porcentaje de solicitudes se llenan en un periodo de tiempo y cuánto cuesta cada unidad de producto.

Sigue la siguiente lógica:



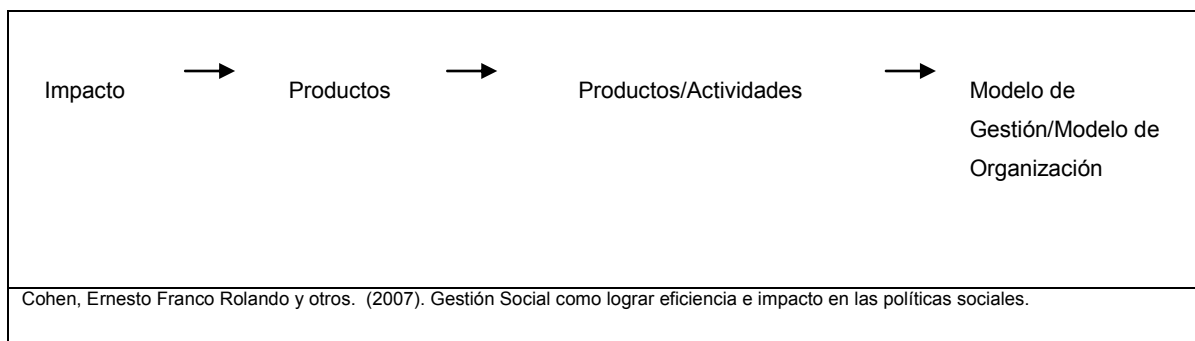
Esa estructura secuencial destaca que los programas y proyectos se insertan en un marco institucional –generalmente un ministerio social- que tiene previamente definidos sus modelos de organización y gestión. En este marco se configuran los procesos y actividades destinados a transformar los recursos en bienes o servicios (productos) que se entregaran a la población destinataria, asumiendo que producirán el impacto propuesto” (Cohen, Ernesto; Franco Rolando, 2007).

Ernesto Cohen y Rolando Franco destacan que lo anterior en nada se corresponde con la práctica. Puesto que “las evaluaciones efectuadas sobre programas sociales en América Latina muestran que es un error suponer que habrá impacto. Para saber si realmente lo hubo, hay que efectuar un análisis específico utilizando los modelos elaborados para tal finalidad (experimentales, cuasi experimentales, y otros). En definitiva, la mera entrega de productos nunca garantiza el logro del impacto perseguido” (Cohen, Ernesto; Franco Rolando, 2007).

En su libro Gestión Social, como lograr eficiencia e impacto en las políticas sociales, los autores mencionados definen a esta “como la función de producción global del programa que procura transformar los insumos de la organización en productos, con arreglo a criterios de eficiencia interna e impacto externo sobre la población destinataria” (Cohen, Ernesto; Franco Rolando, 2007).



La innovación que estos autores proponen se presenta a continuación:



En esta se toma al impacto como el punto de partida. Pues es con base en este que se determina la cantidad y la calidad de los productos que se requieren para obtenerlo. En este es necesaria una justificación exhaustiva de la conexión entre la causa que se expone y los productos e impactos que se pretende lograr. De lo anterior es posible esclarecer por qué los programas sociales requieren modelos de organización y gestión acordes a sus requerimientos específicos.

Siendo además pertinente que la gestión se transforme respecto de si misma, al adaptar las tecnologías a las circunstancias planteadas, y rediseñe aquellos parámetros de los programas y proyectos que deban ser precisados.

Los programas sociales al ser llevados a cabo con miras a lograr objetivos de impacto, requieren la puesta en marcha de una serie de procesos en los que son utilizados insumos, es decir, recursos diversos (humanos, materiales, equipos y servicios) que se miden en unidades físicas (cantidad) y su calificación del personal, metros cuadrados y calidad de la infraestructura, y otros, los cuales se traducen posteriormente en valores económicos (costos del proyecto).

Los insumos son organizados a través de los procesos por medio de actividades, incluyen procedimientos, normas y reglas que regulan y hacen viable su realización para un fin establecido. Siendo articuladas las actividades entre sí por medio de los procesos que permiten, de manera ya sea, directa o indirecta, la transformación de

los insumos en productos. Se convierten en una producción intermedia puesto que forman una condición que genera los productos finales.

Por lo que la relación insumo-producto es la combinación de cantidades y calidades de insumos requeridos para un determinado producto. Esta relación refleja la tecnología de producción que se utiliza por el proceso de gestión. Siendo sus productos los bienes y servicios finales que se entregan a la población destinataria.

Se entiende al impacto de un proyecto como aquellos cambios que le son imputables mediante la observación de cambios definidos y establecidos en el mismo, al definirse las características que el producto o bien ofertado se propone obtener y observar y describir estos en relación a los productos e impacto en una estimación que debe ser explicitada en la evaluación ex ante y verificada durante la evaluación ex post.

Debido a que la gestión debe asegurar que estos productos, efectos e impactos guarden coherencia con los objetivos del programa y que todos sus componentes, así como la conducta de los actores y las organizaciones externas vinculadas –que participan en actividades de producción o distribución, o en ambas- se orienten y contribuyan al cumplimiento de lo planteado en su planeación.

A la par de este proceso se observa el desarrollo tanto de la cultura como del clima organizacional. Donde la primera es el sistema de códigos o significados que distinguen a la organización. Y a la forma en que estos son interiorizados por los actores que la conforman se le conoce como clima organizacional el cual responde a condiciones específicas, propiciando la atmosfera psicológica que caracteriza a cada organización.

En este apartado cabe destacar que las organizaciones de mejor rendimiento son aquellas cuyos actores comparten sistemas de significados congruentes con los objetivos principales. Aun cuando puede darse una situación opuesta. Donde se

obstaculice este proceso de cambios significativos en la organización al verse amenazadas situaciones de poder y manejo de recursos en beneficios personales.

Los componentes que influyen en la determinación del clima organizacional son:

- Liderazgo. Está encaminado a influenciar el trabajo de los actores del programa en el logro de sus objetivos.
- Motivación. Se encarga de manejar los esfuerzos pertinentes para alcanzar las metas de la organización. Como consecuencia de la relación entre individuo y organización.
- Comunicación. Consiste en el manejo de la información que se suministra a los miembros para favorecer la claridad de las políticas, los objetivos, las metas y las normas que estos necesitan para desarrollar sus funciones. Para su logro se cuenta con canales formales establecidos por la estructura, así como informales, que no respetan las líneas jerárquicas de mando.
- Resolución de conflictos. Resulta necesaria su implementación tras la interacción de los diferentes actores y grupos al interior de la organización, ya que esta tiende a producir diferencias y enfrentamientos posibles de superar mediante estrategias y técnicas, entre las que es posible incluir: evitar el conflicto, el enfrentamiento directo, la concesión, la negociación, la ampliación de recursos y la modificación de variables estructurales.
- Socialización. Se refiere al proceso de adaptación de los trabajadores a la cultura organizacional.

Es posible identificar tres etapas:

- Pre/arribo, que va del aprendizaje que se produce antes de que el nuevo miembro se una a la organización;
- Encuentro, donde el nuevo integrante o empleado se familiariza con la forma de ser de la organización y confronta las eventuales diferencias entre sus expectativas y la realidad; y

- Metamorfosis, donde el empleado lleva el proceso de interiorización de los cambios que le permiten cumplir su papel, e identifica y comparte los valores y normas de su equipo de trabajo.

En la gestión social, los actores del programa llevan a cabo roles funcionales por medio de los cuales desarrollan las actividades de gestión que les competen.

Siendo la función administrativa el conjunto de actividades y tareas que poseen igual naturaleza, la misma finalidad o ambas. Por lo cual los procesos tienden a encontrarse íntimamente vinculados con ellas, pudiendo en ocasiones ser equivalentes.

Dentro del proceso de gestión social son incluidas las funciones de Organización, Dirección, Programación, Ejecución, Monitoreo y Evaluación de impacto, a partir de cuyas iniciales se construye el acrónimo ODPEME.

- “Organización: Se ocupa de estructurar e integrar a los recursos y órganos responsables de la gestión. Tiene como propósito la utilización equilibrada de los recursos. Relaciona el trabajo con el personal que lo debe ejecutar. Conformar la estructura social y material para el proceso de producción y distribución.
- Dirección: Trata de orientar el comportamiento de los operadores para la consecución de los objetivos del programa. Comprende la conducción, supervisión, sincronización de acciones y coordinación de las actividades desarrolladas por las distintas unidades de la estructura.
- Programación: Estima el costo de las actividades, asigna los recursos presupuestarios y realiza la gestión financiera.
- Ejecución: Es la puesta en marcha de las actividades enmarcadas en los procesos, para alcanzar los objetivos de producto e impacto del programa.

- Monitoreo: Es la función de vigilancia de la ejecución. Es decir, contrasta lo realizado con lo programado, con base en estándares y el rendimiento de otros programas.
- Evaluación de Impacto: Tiene como principal propósito el determinar la magnitud cuantitativa de los cambios producidos en el programa. Así como el enfatizar que el análisis de impacto debe ser una función permanente en los programas sociales” (Cohen, Ernesto; Franco Rolando, 2007).

Siendo clasificadas las funciones administrativas con base en su naturaleza como lineales, cíclicas y de aprendizaje.

Donde las lineales se identifican por permitir estructurar tareas y actividades por a través de una lógica secuencial y temporalmente definida. Especificando quien ha de actuar, como ha de hacerlo, y cuando.

Con respecto a las cíclicas estas se expresan en conjuntos regularizados de actividades que se aplican para la detección y corrección de errores. Su característica principal es la realización de un contraste permanente de los productos frente a estándares, a la programación realizada o ambas.

Mientras que aquellas a las cuales se considera favorecen el aprendizaje son, las que además de resolver problemas, permiten analizar en forma continua la pertinencia de los objetivos y las estrategias de la organización, a la vez que privilegian la adaptación al cambio. El de “doble ciclo”, se expresa plenamente en la evaluación de impacto.

Esta función a su vez garantiza la adaptación permanente del programa, mediante la innovación que posibilita el logro de sus objetivos.

Conviene mantener en todo momento presente que los programas sociales son dinámicos e interactúan de manera continua con su contexto, por ende influyen y son



influidos a su vez, por este de acuerdo al grado de “permeabilidad” presente en sus fronteras.

De esta manera se tiene que los diferentes actores que se enlazan de manera directa e indirecta con el programa pueden ser parte del contexto, en función del papel que desempeñan. Para su análisis puede subdividirse el contexto, de acuerdo a su proximidad e influencia en el programa, en inmediato y remoto. Siendo posible distinguir en ambos tanto actores como variables.

El contexto inmediato, suele estar compuesto por el marco institucional, normativo y regulatorio de la operación y abarca tanto las organizaciones proveedoras de insumos, como al organismo jerárquicamente superior al que está adscrito el programa.

En este es posible apreciar como variables:

- “Las político-estratégicas,
- Las del aparato institucional del sector, y
- La gestión de redes” (Cohen, Ernesto; Franco Rolando, 2007).

A su vez el contexto remoto, se conforma por actores y variables que se encuentran fuera de la influencia de los agentes del programa, si bien estos pueden llegar a afectarlo de manera significativa.

Los modelos de organización y gestión de los programas y proyectos sociales. Se dividen en burocráticos y adaptativos, o bien en mecánicos y orgánicos.

Cabe destacar que no se trata de un único modelo de organización que sea válido para todas las situaciones, sino de distintas opciones que cambian según los parámetros del diseño y el contexto.

Al ser los programas y proyectos sociales variados, tienden a generar productos y prestaciones diferentes, por ende es necesario la utilización de procesos tecnológicos de producción diferenciados, que tienen diferentes requerimientos de gestión. Por ello también requieren de modelos de organización y gestión diversos, capaces de atender sus especificidades.

Se requiere entonces tomar en cuenta, tanto las tendencias más recientes en la gestión de programas sociales como: la externalización, la descentralización y los procesos de participación ciudadana, debido a que tienden a influenciar y afectar a los modelos de organización.

Tanto la organización como la gestión de los programas sociales están establecidas con base en los grados de estandarización de los bienes o servicios que se entregan; en correspondencia con la homogeneidad/heterogeneidad de la población objetivo a la que se destinan.

La estandarización del producto, es el resultado de un proceso de producción o distribución cuyos patrones normatizados de funcionamiento, y generación de bienes o servicios de igual calidad.

La homogeneidad de la población objetivo, es considerada como tal cuando demanda la satisfacción de un mismo bien o servicio para lograr el impacto perseguido.

El modelo burocrático, presente en los programas y proyectos que atienden a una población homogénea suministrándoles productos estandarizados, requieren de una organización burocrática, que cuente con alta especialización del trabajo, así como con líneas claras de autoridad y control, ello que implica organizar el trabajo por medio de tareas diferenciadas. Cuya base radica en una estructura jerárquica que define objetivos genéricos.

Mismos que a su vez se subdividen en otros más puntales con mayor nivel de detalle para cada unidad administrativa, establece procedimientos, normas y reglas para lograr la coordinación requerida. En este el trabajo operativo tiene carácter rutinario y repetitivo. Siendo sus criterios básicos de desempeño la eficacia y eficiencia. El mecanismo dominante de coordinación se basa en la estandarización de procesos y tareas, así como con la supervisión directa, en el predominan los sistemas de control jerárquicos sobre la base de líneas de autoridad.

Su componente clave es la tecnoestructura, que se encarga de crear las normas, reglas y procedimientos a que deberá ajustarse el personal operativo. Los criterios técnicos de operación ponderan el cumplimiento de las normas en toda su extensión, pues existe un alta programabilidad de las tareas.

El modelo adaptativo, se aplica ante la existencia de una población heterogénea receptora de productos no estandarizados, donde es necesaria la capacidad para adaptarse a diferentes situaciones, lo que requiere flexibilidad de gestión y de la organización del trabajo. En este la gestión descentralizada y participativa suele ser una de sus expresiones típicas. Su composición tiende a favorecer el trabajo en equipo como su principal mecanismo de coordinación, debido a que los procesos exigen información y colaboración continua del total de miembros que conforman la organización. En este el papel del “gerente social” es más de facilitador que de supervisor.

La base es el aprendizaje continuo, debido a que se trata de una situación de baja programabilidad donde se requiere una constante adaptación al contexto, normalmente incierto. Basándose el trabajo en la experimentación y el aprendizaje. Siendo su componente clave la dirección estratégica.

El modelo de orientación al usuario (o de gestión profesional). Se aplica a la combinación de población heterogénea y productos estandarizados. Siendo su característica la prestación personalizada de los productos que entrega el programa. El papel protagónico es asignado al beneficiario mediante la evaluación de la

pertinencia y calidad de los bienes o servicios recibidos, y el grado de satisfacción que esté manifiesta, el cual es un importante mecanismo de control y aprendizaje. Luego entonces la organización del trabajo se estructura sobre la base de la demanda.

La burocracia profesional se perfila como la respuesta apropiada a los requerimientos de este modelo. Su componente clave es el personal que participa directamente en la entrega del bien o servicio, mientras que el mecanismo de coordinación es la estandarización de las destrezas.

### **1.9.2 Administración por Valores**

El perfeccionamiento de las organizaciones, debe observar necesaria y obligadamente el desarrollo humano. Debido a que es el ser humano con base en los valores compartidos quien da origen y forma a las organizaciones. Por ello la Administración Por Valores (APV) se constituye como una herramienta cuya aplicación en la gestión organizacional contribuye a generar una gran cantidad de beneficios de autodescubrimiento y realización personal y colectiva dentro de una organización.

La APV es una herramienta de gestión gerencial y organizacional cuyas bases se encuentran en aplicar una cultura de valores dentro de una organización que ayude a los miembros de la misma a alcanzar resultados.

Su puesta en práctica requiere como ven todo proceso de un tiempo estipulado para el desarrollo de cada una de sus fases, siendo fundamental el que cada una de las personas que trabajan/colaboran dentro de la organización se comprometa a dar lo mejor y esforzarse para lograr el cambio que genere los resultados que colocarán a la empresa, a los empleados y a los clientes en posiciones de “ganar-ganar”.

Puesto que una organización que pretende regirse bajo esta modalidad, debe tener conciencia y respeto hacia lo que Ken Blanchard llama otros grupos significativos, entre los que se incluyen la comunidad, los acreedores, proveedores, contratistas e incluso competidores. A fin de crear deliberadamente un vínculo y espíritu de responsabilidad, compartida y confianza mutua entre la organización y esos otros grupos significativos. Lo que contribuye a que las relaciones que la organización tiene con clientes y otros entes, mejoren constantemente, al brindar calidad de servicio, constancia y rapidez.

Básicamente esta herramienta ayuda a descubrir las fallas que obstaculizan el que una organización progrese de una forma integral y eficiente. Así mismo, en base a este descubrimiento, con la Administración de Valores se logra analizar y definir los valores que van a marcar la pauta en la realización del trabajo de los empleados en torno al servicio interno y externo.

La pauta que orienta la conjunción de los intereses debe ser garantizar que los valores de la organización sean sanos y permanentes. Lo cual se lograra armonizando con esos valores rectores tanto las decisiones estratégicas como las actuaciones diarias.

Blanchard, señala para la implementación de la APV la sucesión de tres fases:

Fase 1. Aclarar los valores, propósito y misión. Lo primero que toda organización que pretende implementar la APV es definir sus valores y hacer de estos la piedra angular de toda actividad que realice la empresa u organización. Al definir estos valores, el proceso de APV inicia basándose en el compromiso de todos primero por aceptar estos valores como propios (compromiso personal) y llevarlos a la práctica en todo momento. Por ende implica su participación, en la elección de los valores que habrán de promover, lo que contribuye a que el personal se

sienta parte integral de la empresa y asuman con ánimo, compromiso y responsabilidad estos valores y su puesta en práctica en todo momento.

Fase 2. Comunicar la misión y valores que les distinguen como organización. Una vez identificados los principales valores de la organización, comienza la segunda fase, que consiste principalmente en comunicar estos valores (previo consenso de todo el personal). Resulta importante definir con claridad la Misión, Visión y Valores con los cuales la empresa u organización trabajará en adelante.

Fase 3. Alienar las prácticas diarias con la misión y los valores. Pues es necesario además de identificar los valores de una empresa u organización fomentar y enaltecer su puesta en práctica. Lo cual implica que el proceso de APV tome tiempo y requiera de un compromiso real.

El éxito de este proceso y de crear una cultura basada en valores, recae en gran parte en el ejemplo por parte de los altos directivos, es a este fenómeno que se le denomina "Alineación". Sin embargo, el proceso es bastante difícil. Al referirse a una cultura de valores en su inicio y un proceso de descubrimiento, aclaración de valores (misión y visión) y comunicación de los mismos con todos los miembros de la organización desde los altos rangos hasta los departamentos que se encuentran en los lugares más bajos de la escala jerárquica.

Es de esperar que al iniciarse un nuevo proyecto, como es el caso de la administración por valores durante su puesta en práctica se presenten algunos problemas y de hecho existen, siendo en la alineación que comprende esta tercera fase, en donde estos se pueden estudiar analizando desde el origen a fin de determinar el por qué sucede y como puede llegar a ser corregido.

Para lo cual es conveniente auxiliarse con el empleo de tres herramientas:

- La satisfacción del cliente.
- Evaluación administrativa y técnica de retroalimentación.
- Encuestas con los empleados sobre aspectos de la organización.

La etapa de alineación en la APV aporta elementos y todo un sistema que permite la resolución de los conflictos entre los colaboradores y de esta forma contribuye a fortalecer las relaciones interpersonales mediante la actuación de un miembro de la organización como moderador que procede únicamente como mediador siendo los problemas resueltos por las mismas personas, para las organizaciones que se norman por realizar sus actividades bajo los parámetros aportados por los valores compartidos es importante atender el concepto persona al buscar evitar herir susceptibilidades que le afecten al empleado.

En resumen puede decirse que la etapa de alineación representa alinear los valores prioritarios de las organizaciones de acuerdo a la actitud del personal. Pues al tratarse de una cultura de valores, la Administración por Valores se basa en la identificación clara de los mismos y la puesta en práctica constante.

Para el trabajador social, como agente de cambio, es necesario observar la coherencia entre los valores y su aplicación práctica en la cotidianidad a fin de dar continuidad al proceso de manera que el mismo se convierta en una herramienta imprescindible en una organización y en la vida diaria. Esta forma de administración considera el elemento humano como recurso indispensable que impulsa a que se dé un cambio positivo a nivel individual, que eleva la calidad de vida, y es esta calidad de vida la que se ve reflejada en el trabajo mismo de la organización, de forma tal que sea compatible con las perspectivas planteadas y las correspondientes metas de rendimiento y excelencia.

Los valores comunes son considerados por Franklin como las líneas éticas básicas que conducen u orientan la actividad de la organización e inspiran tanto su propia conducta y como la de sus integrantes.

Estos son el punto inicial para la cimentación de la visión que comparten, así como de la misión comprometida de la empresa como un todo. De ahí la importancia que estos se interioricen por todos aquellos que colaboran a fin de lograr el desarrollo de una sólida identidad institucional.

Habitualmente los valores tienden a ser estables en el tiempo; mas como existen momentos y situaciones en las cuales la organización toma nuevos desafíos y compromisos, estos a su vez deben ser revisados y monitoreados con cierta frecuencia.

Adquieren suma importancia dentro de los procesos de incorporación de personal (sobre todo en la inducción), así como cuando se dan fusiones empresariales, en las cuales se acostumbra dar prioridad al conocimiento sobre los valores para forjar una cultura compartida. Porque “tener un acuerdo sobre los valores que rigen la vida organizacional y la práctica de negocios agiliza las decisiones” (Franklin, Enrique B.; Krieger, Mario, 2011)

Los cuatro tipos de valores que existen de acuerdo con Franklin son:

- *Esenciales.* Principios morales, aquellos que marcan los límites impuestos (sociales y organizacionales) y autoimpuestos (personales) de la acción. En la organización los códigos de conducta trazan los límites del comportamiento y son irrenunciables.
- *Finales.* Asociados a la visión (hacia dónde vamos) y la misión (razón de ser) de la organización, tienen entre sus propósitos la integración de las tensiones internas para alcanzar la visión y misión. Entre dichos valores están la participación, la creatividad, la solidaridad, la buena comunicación, la



identificación con la organización, la confianza mutua, el compromiso con la calidad, la adaptabilidad a los cambios, el compromiso con los consumidores y/o clientes, la protección del medio ambiente, la responsabilidad social empresarial, etc.

- *Instrumentales*. Vinculados a la forma de pensar y hacer las cosas con que la organización procura afrontar las demandas de su entorno: capacidad de trabajo en equipo, constancia, flexibilidad, iniciativa, racionalidad, imaginación, responsabilidad.
- *Operativos*. Se refieren a la dirección por parámetros: calidad total, cero defectos, grado de actualización tecnológica, nivel de eficacia, compromiso de no burocratización y agilidad en los tramites, carta compromiso con el ciudadano, agilidad de respuesta a reclamos y peticiones, tiempo de demora en la atención del call center, diligencia, eficiencia y eficacia de atención al público en el primer contacto, etcétera.

La organización puede sustentarse de una mezcla adecuada de estos cuatro tipos de valores, a fin de establecer acuerdos acerca de los mismos y trasladarlos a un código de conducta organizacional o un manual de buenas prácticas. Es importante conseguir que los equipos de trabajo logren internalizarlos, a fin de que logren contestar la pregunta clave sobre: “¿Qué implicaciones prácticas tiene cada uno de estos valores en la tarea que desempeño?”

### *Visión compartida*

Hace alusión a la imagen futura que pretende lograr la organización en el mediano y largo plazos. Contesta la pregunta sobre “¿Cómo nos queremos ver? Es la representación para ciertos casos de un “sueño” posible, compartido por los integrantes de la organización, y en cuyo logro consecución están comprometidos. Esta tiene la fuerza de convertir a todos en protagonistas activos, por lo que debe ser convenientemente comunicada y mantenerse siempre presente en la imagen organizacional.

La visión constituye entonces una proclamación que guía la organización en un cambiante contexto interno y externo. Siendo su mención el impulso a la propia entidad y su motivación para lograr el cumplimiento de sus objetivos y metas estratégicos. Esta remite al núcleo de la identidad duradera de la organización: ya que presenta como quiere ser vista por la sociedad y los objetivos que se propone alcanzar. En resumen describe lo que debería ser en el futuro próximo (en un periodo entre cinco y veinte años), y establece de qué modo lograra alcanzar ese horizonte.

Se vincula con lo externo y con el futuro, aun cuando su definición deberá observar coherencia con la historia, cultura y recursos de la organización. Los conceptos visión y misión ponen en evidencia la relación y la tensión entre el pasado y el futuro.

Su mención se lleva a cabo antes de realizar el diagnóstico organizacional y el análisis FODA, para retroalimentarse de los mismos. Así pues su contenido debe responder, sobre todo a las siguientes preguntas:

- “¿Cómo nos vemos en el futuro?”
- ¿Quiénes queremos ser?
- ¿Quiénes queremos que sean nuestros usuarios?
- ¿Cómo queremos que nuestros usuarios nos vean?” (Franklin, Enrique B.; Krieger, Mario, 2011).

### *Misión comprometida*

Se percibe como “la identidad que congrega los esfuerzos realizados por la organización para alcanzar sus objetivos” (Franklin, Enrique B.; Krieger, Mario, 2011). Dado que define su función principal, su “razón de ser”, justificando de esta manera su existencia; es el “porque” existe. Esta debe estar definida en términos claros, concisos, y a la vez suficientemente representativos de su alcance. Se torna entonces en el resultado de los mandatos organizacionales formales y de las políticas organizacionales, respondiendo a los valores comunes instituidos y a la

visión compartida. La misión “comprometida” implica a su vez que todos los agentes de la organización actúan con responsabilidad.

Su definición afecta la estructura, los recursos, el desarrollo y el entorno de la organización, y se orienta a su futuro. Por ello en su enunciación debe tomarse “en cuenta que toda organización debe satisfacer una necesidad social o de mercado; desde el punto de vista, es un medio, no un fin en si misma. Si predominan los fines del sistema (sobrevivir, adquirir o mantener poder, ganar prestigio, etc.) sobre los del producto (servicios, resultados), la empresa tendera a ser cuestionada y, por último, podría desaparecer por falta de apoyos externos (de clientes, mercado, sostenedores)” (Franklin, Enrique B.; Krieger, Mario, 2011).

Es necesario, que toda organización se legitime a fin de lograr un adecuado nivel de aceptación, consenso y satisfacción entre sus referentes sean estos: “el mercado en el caso de las organizaciones con fines de lucro; los públicos sociales y sus beneficiarios si son instituciones tipo ONG, y la ciudadanía si se trata de organizaciones públicas. El análisis de los referentes es básico para comprender el contexto organizacional, lo cual resulta fundamental para delinear objetivos estratégicos y diseñar políticas y planes estratégicos” (Franklin, Enrique B.; Krieger, Mario, 2011).

Con el propósito de desplegar su estrategia, los integrantes de la organización en primera instancia deben definir su misión, objetivos y estrategias actuales. Lo cual hace necesario identificar el alcance de sus productos o servicios con sumo cuidado.

Al haber identificado la misión la organización podrá dirigir la vista al exterior, para asegurarse que su estrategia está de acuerdo con las condiciones del entorno. Al analizar el contexto externo, los gerentes se encuentran en mejor posición de definir las estrategias disponibles a fin de que se ajusten de manera apropiada. Cuando la gerencia ha entendido debidamente lo que está ocurriendo en su entorno (sobre todo, que está haciendo la competencia), y conoce las tendencias importantes que

podrían afectar sus operaciones se puede decir que esta fase del proceso estratégico ha concluido.

### **1.9.3 Plan estratégico del equipo**

En la realización de procesos organizacionales de toda actividad humana, la estrategia obedece al “plan de acción que define como una empresa utilizara sus recursos para conseguir una ventaja competitiva en el entorno más amplio. Suele incluir decisiones sobre las funciones que realizara, sobre sus productos o servicios, los mercados y poblaciones que atenderá” (Franklin, Enrique B.; Krieger, Mario, 2011).

Para efectos de este trabajo el planeamiento, se entiende, como el proceso que permite estructurar en una secuencia lógica las acciones a realizar en la consecución de una meta o proyecto. Por lo expuesto en líneas anteriores se comprende que quienes integran el equipo, en este caso a la OC, establecen y refieren en este su visión acerca de cómo quieren que el equipo sea, así como su integración dentro del plan estratégico de la organización; en concreto, explican cómo visualizan al equipo en su contribución a la obtención de los objetivos organizacionales. Para ello “se discuten las metas razonables para un periodo determinado, y se establecen de común acuerdo los criterios de medición de resultados.

1. Construcción de la misión, visión, valores compartidos y reglas para que funcione el equipo.
2. Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas).
3. Desarrollo de estrategias tanto para aprovechar las oportunidades y fortalezas, como para enfrentar las debilidades y amenazas.
4. Desarrollan objetivos, metas e indicadores de resultados.
5. Desarrollo de programas y proyectos.

6. Desarrollo de los procesos y pautas de organización del trabajo y mecanismos de autoevaluación.
7. Consenso con la conducción de la organización; desarrollo del empoderamiento.
8. Desarrollo del mecanismo de toma de decisiones del equipo” (Franklin, Enrique B.; Krieger, Mario, 2011).

#### **1.9.4 Desarrollo organizacional**

El diagnóstico en el desarrollo organizacional es el proceso en donde son recabados los datos que permiten conocer el estado actual de la organización, los cuales se analizan a fin de obtener conclusiones que contribuyan a planear la acción e intervenir. El diagnóstico proporciona los elementos que permiten indagar lo que origina problemas específicos hasta evaluar la organización en su totalidad o un departamento con el fin de detectar áreas de desarrollo futuro. Aporta pues información práctica necesaria para el diseño de intervenciones que contribuyan o resuelvan el problema, a la vez que aumenta la eficiencia.

Tiene sus bases en modelos conceptuales acerca del funcionamiento organizacional. Dichos modelos consisten en una serie de mapas mediante los cuales se identifican las áreas a examinar y conforman preguntas tendientes a determinar el modo de operación de la organización o de un área en específico.

“Contiene los cambios ambientales; una serie de componentes de diseño llamados orientación estratégica; varias salidas como desempeño, productividad y satisfacción de los participantes. El diagnóstico consiste en conocer las partes del modelo para averiguar después como los elementos de la orientación estratégica se relacionan entre sí y con las entradas. La eficiencia organizacional tiende a ser más alta cuando la alineación es adecuada” (Cummings, 2007).

Para el desarrollo organizacional la estructura, se entiende como la forma en que son dispuestas las partes en un sistema. Su principal tarea es la coordinación del comportamiento de los departamentos. Muestra apertura a intercambios con el ambiente general, a la vez que recibe la influencia de fuerzas externas. De acuerdo con Cummings y Worley si bien las empresas “son sistemas abiertos, tienen un orden jerárquico, es decir, constan de grupos que a su vez se componen de trabajos individuales” (Cummings, 2007). Se caracterizan por mostrar las siguientes propiedades básicas de los sistemas:

- Entradas (insumos).
- Transformaciones y salidas (resultados).
- Límites.
- Retroalimentación.
- Equifinalidad.
- Alineación.

### *Diseño de las intervenciones*

La intervención o plan de acción del desarrollo organizacional se trata entonces de una sucesión de actividades, acciones y procesos sincronizados cuyo propósito es auxiliar a la empresa en el mejoramiento de su desempeño y eficiencia. Su diseño, se inspira en un diagnóstico estricto y su finalidad es mejorar algunas áreas del funcionamiento identificadas en el diagnóstico. La intervención cubre entonces desde programas generalizados que han sido elaborados y aplicados en muchas empresas hasta programas ajustados a una compañía o departamento en particular.

La intervención se refiere “a una serie de acciones o hechos secuenciales planificados cuyo fin es ayudar a una compañía a mejorar su eficiencia. Alteran de manera intencional el statu quo; son intentos deliberados de llevar a una compañía o subunidad a un estado distinto y más eficiente.

En el desarrollo organizacional tres criterios definen una buena intervención:

1. Su compatibilidad con las necesidades de la compañía;
2. El grado en que se basan en el conocimiento causal de los resultados deseados o salidas;
3. La transferencia de la competencia en la administración del cambio a los empleados”.

Al ser una serie de actividades planificadas que pretende auxiliar a la empresa en la mejora de su desempeño y eficiencia. Una intervención que se considere benéfica debe corresponder a las necesidades, basándose en el conocimiento obtenido de los resultados deseados y transferir a los empleados la responsabilidad de administrar el cambio.

Por ello Cummings y Worley, enfatizan la importancia que tiene para el diseño de la intervención, “conocer las contingencias situacionales, entre ellas las diferencias individuales de los empleados y las dimensiones del proceso del cambio”.

En el diseño e implementación de la intervención en la organización es fundamental observar cuatro factores:

1. “Preparación para el cambio,
2. Capacidad para cambiar,
3. Contexto cultural y
4. Habilidades del agente del cambio” (Cummings, 2007).

Así pues, el objetivo primordial de las intervenciones desde el desarrollo organizacional es la modificación aquellas características o partes de las empresas. Las cuales pueden ser clasificadas al identificarse en primera instancia “los problemas que se quiere resolver y el nivel de sistema en que se espera que produzcan su impacto principal” (Cummings, 2007). En su libro Desarrollo

organizacional y cambio, Cummings y Worley establecen cuatro tipos de intervención:

- 1) Programas de procesos humanos dirigidos a los miembros de una empresa y a sus procesos de interacción;
- 2) Métodos tecnoestructurales dirigidos a la tecnología y estructuras para vincular a la personas y la tecnología;
- 3) Intervención en la administración de recursos humanos que busca ante todo integrar de manera exitosa el personal a la empresa;
- 4) Programas estratégicos que se centran en la manera en que una empresa se sirve de sus recursos para lograr una ventaja competitiva en el ambiente global.

#### **1.9.5 Auditoría administrativa**

El análisis de las características que identifican a cada una de las oc que forman parte de esta investigación hace necesario el empleo de ciertas herramientas desarrolladas por la ciencia administrativa, como lo es la auditoría administrativa, cuyo empleo es posible tener un panorama general de cómo funcionan las organizaciones, así como contrastarlas entre sí y con la vertiente que aporta los elementos a considerar en su realización.

Debido a que el hecho de llevar a cabo la realización de una auditoría administrativa, debe considerarse como parte de de una estrategia de cambio para la cual es necesaria una clara y a la vez firme decisión del más alto nivel, así como el consenso de voluntades a fin de lograr que la organización sea capaz de transformarse y crecer eficaz y eficientemente, es decir con efectividad. Partiendo del pleno convencimiento de que esta no constituye un fin en sí misma, sino que es parte intrínseca de todo un proceso en aras del desarrollo institucional, lo que se nutre de la colaboración e integración de distintos puntos de vista y experiencias, así como de



la toma de conciencia compartida y el ejercicio de la reflexión autocrítica en todos los niveles, estos elementos resultan determinantes para obtener los resultados esperados con la aplicación de esta herramienta.

En otras palabras tiene que existir corresponsabilidad por parte de quienes forman parte de la organización. Para el trabajo social, como ciencia joven que es, la utilidad que se encuentra en el empleo de la auditoría administrativa en una investigación como la que se desarrolla, adquiere relevancia debido a que “es la herramienta más versátil y consecuente con la realidad de una organización. Llevar a cabo una auditoría administrativa obliga a investigar, a penetrar en lo más recóndito de su esencia para asimilar las experiencias y transformarlas en conocimiento, para entender donde está ubicada una organización, como llego hasta allí, de donde partió y a dónde quiere llegar” (Franklin Enrique, 2007).

Si bien el presente trabajo no pretende realizar las funciones propias a los administradores, se considera que la auditoría administrativa aporta elementos que permiten el análisis en profundidad de aquellas características estructurales presentes o ausentes que han incidido en el desarrollo de las estructuras organizacionales a efecto de direccionar su trabajo en el mismo sentido que sus intereses a la vez que realizan su aportación al bienestar de los diversos sectores de la población a los que buscan atender en sus necesidades.

A su vez por las características que posee la auditoría administrativa, se erige como herramienta fundamental en el impulso del crecimiento de las organizaciones, pues con su empleo resulta posible detectar aquellas áreas en que es necesaria la realización de un estudio a profundidad, así como determinar las acciones a tomar para transformar deficiencias, superar obstáculos y propiciar una mayor cohesión en el funcionamiento de dichas áreas, así como, la realización de un análisis causa-efecto capaz de ajustar en forma congruente los hechos con las ideas.

Para conseguir lo expuesto en líneas anteriores, debe establecerse el marco que define objetivos congruentes cuya observancia sirva de guía en las tareas conducentes a resultados específicos. Para el logro de estos se contemplan los criterios de mayor relevancia:

- a. “De control, destinados a orientar los esfuerzos en la aplicación de la auditoría y evaluar el comportamiento organizacional en relación con estándares preestablecidos.
- b. De productividad, encauzan las acciones de la auditoría para optimizar el aprovechamiento de los recursos de acuerdo con la dinámica administrativa instituida por la organización.
- c. De organización, determinan que el curso de la auditoría apoye la definición de estructura, competencias, funciones y procesos a través del manejo eficaz de la delegación de autoridad y el trabajo en equipo.
- d. De servicio, representan la manera en que la auditoría puede constatar que la organización está inmersa en un proceso que la vincula cuantitativa y cualitativamente con las expectativas y satisfacción de sus clientes.
- e. De calidad, disponen que la auditoría tienda a elevar los niveles de actuación de la organización en todos sus contenidos y ámbitos, para que produzca bienes y servicios altamente competitivos.
- f. De cambio, transforman la auditoría en un instrumento que hace más permeable y receptiva a la organización.
- g. De aprendizaje, permiten que la auditoría se transforme en un mecanismo de aprendizaje institucional para que la organización pueda asimilar sus experiencias y las capitalice para convertirlas en oportunidades de mejora.
- h. De toma de decisiones, traducen la puesta en práctica y los resultados de la auditoría en un sólido instrumento de soporte del proceso de gestión de la organización.
- i. De interacción, posibilitan el manejo de inteligente de la auditoría en función de la estrategia para relacionar a la organización con los competidores reales y potenciales, así como con los proveedores y clientes.

- j. De vinculación, facilitan que la auditoría se constituya en un vínculo entre la organización y un contexto globalizado” (Franklin Enrique, 2007).

Dado que el área de influencia que la auditoría administrativa cubre, es la totalidad de una organización en lo relacionado a su estructura, niveles, relaciones y formas de actuación. En su ejecución se deben incluir los siguientes aspectos:

“Naturaleza jurídica; Criterios de funcionamiento; Estilos de administración; Enfoque estratégico; Sector de actividad; Giro industrial; Ámbito de operación; Tamaño de la empresa; Número de empleados; Relaciones de coordinación; Desarrollo tecnológico; Sistemas de comunicación e información; Nivel de desempeño; Trato a clientes (internos y externos); Entorno; Generación de bienes; servicios; capital y conocimiento; Sistemas de calidad” (Franklin Enrique, 2007).

Tomar en cuenta tales factores hace posible efectuar este tipo de proceso en todo tipo de organizaciones, sean estas públicas, privadas o sociales. Ello con miras a satisfacer la necesidad existente de llevar a cabo la evaluación sobre el comportamiento de una organización, asociada en particular con los aspectos de control, y a la vez entender cómo se conforman las organizaciones a fin de dar respuesta a las demandas de servicios y productos del medio ambiente, al encontrarse obligadas a precisar desde su filosofía, área de influencia y dimensión. Para el trabajo social tener presentes estos aspectos, le permiten definir el rumbo de las acciones que habrán de realizarse en la consecución de los fines de la oc debido a la heterogeneidad que caracteriza a este sector como se presenta a continuación.

En el “sector social, la auditoría administrativa se aplica para evaluar aspectos tales como la promoción del derecho a la educación, la vivienda, el trabajo, la salud, el desarrollo económico, la protección social y el bienestar de los sectores más desprotegidos, en atención a:

## Tipo de organización y Naturaleza de su función.

Por su tipo o figura, las organizaciones que forman el sector son:

- Agrupaciones.
- Asambleas.
- Asociaciones.
- Colegios.
- Comisiones.
- Cooperativas.
- Empresas de solidaridad.
- Fondos.
- Fundaciones.
- Organismos de asistencia e integración social.
- Organizaciones comunitarias.
- Procuradurías.
- Planes emergentes.
- Programas permanentes, especiales y emergentes.
- Proyectos.
- Redes de referencia.
- Sistemas de apoyo.
- Sociedades.
- Voluntariados.

Por su función se les ubica en las siguientes áreas:

1. Atención social.
2. Apoyo a marginados y discapacitados.
3. Cultura.
4. Derechos humanos.
5. Deporte.
6. Desarrollo urbano y vivienda.
7. Educación.
8. Ecología.
9. Empleo.
10. Política en materia obrera, campesina y popular.
11. Protección civil.
12. Recreación.
13. Salud y seguridad social” (Franklin Enrique, 2007).

En el sector social la finalidad que adquiere la aplicación de la auditoría administrativa, es la supervisión del manejo transparente de los recursos, ya que ello permite destinarlos para consecución real “de una autentica promoción de la equidad, respeto a la diversidad y la inclusión social para combatir la discriminación y fomentar la integración de jóvenes, mujeres, adultos mayores, indígenas, niños, personas con discapacidad, así como impulsar la reconstrucción del tejido social protegiendo a las personas que se encuentren en situación de abandono, indigencia

o alta vulnerabilidad, a través de una convivencia basada en los valores, el respeto y la tolerancia” (Franklin Enrique, 2007).

Como se ha comentado sobre la auditoría administrativa, de acuerdo a su esencia es la revisión analítica parcial o total de una organización desde su estructura, niveles y relaciones hasta sus formas de actuación, a la vez que, toma en cuenta características particulares de su estrategia, estilos de administración, ámbito de operación, número de empleados, sistemas de información y comunicación, y nivel de desempeño entre otros.

Se plantea como propósito el precisar el nivel de desempeño y perfilar oportunidades de mejora a efectos de innovar valor y lograr una ventaja competitiva que la haga sustentable.

Con base en este concepto es posible determinar objetivos que contribuyan a delimitarla, siendo los más representativos los de control, productividad, servicio, calidad, cambio, aprendizaje, interacción y vinculación.

A efectos de llevar a cabo una práctica tanto lógica como accesible, es necesario contar con un marco metodológico que oriente las acciones en sus diferentes etapas, cada una de las cuales aporta criterios y lineamientos que al observarse contribuyen a que las iniciativas presentadas se correspondan con los planes. Siendo las etapas que la integran: planeación, instrumentación, examen, informe y seguimiento.

“En la planeación se establece el objetivo de la auditoría, los factores a revisar, que incluyen el proceso administrativo y los elementos específicos que complementan su funcionamiento, las fuentes de estudio internas y externas, la investigación preliminar, la preparación del proyecto de auditoría, que considera la propuesta técnica, el programa de trabajo y los aspectos de capacitación, asignación de responsabilidad y actitud, así como el diagnóstico preliminar.

En la instrumentación se determina como recopilar la información a través de técnicas de recolección como la investigación documental, observación directa, acceso a redes de información, entrevistas, cuestionarios y cédulas, se toman en cuenta los aspectos de

medición de escalas e indicadores, los papeles de trabajo del auditor, la evidencia que sustenta los hallazgos y la supervisión del trabajo en sus diferentes modalidades.

En el examen se establece el propósito, el procedimiento, los enfoques de análisis administrativo, tanto organizacionales como cuantitativos seleccionados para orientar el contexto de la información captada, y la formulación del diagnóstico administrativo, en el cual se incorporan los aspectos que servirán para evaluar los hechos, las tendencias y situaciones para consolidar un modelo analítico y distintivo de la organización.

En el informe se registran los resultados de la auditoría, los aspectos operativos acordados para orientar su ejecución, los lineamientos generales para su preparación, los tipos de informe que se pueden utilizar, tales como el general, el ejecutivo y de aspectos relevantes, y la propuesta de implementación. Finalmente, en el seguimiento se integran observaciones y recomendaciones, para lo cual se precisa un objetivo, lineamientos generales y acciones específicas para examinar el grado de avance en la implementación de los cambios sugeridos y sentar las bases para realizar una auditoría de seguimiento.

Conclusión: el marco metodológico representa el camino indicado para guiar las acciones de una auditoría administrativa y la alternativa de brindar a una organización los elementos de juicio idóneos para transformar las experiencias en conocimiento. También es una oportunidad para evaluar estratégicamente el desempeño de manera crítica y objetiva, fortalecer las capacidades distintivas y crear las condiciones para un crecimiento sostenido” (Franklin Enrique, 2007).

El llevar a cabo la implementación de procesos de esta naturaleza hace posible el análisis del desempeño alcanzado por las organizaciones, y delinear oportunidades de innovación y mejora en aras de alcanzar ventajas competitivas. Al aplicar la auditoría administrativa es posible concebir a una organización en su conjunto, tomando en cuenta sus características particulares y campo de trabajo, y hacer de esta un factor estratégico orientado al cambio.

#### **1.9.6 Calidad**

El uso de parámetros de calidad en las sociedades, es un fenómeno que se extiende, abarca y tiende a permear las organizaciones tanto públicas como privadas y

sociales. Que contribuyen a establecer lineamientos de actuación tendientes a elevar la misma en cada parte del proceso.

Hablar acerca de la calidad resulta un tema extenso por lo que el uso de normas de calidad aceptadas internacionalmente, en las acciones emprendidas para el análisis del desempeño en la prestación u otorgación de servicios de cualquier tipo de organización lleva al hecho de que estas proporcionan lineamientos específicos en cuanto al nivel de desempeño alcanzado, así como sirve de base que fundamenta la realización del mismo. Con la intención de garantizar que su aplicación y los resultados obtenidos son producto de un marco de actuación definido en forma clara, a la vez que se sustenta en principios ya probados en cuanto a su eficacia, más que responder a situaciones coyunturales o preferencias particulares.

El conjunto de normas que establece la manera de llevar la gestión de calidad y los subsecuentes sistemas de calidad y mejora continua en una organización es denominada serie ISO 9000. Las cuales son normas internacionales avaladas y adoptadas por los más de 130 países integrantes de la ISO, representando entonces el consenso de los especialistas a nivel mundial con respecto al tema. Comprenden diversas y variadas filosofías y herramientas de probada utilidad en el proceso de gestión y mejoramiento de la calidad.

Dichas normas son analizadas en forma periódica a fin de ser ratificadas, revisadas o canceladas. Debido a que se han constituido en un apoyo básico e insustituible en la “aplicación de una auditoría administrativa, ya que abren la posibilidad de sustentar con calidad el proyecto de auditoría. Asimismo, son una forma de interrelacionar los sistemas de gestión de la calidad con el desempeño y el enfoque estratégico con la mejora continua” (Franklin Enrique, 2007).

---

## **CAPÍTULO 2**

---

**Las organizaciones  
civiles, antecedentes**

---



La humanidad como tal, en el desarrollo de su historia ha tenido que organizarse en determinados grupos con el fin de satisfacer necesidades diversas. Si bien cabe destacar que las motivaciones de los grupos conformados no siempre se corresponden en su totalidad con los intereses de una parte representativa de la sociedad en que se encuentran inmersos, el desarrollo de este tipo de organismos ha sido la base para la construcción de nuevas formas de convivencia e interrelación en las sociedades modernas, en la búsqueda de mejores condiciones de vida para sectores cada vez más amplios y menos favorecidos con la implantación de modelos políticos y económicos no acordes a las condiciones y preparación de la población en que son llevados a cabo, siendo en este orden de ideas que cobra importancia el surgimiento de las organizaciones no gubernamentales (ONG's) -a las cuales en lo sucesivo también se llamara en el desarrollo de esta investigación como organizaciones civiles (oc) como coparticipes en la búsqueda del establecimiento de un desarrollo social sostenido.

## **2.1 Las iniciativas de ley y las organizaciones civiles, una aproximación**

Hasta este momento se ha hablado ya acerca de las oc's, su vínculo con el trabajo social y toca su turno a establecer la relación que se da entre las iniciativas de ley y las oc's es por ello que con la intención de precisar aquello a lo que en el presente documento se entiende como iniciativas de ley, es necesario el desglose del término en las partes que lo componen.

Entendiéndose para los efectos de este por ley a las "propiedades y relaciones entre las cosas, según su naturaleza y coexistencia. Se trata pues de aquella regla, norma, precepto de la autoridad pública, que manda, prohíbe o permite algo. Etimológicamente: el vocablo *ley* proviene del latín "*lex*" cuyo genitivo es "*legis*" y su plural "*leges*". Pero la verdadera raíz latina se encuentra en el verbo "*legere*", que significa *escoger*, según unos y *leer* en opinión de otros; porque la ley *escoge* mandando unas cosas y prohibiendo otras para la utilidad pública; y porque se *leía* al

pueblo, para informarle de su contenido y contribuir a su más cabal vigencia” (Cabanellas Guillermo, 1989).

Mientras que con relación al término iniciativa, Cabanellas señala que se trata del derecho de presentar una propuesta; el ejercicio de tal facultad; la prelación o anticipación en las manifestaciones y en los hechos; así como la capacidad para proyectar, innovar, reformar o mejorar.

Finalmente para el mismo autor la iniciativa de ley, por tanto se entiende como la “facultad de proponer la legislación que por el Poder Legislativo debe ser discutida y aprobada. Las Constituciones determinan a quien corresponde esta iniciativa, que suele atribuirse tanto al gobierno como a los diputados o senadores. Cuando el Congreso autoriza al Poder Ejecutivo para legislar por decreto, la iniciativa se acumula con la aprobación de la norma por parte de este último” (Cabanellas Guillermo, 1989).

Con base en la comprensión de los términos descritos en líneas anteriores, se da la formación de las leyes que en la antigüedad era considerada como el acto material de concretar la voluntad o capricho del soberano o monarca en los pueblos de constitución monárquica u organización despótica.

Se ubican los antecedentes de la formación de las leyes en los pueblos de mayor cultura jurídica, como Grecia y la antigua Roma, a excepción de su épocas absolutista; las leyes eran elaboradas en asambleas populares o de representación popular. Ya en la Edad media prevalece la formación legislativa por medio de Cuerpos Juristas o Consejos Reales, en este periodo aparece incipiente la participación del pueblo en las Cortes, mediante sus procuradores.

En la época moderna, con el desarrollo de la democracia y soberanía populares, medianamente legítimas o falseadas y con la dificultad de realizar asambleas directas del pueblo, en la mayoría de los países la formación de las leyes es

imputada a los Cuerpos llamados legislativos o a asambleas “verticales” o “encorvadas”, mismos que suplantán a los pueblos elegidos por sufragio.

Siendo a groso modo el proceso legislativo, el mecanismo habitual en los países constitucionales, que se inicia con la presentación del proyecto de ley, decisión que corresponde al gobierno o al número de representantes de las Cámaras que haya en la Constitución o en los reglamentos de ella. Si los proyectos, no son rechazados por completo en la fase previa, pasan a estudio y aprobación de las comisiones respectivas, según la materia, y con el dictamen de estas, el proyecto de ley es sometido a discusión de la Asamblea en pleno, con diversos turnos a favor o en contra (generalmente tres), tanto de su totalidad como de su articulado, en oportunidades hasta con detalles de párrafos o números, especialmente ante oposiciones obstruccionistas.

El trámite sucesivo lo integra la votación; porque cada artículo, salvo decidirse la Cámara por la votación global, ha de contar con el voto favorable de la mayoría de los presentes o del quórum que se halle previamente establecido. Aprobada finalmente por la Cámara Baja o de Diputados el proyecto de ley, pasa este, allí donde existe Cámara Alta o de Senado, para la discusión y aprobación de tal cuerpo. Conseguida la conformidad de ambas asambleas, y con la firma de sus presidentes y secretarios, la ley pasa por el Poder Ejecutivo, a fin de ser firmada por el jefe del Estado y refrendada por uno o varios ministros según corresponda, para su promulgación y publicación, requisitos indispensables para su entrega en vigor.

Los reglamentos internos de las Cámaras, por su excepcional naturaleza, aun cuando se les dice reglamentos, son *leyes*, debido a que son aprobados por el Poder Legislativo, si bien no requieren la firma del Poder Ejecutivo.

Con relación a este tema, y para concluir el presente capítulo se presenta la aportación que sobre el mismo hace la ley de participación ciudadana del Distrito

Federal, que en su capítulo III, artículos 39 al 46 acerca de la iniciativa popular, establece lo siguiente:

“Artículo 39.- La iniciativa popular es un instrumento mediante el cual los ciudadanos del Distrito Federal y los órganos de representación ciudadana a que hace referencia el artículo 5 de esta Ley, presentan a la Asamblea Legislativa proyectos de creación, modificación, reforma, derogación o abrogación de leyes y/o decretos propios del ámbito de su competencia.

Artículo 40.- No podrán ser objeto de iniciativa popular las siguientes materias:

- I. Tributaria, fiscal o de egresos del Distrito Federal;
- II. Régimen interno de la Administración Pública del Distrito Federal;
- III. Regulación interna de la Asamblea Legislativa y de su Contaduría Mayor de Hacienda;
- IV. Regulación interna de los órganos encargados de la función judicial del Distrito Federal, y
- V. Las demás que determinen las leyes.

Artículo 41.- Para que una iniciativa popular pueda ser admitida para su estudio, dictamen y votación por la Asamblea Legislativa se requiere:

- I. Escrito de presentación de iniciativa popular dirigido a la Asamblea Legislativa;
- II. Presentación de los nombres, firmas y claves de las credenciales de elector de un mínimo del 0.4% de los ciudadanos inscritos en la lista nominal de electores;

En caso de ser solicitada por el 10% de los Comités Ciudadanos, deberán adjuntar las constancias de mayoría correspondientes.

Para el caso de que sea solicitado por ocho Consejos Ciudadanos Delegacionales, deberán presentar el acta en la que acordaron presentar la solicitud.

En las tres hipótesis los promoventes deberán nombrar a un comité promotor integrado por cinco personas que funjan como representantes comunes de la iniciativa;

III. Presentación de una exposición de motivos que señale las razones y fundamentos de la iniciativa, y

IV. Presentación de un articulado que cumpla con los principios básicos de técnica jurídica. Estos requisitos serán verificados por la Comisión Especial que se nombre de acuerdo al artículo siguiente.

Cuando la iniciativa popular se refiera a materias que no sean de la competencia de la Asamblea Legislativa, la Comisión o el Pleno podrán dar curso aunque el resultado del análisis, dictamen y votación sea sólo una declaración o una excitativa a las autoridades competentes.

Artículo 42.- Una vez presentada la iniciativa popular ante la Mesa Directiva de la Asamblea Legislativa o en sus recesos ante la Comisión de Gobierno, se hará del conocimiento del Pleno o en su defecto de la Diputación Permanente y se turnará a una Comisión Especial, integrada por los Diputados de las Comisiones competentes en la materia de la propuesta.

Artículo 43.- La Comisión Especial verificará el cumplimiento de los requisitos a que se refiere el artículo 41, en caso de que no se cumplan desechará la iniciativa presentada.

La Comisión Especial deberá decidir sobre la admisión o rechazo de la iniciativa dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de su presentación.

Artículo 44.- La Asamblea Legislativa deberá informar por escrito al comité promotor de la iniciativa popular sobre el dictamen de la misma, señalando las causas y fundamentos

jurídicos en los que se basa la decisión. Esta decisión se publicará en la Gaceta Oficial del Distrito Federal y en al menos uno de los diarios de mayor circulación de la Ciudad.

Artículo 45.- Una vez declarada la admisión de la iniciativa popular se someterá al proceso legislativo que señala la Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa, debiendo ser analizada, dictaminada y votada, de manera preferente al resto de las iniciativas, en el mismo período de sesiones en el que fue presentada.

Artículo 46.- No se admitirá iniciativa popular alguna que haya sido declarada improcedente o rechazada por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.” (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2004).

El análisis de la actividad humana es posible a partir de la explicación aportada por los teóricos de la sociología y otras áreas afines al estudio de las ciencias sociales y la sociedad, que es el ámbito de acción propio del profesional en trabajo social.

Para el cual, el análisis de los fenómenos sociales requiere además de la observación, su explicación a partir de la contrastación con los referentes teóricos e históricos sociales, que permitan ubicar los elementos a considerar dentro del mismo, así como explicar la naturaleza de los procesos que se desarrollan y dirigir la atención hacia el sentido de las acciones tomadas. La teoría Estructural Funcionalista es considerada para los efectos de la presente investigación como aquella que contribuye a este hecho en particular.

## **2.2 El trabajador social como elemento fundamental en la integración de iniciativas de ley**

El desarrollo histórico de trabajo social como profesión abarca ámbitos diversos, como lo son también los sectores de la población a que esta carrera atiende: adultos mayores, personas con discapacidad, personas que presentan situación de maltrato (mayoritaria más no exclusivamente, mujeres, niños y niñas, así como ancianos), personas en situación de calle, los reclusos y las personas en procesos de reinserción social, las personas que son víctimas del terrorismo, inmigrantes, minorías étnicas, comunidades rurales y/o urbanas, aquellos que se ubican espacialmente en cinturones de pobreza, así como quienes enfrentan adicciones,

comercio sexual, problemáticas relacionadas con el desempeño y/o la deserción escolar, entre otros ámbitos.

Si bien tradicionalmente el trabajo social encuentra su principal fuente de empleo y desarrollo profesional en las instituciones públicas, incursiona profesionalmente en organizaciones civiles o del tercer sector compuesto por asociaciones, fundaciones, colectivos y ONGs, así como también aunque en menor medida en la empresa privada.

Dentro de su desempeño laboral al profesional de esta carrera se le encomiendan, como parte de su responsabilidad la planeación y coordinación de grupos y organismos comunitarios, así como su colaboración en el desarrollo de acciones e intervenciones políticas orientadas a la transformación y sustentación de las políticas sociales y económicas de los Estados a los que se pertenezca.

Por lo que resulta pertinente aclarar, que las prioridades de su práctica profesional, se modifican de un país a otro, de acuerdo al tiempo, y en estrecha vinculación y respuesta a las circunstancias históricas, culturales y socioeconómicas.

Es en el “cruce entre políticas sociales, derechos sociales y reconocimiento de la „cuestión social“ que emerge el trabajo social” (Netto & Parra, 2002). La profesión se instituye y fortalece como tal en América Latina durante el siglo XX, lo cual repercute también en la formación de las y los trabajadores sociales, a raíz de lo cual toma forma, un colectivo profesional específicamente dedicado a la atención de las complejas tareas de la acción social. “Referirse al contexto latinoamericano con el objeto de comprender el proceso de re conceptualización, significa tener en cuenta dos situaciones: las particularidades de los países y el impacto del surgimiento de nuevas orientaciones respecto al desarrollo latinoamericano” (Netto & Parra, 2002)

En este sentido como expone Carlos Arteaga Basurto “el trabajo social, es una profesión para el presente, inmersa en una extensa gama de opciones abiertas para

la acción y la imaginación, lo cual implica para el trabajador social la redefinición necesaria de los vínculos entre la teoría científica, la intervención social y la construcción del futuro desde el presente” (Aguilar Romero, Calzada Lemus, & De la Cruz Lugardo, 2008).

Puesto que el actual contexto, abarca en los diferentes niveles que constituyen y dan forma a la sociedad, cambios sustantivos y radicales en el entramado social como son entre otros: la desaceleración de la economía, el consecuente incremento del desempleo, la pérdida de valores nacionales e identidades culturales compartidas, los conflictos bélicos, étnicos e interpersonales, el terrorismo, la diversificación de la violencia y sus modalidades, el crecimiento y reclasificación de la pobreza: en extrema y/o severa, donde el trabajo social, debe hacer frente a los múltiples escenarios que la actual cuestión social en la cual toca desempeñarse presenta, genera y reproduce.

Dicha situación exige del trabajo social generar formas de abordaje capaces de incidir en las problemáticas que plantea este complejo escenario, en donde se fortalezca y consolide como profesión, al considerar y mantener presente que se trata de la “única profesión y práctica que hace de las necesidades y las problemáticas sociales su objeto de trabajo, de estudio e intervención” (Aguilar Romero, Calzada Lemus, & De la Cruz Lugardo, 2008).

En donde “la reproducción de relaciones de dominación por parte de empresarios, que representan el capital extranjero, los empresarios medianos, que demandan al Estado protección con medidas específicas y el sector de las unidades de producción pequeñas en su mayoría” (Rozas, Pagaza Margarita (Coordinadora), 2006), siguen siendo factores importantes que inciden en la generación de las desigualdades que enfrenta la sociedad actual.

Dado que en la contraparte se encuentra el proletariado clasificado a su vez en calificados, especializados y no calificados. Que con base en dicha clasificación

logran o no insertarse de acuerdo a sus capacidades en el sector moderno industrializado los calificados, los especializados se incluyen en las unidades más pequeñas y menos modernas, aunque continúan en espera de que el Estado implemente políticas que afecten positivamente sus condiciones de vida, así mismo aquellos trabajan por su cuenta conforman un sector aparte y quienes carecen de preparación o no están calificados integran parte de aquella población marginal, cuya incapacidad de emplearse los coloca en una situación extrema que les impide acceder a ocuparse, contar con seguridad, alimentarse, tener una vivienda, alcanzar una salud óptima y/o educarse.

Este tipo de circunstancias suelen agudizarse ante el achicamiento de un Estado de bienestar que presenta por un lado dificultades para la atención de los problemas sociales, y por el otro el cuestionamiento desde diferentes frentes que sostienen su ineficacia, coercitividad, lo obsoleto de sus mecanismos de acción, que justifiquen su desaparición ante el ponderado crecimiento de la libertad de mercado, en la idea del logro de un equilibrio y libertad generalizado. No obstante, este hecho suele incrementar la incertidumbre, la disminución del tamaño y cobertura de las políticas públicas hace poco factible percibir las posibilidades existentes a corto, mediano y largo plazo en relación a los ámbitos atendidos por él.

Ya que debe considerarse el papel que como constructor de la sociedad desempeño el Estado, que con su gradual desaparición, contribuye a que la crisis sea tanto de orden material como simbólica, debido a la importancia adquirida por el Estado dentro de la construcción de la identidad nacional. Aunado a este hecho se encuentra “la aplicación de políticas neoliberales también implican un fuerte golpe a la subjetividad, dado que la lógica del mercado atraviesa a casi toda la sociedad, transformando en competitivo lo que poco antes era cooperativo o colectivo” (Carballeda Alfredo, 2002). De tal suerte que la exclusión se acrecienta e incrementa. Los efectos de esta y su crecimiento afectan tanto a los que son incluidos en ella como al resto de la sociedad, debido a que quienes se encuentran en la inclusión se sienten amenazados ante la incertidumbre de no poder continuar en esta.



La confrontación que se da entre excluidos e incluidos, permea a su vez los ámbitos laboral y de la vida cotidiana, ya que el verse amenazado por el fenómeno de la exclusión, el conglomerado laboral asimila procesos de aleccionamiento y disciplina que contribuye a incrementar la tasa de ganancias del capital en relación al trabajo.

Con la constante reproducción de pérdida, nuevas categorizaciones se han originado yendo de la precariedad hasta la exclusión, pasando por la vulnerabilidad. Con la tendencia a la falta de estabilidad de las diferencias, la incertidumbre se incrementa debido a que nadie puede asegurar su permanencia indefinida en un determinado sector de la sociedad, hecho que contribuye a la pérdida de identidad.

La tendencia a la inestabilidad origina el debilitamiento de códigos y normas, y contribuye así, a incrementar la crisis de legitimidad y representación de las instituciones. Con ello fenómenos de homogeneización cobran fuerza, y la fragmentación de las identidades sociales tiende a consolidarse.

En el Estado Nación, la crisis se materializa con la falta de credibilidad como instancia representativa y de legitimidad. Rivalizando entonces con el mercado, si bien este último no garantiza igualdad, lo que restringe el ejercicio de la ciudadanía, y su acceso a los servicios básicos de bienestar provistos anteriormente por el “Estado, o mínimamente asegurados por éste, dependerá de la inserción de cada persona en el mercado. Inserción que se presenta en general plagada de incertidumbre. Así, la salud, la educación y la vivienda se mercantilizan y pierden el sentido social que antes le prodigaba el Estado-nación, situación que se naturaliza en este nuevo lugar. La omnipresencia del mercado en detrimento del Estado termina, de alguna manera, deslegitimando la democracia y las instituciones típicas del Estado de bienestar que aún hoy se mantienen” (Carballeda Alfredo, 2002).

Debido a que el Estado-nación, más que fungir como un mediador se torna en un escenario donde distintos grupos de poder económico se confrontan entre si dentro de la sociedad. Lo que impacta negativamente en sus instituciones, las que cuales se

conducen en forma desarticulada que carece de sentido tanto para quienes son sujetos de la intervención como de aquellos que la implementan.

En estos escenarios se origina la aparición de las organizaciones civiles, las cuales surgen como una nueva forma de mediación que proponen formas de intervención novedosas. Aun cuando sus posibilidades de subsistencia están sujetas en muchos casos a los subsidios provenientes del Estado, que suelen convertirse en deuda externa finalmente.

El análisis de los escenarios, hace posible “alcanzar una concepción de lo social y, específicamente dentro del trabajo social, una visión de la cuestión social como algo construido a través de representaciones, símbolos, signos, etcétera, visión que en definitiva intenta comprender y explicar los padecimientos de los sujetos que recurren a los servicios sociales, y desde allí darle dirección a la intervención” (Carballeda Alfredo, 2002).

Es por ello, que el conocimiento de la realidad proveniente del estudio de los diversos escenarios coloca al trabajo social en la posibilidad de aportar elementos que contribuyan a la búsqueda de soluciones a las problemáticas que presentan amplios sectores de la población. Donde sea viable dar lectura a la situación que presenta el barrio, la vivienda y las instituciones. “De ahí la importancia de lo local, lo singular, lo microsocio, dentro de la intervención en lo social. En este aspecto, la mirada de lo microsocio no implica dejar de lado lo macrosocio, sino intentar construir un marco metodológico que permita dar cuenta de la singularidad, y que pueda esencialmente desarrollar dispositivos de intervención que aproximen posibilidades de respuesta en un mundo fuertemente fragmentado” (Carballeda Alfredo, 2002).

Ello deriva en la necesidad de “decir claramente que es impensable hoy que un trabajador social no tenga competencia política” (Netto & Parra, 2002), que carezca de la capacidad para evaluar relaciones de fuerza, identificar adversarios, y

establecer alianzas profesionales, así como que no pueda comprender el impacto de sus programas. Por lo que se hace necesario impulsar la reivindicación vigorosa de la dimensión política. El trabajo social como profesión se moviliza y desplaza entre las mediaciones que se contraponen en la filosofía del ser social reflejadas, en las políticas sociales, así como en el espacio predominante de intervención, el cual forma parte integral de un proyecto económico. Actuando y orientando su intervención bajo esta, pues se trata de una profesión que interviene en la *cuestión social*.

“Reconocer lo artificial de la intervención implica básicamente tender a la desnaturalización, entenderla como dispositivo que se entromete en un espacio, en tanto existe una demanda hacia ella. De ahí que la demanda sea el factor fundador de la intervención. En este aspecto, la demanda proviene de los sujetos que acuden a las instituciones, los organismos, etcétera. Pero, también, la demanda es generada desde las instituciones, la agenda de políticas públicas, los medios de comunicación, etcétera. En definitiva, de la visión de „problema social“ que una sociedad tiene” (Carballeda Alfredo, 2002).

Por lo cual la labor del trabajador social, como integrante de las estructuras que conforman las organizaciones civiles, tiene como punto medular el análisis del contexto en que estas se instituyen, desarrollan e insertan, a fin de lograr que su desenvolvimiento en las tareas que se propone impulsar o realizar se dirija desde sus inicios y se adapte a las condiciones cambiantes que la misma sociedad le imponga, sin por ello perder de vista sus objetivos, metas, compromisos y aspiraciones como organización civil.

### **2.3 El surgimiento de las organizaciones civiles (oc)**

La aparición de las ONG tiene lugar “a finales del siglo XVIII como movimientos sociales reivindicativos del voto del voto femenino y de la abolición de la esclavitud...

es a partir del siglo XIX cuando comenzó la progresiva aparición de cientos de ONG, cuyas finalidades son la lucha contra las desgracias humanas originadas por las consecuencias que generan las guerras. El Servicio Civil Internacional (SCI), la Cruz Roja Internacional (La Media Luna en los países islámicos), o por la acción o inacción de los responsables gubernamentales frente a la pobreza y la marginación como el Ejército de Salvación, Christian Aid o Save The Children” (Valero Matas, 2005).

Al surgimiento de las ONG contribuyeron factores tales como:

- Las secuelas de la Segunda Guerra Mundial,
- El incremento de la sociedad civil (entendida como la descrita por Adam Smith (sociedad comercial), Hegel (sistemas de necesidades –los otros son los medios para alcanzar los fines propios, Walzer y Habermas (sociedad no mercantil- conjunto de relaciones y asociaciones humanas sin coacciones-),
- La creciente desconfianza acerca de la acción gubernamental para la resolución de las injusticias sociales en los países del Tercer Mundo, etc.

La Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) considera que las organizaciones no gubernamentales de desarrollo (ONGD) son aquellas que “se caracterizan por ser organizaciones sin ánimo de lucro, que actúan independientemente de los Estados con el objetivo de cooperar al desarrollo de los países menos desarrollados” (Valero Matas, 2005). Este ánimo de no lucro se convierte en la característica más importante para definir a las ONG pues les está prohibido distribuir ganancias, es decir, que si estas producen utilidades las mismas no pueden ser distribuidas como tales.

Entre diferentes objetivos sociales que atienden las ONGD con base en sus fines y tipología están: la pobreza (OXFAM), la salud (Médicos sin fronteras), la ecología (Greenpeace), los derechos humanos (Amnistía Internacional), las migraciones (SOS

Racismo), el indigenismo (Survival), la educación (Save the children), los conflictos armados (World visión), etc.

Es viable establecer su tipología con base en:

- “El modelo sociopolítico de los países de origen (democráticos, socialistas, en vías de desarrollo, islamistas, etc.);
- Los ámbitos de actuación (nacional, regional);
- Las motivaciones ideológicas (humanitarias, caritativas, religiosas);
- Las actividades (urgentes, formativas...)” (Valero Matas, 2005).

La evolución de las organizaciones civiles va desde las llamadas de primera generación, donde aquellos a quienes destinan sus acciones no participan en la planificación ni en la ejecución de estas; a aquellas de segunda generación, donde las acciones son de carácter asistencialista para los destinatarios y de sensibilización hacia las sociedades promotoras; son de tercera generación, aquellas que dedican sus esfuerzos a la denuncia de las injusticias sociales, y promueven la participación de sus destinatarios en las acciones que les ayudan; las de cuarta generación que a la par que proporcionan ayuda, también denuncian y presionan políticamente con el fin de que los lugares a quienes destinan su ayuda se desarrollen tanto social como ecológicamente.

De esta forma se observa que dada la diversidad organizativa que presentan las organizaciones civiles, sus fines lo son también. Entre estas es posible encontrar organizaciones altamente centralizadas y jerarquizadas, así como organizaciones descentralizadas y poca o escasa jerarquización. Con respecto a los modelos organizativos que presentan, estos responden fundamentalmente a dos circunstancias: su origen y dependencia motivacional. La crítica más relevante a las ONGD es la falta de transferencia y de control democrático sobre las mismas, reservándose la mayor parte de ellas a la publicación de sus acciones en revistas u otros medios propios.

Se desenvuelven dentro de la sociedad de principios del siglo XXI también llamada sociedad postindustrial o del riesgo, que tiene como su principal característica el haber dejado de ser industrial. En ella destacan los fenómenos migratorios y de extrema marginación social y económica.

Estos fenómenos contribuyen a los cambios de transición que llevan de un estadio de seguridad a otro de inseguridad en la sociedad actual, donde se enfrentan la existencia de los recursos suficientes para la satisfacción de las necesidades de toda la humanidad, ante la falta de capacidad para asegurar su distribución equitativa entre los integrantes de esta.

Los gobiernos ante la desigualdad existente han implementado acciones para su atención, aunque estas han tenido un efecto paliativo más que resolutivo. Lo que ha hecho viable la aparición en escena de las ONG como instituciones solidarias libres de las restricciones a que se encuentran sujetos los gobiernos, que surgen con el objetivo de contribuir a la satisfacción de necesidades básicas que aporten seguridad y contribuyan al desarrollo de las personas y las sociedades.

## **2.4 Organizaciones civiles en México**

Es a partir de la segunda guerra mundial puede ser apreciado un proceso de recuperación económica que dio pauta a la formación de los llamados gobiernos populistas en América Latina, siendo una de las características de estos la aplicación de políticas sociales en los ámbitos de seguridad social, educación, salud, vivienda, alimentación, etcétera, creándose en México en estos años instituciones y programas como el ISSSTE, INFONAVIT, DIF, IMSS, COPLAMAR, CONASUPO, etcétera. Los cuáles tuvieron un grado de incidencia positiva que si bien no logró erradicar la pobreza, permitió elevar las condiciones de vida de ciertos grupos focalizados de la población.

Sin embargo, en la década de los años ochenta este proceso se revierte ante el fenómeno de la globalización que tiende a borrar fronteras, al desarrollarse nuevas tecnologías se aceleran y revolucionan las comunicaciones y los procesos productivos, implementándose a la vez la llamada política neoliberal, que significó cambios importantes que no necesariamente han sido acompañados de un avance en el desarrollo económico y social de los países subdesarrollados, ya que estos se encuentran sujetos a estrictos “programas de ajuste”, cuya finalidad es reducir costos que permitan garantizar el cumplimiento de los países endeudados con los compromisos adquiridos al recibir los préstamos otorgados por la banca internacional.

En los programas de ajuste los rasgos característicos son:

- La reducción del gasto público, traducido en un menor presupuesto destinado al gasto en salud, educación y bienestar a un amplio sector de la población;
- La reducción de salarios, o el poner topes a su elevación;
- La liberación de importaciones, así como el incentivo ofrecido a las exportaciones;
- La remoción de restricciones a la inversión extranjera en los sectores industriales y de servicios financieros;
- La devaluación de la moneda local con el propósito de hacer más competitivas las exportaciones, y
- La privatización de empresas estatales, con lo que se permite que el mercado en lugar de un decreto gubernamental, sea quien asigne los recursos.

Lo anterior se refleja fielmente en toda América Latina, sus efectos negativos se recrudecen en México, el crecimiento económico de estos países en las últimas décadas se ha caracterizado por ser lento, inestable, con un estancamiento frecuente, que implica a su vez retroceso en muchos de ellos, este panorama sin

lugar a dudas permite vislumbrar que los recursos destinados al desarrollo integral seguirán por lo tanto siendo los mismos e incluso disminuirán significando un alto costo social.

Cabe recordar el efecto negativo que sobre el medio ambiente y su conservación ha significado el servir a intereses y demandas ajenas a las situaciones propias de cada país, en que las políticas han obedecido al consumo indiscriminado y fuera de control de recursos naturales no renovables y la destrucción de bienes ambientales por parte de los países ricos, limitando de manera severa la satisfacción de las necesidades básicas de la mitad pobre de la humanidad.

El surgimiento de oc's en México, no se fija en años recientes y las causas que originan su conformación no han sido las mismas, no obstante un hecho que predomina es la finalidad de sus acciones entre las que destacan: el apoyar la organización ciudadana, y los procesos autogestivos de los grupos populares con quienes trabajan, así como impulsar la participación activa de estos en la resolución y búsqueda de la satisfacción de sus necesidades.

En México, el conjunto de transformaciones sociales que se han expresado más claramente con la sucesión frecuente y constante de acciones ciudadanas, cuyo inicio es posible ubicar en el movimiento por las libertades democráticas de 1968 y al cual han sucedido una serie de acontecimientos y sus efectos, caracterizándose estos por las formas autónomas de participación de la ciudadanía en los espacios políticos, donde no se llevan a cabo prácticas corporativas dirigidas por las cúpulas oficiales. Las oc, surgen con base a las necesidades recurrentes, tales como la atención de la salud, educación y vivienda entre otras.

Cabe recordar que si bien en México esta pequeña organización ciudadana y los grupos llamados no gubernamentales, mismos a los que Daniel Cazés Menache



aclara debe tomarse en cuenta<sup>12</sup> ya existían, con los sucesos ocurridos en 1985 y la subsecuente movilización en respuesta a estos, las coloco ante la posibilidad de alcanzar dimensiones nuevas en cuanto al concepto y la práctica de la participación ciudadana, pues es a partir de estos acontecimientos que se dejan de privilegiar la denuncia, la protesta y la condena, al explorar la importancia de la propuesta y la negociación como los principales mecanismos de cambio y resolución. Instituciones como el Banco Mundial resaltan que al ser las organizaciones civiles parte de la sociedad civil, sin importar las formas que adopte muy probablemente es el factor más importante para el desarrollo, quizá no tanto por su contribución monetaria, como por su aporte humano, su experiencia e historia.

Por lo que su surgimiento, en un país como México, es un fenómeno que lejos de menguar se ha incrementado considerablemente con el pasó de los años, suceso que obedece principalmente, al hecho de que los cambios generados a partir de la transición de modelos económicos han producido una serie de factores y problemas que tienden a afectar a una gran parte de la población del país, al separarla gradualmente de los medios de satisfacción que le permitan no sólo el acceso a mejores condiciones de vida, a los cuales Valero Matas se refiere como necesidades instrumentales (fines contingentes), sino principalmente a la cobertura de sus necesidades básicas, que este mismo autor identifica como la forma en que se hace posible evitar daños, garantizando de esta manera tanto la seguridad física como psíquica de las personas, que están mediadas culturalmente y se corresponden con el ámbito de la preservación de la dignidad humana.

Estas organizaciones han generado una vasta experiencia en cuanto al trabajo comunitario realizado, sin embargo este solo en contadas ocasiones es posible que se replique con resultados igual de satisfactorios, tanto en lo micro como en lo macro pues en su afán de lograr mejorar el nivel de vida de aquellos con quienes trabajan, las acciones realizadas no se encuentran articuladas en una planeación o

---

<sup>12</sup> Esta denominación por la negativa, sin duda necesaria para tomar distancias y a la vez requerida por agencias financiadoras internacionales, tiende a caer en el desuso a la vez que es sustituida por el termino más claro y preciso de organizaciones civiles.

programación previa, sino que responden a las necesidades presentes e inmediatas más que a la problemática o campo de acción específico en el cual se buscaba incidir al momento de su conformación.

Por lo que cabe aclarar que en México las organizaciones civiles se caracterizan e identifican principalmente como organizaciones voluntarias y privadas que poseen autonomía en sus acciones y decisiones, así como en su estructura orgánica, su administración, financiamiento y dirección. Tales componentes les permiten romper con estructuras formales y verticales rígidas, tan asociadas con las instituciones públicas, con la finalidad de lograr una mayor y real identificación que posibilite la apertura de canales de comunicación que le permitan obtener un mejor conocimiento del entorno sociocultural, y un mayor acceso e identificación de la dinámica de los diversos grupos de la sociedad con quienes interactúa. Los recursos económicos con que financia sus acciones, proceden principalmente de donativos sean estos nacionales o internacionales. Siendo mayoritariamente destinados por agencias europeas, obtenidos por medio de “campañas puntuales que las ONGD llevan a cabo entre las poblaciones de los países desarrollados; así como de partidas presupuestarias excepcionales que las administraciones públicas crean para intervenir rápidamente en la resolución de la catástrofe” (Valero Matas, 2005).

Dentro de los principales participantes de la sociedad civil se encuentran algunos a saber como son: Religiones y organizaciones religiosas, Fundaciones, Sindicatos y organizaciones de empleados, Organizaciones patronales, ONG´s internacionales, ONG´s locales, Grupos locales formados para fines de consulta o para la ejecución de proyectos, y Organizaciones de poblaciones indígenas. Una clasificación usada para los tipos de ONG, puede ser:

1. Organizaciones voluntarias.
2. Agencias y organismos de servicios no lucrativos.
3. Organizaciones comunitarias o populares.
4. Organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD).
5. Organizaciones inmigración.

## 2.5 Las organizaciones civiles en la actualidad

Como ya ha sido descrito a lo largo de este capítulo las oc, en el desarrollo de su conformación han evolucionado tanto en su organización como en la forma en que se les ha llamado siendo varios los términos para hacer referencia a este tipo de organismos, organizaciones no gubernamentales, organizaciones no lucrativas, organizaciones del tercer sector, organizaciones de la sociedad civil y más recientemente organizaciones civiles.

En este sentido Miriam Favela Calvillo y otros investigadores del Centro de Documentación e Información sobre Organizaciones Civiles (Cedloc), coinciden en que el termino oc, es el que adquiere mayor identificación para con estos organismos debido a que es también el más preciso y mejor definido, al vincular y relacionarse estrechamente con tres conceptos básicos para su estudio: sociedad civil, hombre modular y organizaciones de la sociedad civil. (Favela, Calvillo Miriam (Coordinadora), 2003)

Para estos autores en la sociedad civil son diversas las formas de organización a través de las cuales la vida social se desarrolla, entre estas unas suelen ser formales y otras informales, unas se rigen por lineamientos y estatutos específicamente definidos, las otras suelen ser más flexibles en cuanto a estos. La relevancia que adquieren en este contexto las organizaciones es que estas enfocan su trabajo a participar y regular la vida en sociedad.

El Cedloc<sup>13</sup> entiende a las organizaciones de la sociedad civil como “todas aquellas formas de organización contractual que participan de la vida social defendiendo y/o promocionando intereses privados o públicos, particulares o generales, dicho concepto hace posible la inclusión de aquellas formas de organización en las cuales quienes toman parte lo hacen por medio del solo ejercicio de su voluntad personal,

---

<sup>13</sup> Centro de Documentación e Información sobre Organizaciones Civiles (Cedloc) de la Universidad Autónoma Metropolitana campus Iztapalapa

en la consecución tanto de sus objetivos propios vinculados a los de la organización a la cual se adhieren, tales objetivos pueden perseguir el propio beneficio de quien participa en la oc, de la organización o a favor de terceros. Ahora bien las modalidades de recompensa por su participación pueden ser a su vez de diversa naturaleza, económica, de privilegios, bienestar físico, reconocimiento público, etc., y es el sujeto social también llamado hombre modular quien da sustento y vida a estas organizaciones.

En este intrincado, extenso y cambiante panorama las organizaciones civiles se matizan, componen y transforman a su vez, al ser diversas las modalidades y los objetivos que estas pueden asumir y perseguir. Distinguiéndose aquellas a las cuales se denomina organizaciones civiles, por poseer como principal característica, el ser organizaciones autónomas, en las cuales los llamados hombres modulares participan con la finalidad de alcanzar objetivos bien definidos de beneficio directo y principalmente para otros.

Aun cuando dentro de su análisis Miriam Favela y otros autores refieren que las oc no buscan participar en y del poder político, fijan como parte de sus objetivos que si buscan influir e incidir en las tomas de decisión políticas a través de la acción externa al sistema político, bien sea a través de: la denuncia, la información, la movilización, la sensibilización, la organización de la resistencia o la educación, la ayuda y la solidaridad con los sectores vulnerables o afectados por las decisiones u omisiones de las decisiones de las autoridades gubernamentales.

A la opinión de este autor se suma lo dicho por Manuel Canto a este respecto la oc “no niega que sus acciones tengan que ver con la economía, con los intereses de clase o con la política. De alguna manera la fuerza contemporánea que van asumiendo las oc las vuelve a su vez interlocutoras en diversos ámbitos de la vida social” (Méndez, José Luis (Coordinador), 1998).

Por lo cual es preciso resaltar que pese a lo indicado en el párrafo anterior no debe considerarse a las oc como apolíticas necesariamente, lo cual pueden ser si así lo establecen, si bien tienen opiniones que buscan sean escuchadas y tomadas en cuenta para la conformación de las agendas políticas y también de las agendas se gobierno.

Cabe destacar que aun cuando es cierto que las oc no persiguen o tienen fines de lucro, esto tampoco indica que para el desarrollo y sostenimiento de las actividades que llevan a cabo deban prescindir del proveerse y allegarse de recursos de múltiple naturaleza, entre ellos claro esta los económicos. Aunque este no sea un fin en sí mismo, ni como objetivo de la organización, para su beneficio o el de los miembros que la conforman. Sino que la obtención de tales recursos, se constituye como medio para cumplir los objetivos de la organización en cuanto al beneficio de aquellos a quienes dirigen sus acciones.

Al igual que la mayor parte de las organizaciones de la sociedad civil, las OC se encuentran inmersas en diversas y a la vez múltiples redes de interrelación, bien sea con otras organizaciones de su misma naturaleza como de otros caracteres, las cuales a su vez forman parte de un rico y variado entramado social, en el cual existe un constante flujo de recursos, información, colaboración o solidaridad, a través de los cuales se asegure su participación en y de la vida social desde diferentes puntos de vista y enfoques que enriquecen su aportación en el entramado social.

La diversidad de las oc es a su vez, la característica que las dota del poder para decidir con quienes se relacionan, siendo una de sus múltiples opciones el solo relacionarse con sus pares. Dado que al ser parte de la sociedad civil, tienden a establecer diversas y variadas redes, por lo que no pueden considerarse ni definirse como un sector social aparte que solo se vincule con sus pares.

Puesto que integran parte de las organizaciones de la sociedad civil, también forman parte de un conjunto de instancias de participación social, mismas que las sobre

determinan y en las cuales las oc poseen especificidades que las definen, más no las aíslan del entorno en el cual, a su vez, también constituyen una parte, antes bien “son organizaciones precisamente diseñadas para la participación del hombre modular en la rica vida social en la que pretenden incidir y contribuir a su enriquecimiento” (Favela, Calvillo Miriam (Coordinadora), 2003).

## **2.6 El trabajo social vinculado a las organizaciones civiles (oc)**

Es durante el siglo XX, que se define la compleja cuestión social en la cual se inserta el trabajo social como profesión, con base en lo que se conoce como proceso de globalización y el consecuente malestar desatado en el mundo tanto en sus condiciones materiales como en la atmosfera cultural que contribuye a degradar lo social, con la carencia de referencias de carácter ético, que contribuye a comprometer y arriesgar el futuro de un creciente número de hombres, mujeres, niños, adultos mayores y jóvenes.

A su vez, el trabajo social ha transitado por etapas históricas como la asistencia social y el servicio social, que han sido esenciales para su evolución hasta constituirse en la profesión que tiene a su cargo el implementar acciones que buscan la sensibilización, concientización, movilización, así como la organización de la población a través de procesos formativos que implican el autodesarrollo de las personas, los grupos y las comunidades al realizar proyectos de trabajo social, con una perspectiva crítica que propicia su actuación y participación activa en sus propias organizaciones.

Para de esta manera tomar parte en la conformación y contribución a la construcción de un proyecto político orientado a lograr el tránsito de una situación de dominación, escasez y marginalidad hacia otra donde exista la plena participación de las poblaciones dentro de las cuestiones que influyen y deciden la vida política,

económica y social de los países donde se creen, fortalezcan y reproduzcan las condiciones necesarias para nuevos estilos y modos de vida de la humanidad.

El trabajo social como disciplina de las ciencias sociales, y el área “que mediante su metodología de intervención contribuye al conocimiento y transformación de los procesos para incidir en la participación de los sujetos y el desarrollo social. El objeto de estudio e intervención profesional del trabajador social, lo constituye el sujeto social y su relación con las necesidades, demandas y satisfactores, siendo el objetivo general del Trabajo Social incidir en la formación y fortalecimiento de los sujetos y de los procesos sociales para la construcción de alternativas que contribuyan al desarrollo social” (Honorable Consejo Técnico, 1996).

El trabajo que parte de la participación activa de cada uno de los hombres y mujeres que integran la sociedad, organizado bien sea en grupos o comunidades y dirigido a la búsqueda de beneficios colectivos, contribuye en gran medida a revertir el fenómeno que Norberto Alayon expone acerca de que “la actual lógica del mercado, que rige sobre las conciencias individuales como la eticidad de nuestro tiempo, le ha quitado peso a las necesidades y se lo ha dado plenamente a los infinitos y hasta caprichosos „modos de satisfacción” propios de una sociedad de consumo.

Por lo que reducir las necesidades a la sobrevivencia, es la parte del discurso que interpela al mundo de la periferia, mientras desplazarlas y poner delante los modos de satisfacción tiene como interlocutor al consumidor del „primer mundo”, el de los países que detentan el poder mundial. En un sentido o en otro, lo que se ha hecho es quitarle a la vida humana el principio ordenador de toda existencia: la dignidad” (Rozas, Pagaza Margarita (Coordinadora), 2006).

Es por ello que como lo enfatizan Susana Malacalza y Pilar Fuentes, quienes se desempeñan dentro del trabajo social “requerimos ser capaces de analizar a nuestras instituciones, su vaciamiento de sentido, las identidades que construyen actualmente. Estamos ante la más aguda crisis de la concepción moderna de

Estado-Nación, la de soberanía, y con ella la de la red institucional configurada en ese momento histórico. Dicho de otra forma, el Estado- Nación ha perdido el sentido que tenía históricamente y con ello el poder que lo constituía como tal. El poder está ahora en ciertos flujos globales, internacionales, financieros, interconectados y sin localización, que tienen una fuerte potencia en cuanto a penetración cultural y disciplinamiento social” (Rozas, Pagaza Margarita (Coordinadora), 2006).

Con base en autores como Atilio Borón, es que Malacalza y Fuentes refieren que es debido a que las políticas neoliberales, tuvieron como parte de su estrategia el ejercicio de una implementación sistemática que subordina marcada y profundamente las débiles democracias latinoamericanas a la llamada lógica de circulación y acumulación del capital a escala global, que se debilitan las bases económicas, sociales, políticas y culturales latinoamericanas.

Lo cual tiene como resultado el que Latinoamérica, siendo parte del tercer mundo, enfrente el nuevo orden mundial tanto en condición de dependencia y subordinación como en una situación de endeudamiento extremo con los países centrales y, lo que muy probablemente ha contribuido entre otras cosas, a que tampoco se hayan alcanzado los niveles europeos ni norteamericanos en cuanto al sistema republicano.

Este panorama permite observar como la marcada influencia tanto de países del primer mundo como de organismos internacionales mediante la coacción ejercida a través del endeudamiento contribuyan a consolidar “la hegemonía neoliberal que ha traído, una desesperanza notoria sobre la actividad política y su posibilidad transformadora” (Rozas, Pagaza Margarita (Coordinadora), 2006). Siendo para autoras como Malacalza y Fuentes la pérdida de confianza en la acción política que ha producido el fortalecimiento del polo capital durante décadas, uno de los principales e importantes triunfos del neoliberalismo.



En cuanto a las características propias de este profesional de las ciencias sociales, valga decir que “el Trabajo Social, como disciplina dentro del ámbito de lo social, tiene delimitado su propio espacio de intervención profesional, el cual se aborda a partir de un proceso metodológico, que va desde el conocimiento a la planeación y a la ejecución de acciones encaminadas hacia la búsqueda de solución a las necesidades sociales” (Honorable Consejo Técnico, 1996).

El objeto de intervención, los objetivos, las metodologías y las orientaciones teóricas, son los componentes que dan sustento a su definición disciplinaria. Mientras que las funciones, categorías, rangos y ubicación en la estructura ocupacional, la delinear como una profesión. Así mismo, el lugar que ocupa la profesión y su propia existencia como carrera universitaria, hacen necesario definir y precisar algunas orientaciones sobre el tipo de profesional que se desea formar, el cual se destaca al desarrollar o poseer las siguientes características:

- Una sólida formación teórica que le permita integrar elaboraciones conceptuales para orientar su acción profesional asumiendo la previsión de las tendencias generales de lo social.
- El desarrollo de una visión integral que le permita percibir al individuo, grupo y comunidad, problema o situación social como una realidad concreta en la que se integra una multiplicidad de aspectos y dimensiones que interactúan entre sí.
- Una formación metodológica que supere la acción parcializada y superficial y que garantice la permanencia, la secuencia y la continuidad en los procesos de intervención profesional, a fin de lograr el tránsito de la descripción de situaciones a la explicación de los hechos y problemas y a la acción proyectiva de alternativas de solución.
- Instrumenta la realización de una práctica que le permite: desarrollar investigaciones, elaborar diagnósticos, planear la intervención, así como elaborar, ejecutar, coordinar y dirigir proyectos específicos de intervención

profesional; supervisar, asesorar y evaluar los procesos de participación social.

Compromiso para con la situación nacional, con capacidad de incidir eficazmente en la realidad social y generar nuevos escenarios para la intervención profesional, actuando en la elaboración, diseño y ejecución de políticas sociales encaminadas a contribuir en el desarrollo nacional” (Honorable Consejo Técnico, 1996).

El trabajo que parte de la participación activa de cada uno de los hombres y mujeres que integran la sociedad, organizado bien sea en grupos o comunidades y dirigido a la búsqueda de beneficios colectivos, contribuye en gran medida a revertir el fenómeno que Norberto Alayon expone acerca de que “la actual lógica del mercado, que rige sobre las conciencias individuales como la eticidad de nuestro tiempo, le ha quitado peso a las necesidades y se lo ha dado plenamente a los infinitos y hasta caprichosos „modos de satisfacción” propios de una sociedad de consumo. Por lo que reducir las necesidades a la sobrevivencia, es la parte del discurso que interpela al mundo de la periferia, mientras desplazarlas y poner delante los modos de satisfacción tiene como interlocutor al consumidor del „primer mundo”, el de los países que detentan el poder mundial. En un sentido o en otro, lo que se ha hecho es quitarle a la vida humana el principio ordenador de toda existencia: la dignidad” (Rozas, Pagaza Margarita (Coordinadora), 2006).

Es por ello que como lo enfatizan Susana Malacalza y Pilar Fuentes, quienes se desempeñan dentro del trabajo social “requerimos ser capaces de analizar a nuestras instituciones, su vaciamiento de sentido, las identidades que construyen actualmente. Estamos ante la más aguda crisis de la concepción moderna de Estado-Nación, la de soberanía, y con ella la de la red institucional configurada en ese momento histórico. Dicho de otra forma, el Estado- Nación ha perdido el sentido que tenía históricamente y con ello el poder que lo constituía como tal. El poder está ahora en ciertos flujos globales, internacionales, financieros, interconectados y sin

localización, que tienen una fuerte potencia en cuanto a penetración cultural y disciplinamiento social” (Rozas, Pagaza Margarita (Coordinadora), 2006).

Con base en autores como Atilio Borón, es que Malacalza y Fuentes refieren que es debido a que las políticas neoliberales, tuvieron como parte de su estrategia el ejercicio de una implementación sistemática que subordina marcada y profundamente las débiles democracias latinoamericanas a la llamada lógica de circulación y acumulación del capital a escala global, que se debilitan las bases económicas, sociales, políticas y culturales latinoamericanas.

Lo cual tiene como resultado el que Latinoamérica, siendo parte del tercer mundo, enfrente el nuevo orden mundial tanto en condición de dependencia y subordinación como en una situación de endeudamiento extremo con los países centrales y, lo que muy probablemente ha contribuido entre otras cosas, a que tampoco se hayan alcanzado los niveles europeos ni norteamericanos en cuanto al sistema republicano.

Este panorama permite observar como la marcada influencia tanto de países del primer mundo como de organismos internacionales mediante la coacción ejercida a través del endeudamiento contribuyan a consolidar “la hegemonía neoliberal que ha traído, una desesperanza notoria sobre la actividad política y su posibilidad transformadora” (Rozas, Pagaza Margarita (Coordinadora), 2006). Siendo para autoras como Malacalza y Fuentes la pérdida de confianza en la acción política que ha producido el fortalecimiento del polo capital durante décadas, uno de los principales e importantes triunfos del neoliberalismo.

Una vez definido el trabajo social y su campo de acción es pertinente ubicar el papel que esta profesión como disciplina de las ciencias sociales asume y desarrolla en su relación con las oc lo cual se presenta a continuación.

Si bien el surgimiento de las oc, se da en un primer momento con base en la atención de necesidades observadas ya no sólo en años recientes sino en necesidades recurrentes, en las áreas de la alimentación, salud, seguridad, educación y vivienda entre otros, las cuales se han constituido en espacios donde el profesional de trabajo social tiene un vasto e histórico campo de acción, tanto en el proceso de diseño y programación, como en la ejecución de lo planeado en interacción directa con los destinatarios sean estos individuos, grupos y comunidades.

Como ya se ha mencionado en México el fenómeno de las oc se incrementa con el pasó de los años y se acentúa actualmente, en relación estrecha a los cambios generados a partir de la transición entre modelos económico políticos cuyas implementaciones han producido una serie de factores que inciden tanto en la proliferación como en el recrudecimiento de problemas que afectan a una gran parte de la población del país.

Misma que se ha visto desprovista de manera gradual de aquellos satisfactores que el Estado Nación les proveyó en su momento, para que aunados al esfuerzo y trabajo personal de la persona, los grupos y comunidades contribuyesen a su desarrollo integral, así como a su acceso a mejores condiciones de vida repercutiendo a su vez en el efecto negativo de los cambios implementados con el detrimento de las habilidades personales que permitan su inserción en fuentes de trabajo bien remuneradas garantes de generación de riqueza y bienestar capaz de permear a todos los niveles de la sociedad.

Las oc generan una vasta experiencia en cuanto al trabajo comunitario realizado, que solo en contadas ocasiones, este ha sido susceptible de replicar con resultados satisfactorios a una mayor escala, pues en su afán por lograr mejorar el nivel de vida de aquellos con quienes trabajan, sus acciones no se encuentran articuladas en una planeación o programación previa, sino que han respondido a las necesidades presentes e inmediatas más que a la problemática o campo de acción específico en

el cual buscan incidir, como fue el caso de la oc Fundación Mujer y Familia A.C. que si bien, buscaba impactar en las condiciones salud de las familias de los jóvenes estudiantes del Conalep, a través del fomento de una cultura del auto cuidado de la misma con acciones preventivas, en la realidad se dedicaba a cubrir las necesidades de atención que presentaban tanto los jóvenes estudiantes como los profesores o personas de comunidad abierta que eran los usuarios que solicitaban la atención.

Dentro de sus posicionamientos Malacalza y Fuentes llaman a “pensar un trabajo social que restaure la política, es decir, la acción y el pensamiento como el instrumento posibilitador de un trabajo social que responda a un proyecto ético-político basado en la defensa de las mayorías de nuestros pueblos, de un trabajo social que, superando la demanda, exprese su potencial profesional en la defensa de los excluidos, de los que no son. Tarea que desde luego es inmensa, que requiere de análisis permanentes, rigurosos, realistas y creativos y la convicción de que los sujetos con quienes desarrollamos nuestra práctica no son presos del destino, sino constructores de historia” (Rozas, Pagaza Margarita (Coordinadora), 2006). Un trabajo social que sea capaz de contribuir a la formación de personas autodependientes capaces de interactuar en la realización de un trabajo que tenga como meta el bien común en su sentido más amplio.

Así pues, la aplicación de los conocimientos teóricos metodológicos con que cuenta el profesionista en trabajo social al interior de las organizaciones civiles, permite estas la recuperación y sistematización del conocimiento obtenido de la experiencia generada a partir del trabajo y las acciones implementadas, así como, la articulación de estas acciones en planes, programas y proyectos, que posibiliten su réplica y posterior evaluación en contextos similares, para de esta forma sustentar sus aportaciones al incursionar en materia pública y acceder a espacios de colaboración para la elaboración de iniciativas en materia legislativa.

---

## **CAPÍTULO 3**

---

**Organizaciones civiles  
analizadas,  
contrastadas con la  
estructura clásica que  
se considera  
necesaria para poder  
integrar iniciativas de  
ley.**

---

Como ya ha sido mencionado en su momento al ser el trabajo social una disciplina de las ciencias sociales, debe sustentar su labor científica en procesos metodológicos provenientes de estas. Por ello el proceso de estudio que realiza el trabajo social debe corresponder al nivel de los problemas (los cuales pueden ser clasificados en las categorías de individuales, grupales, comunitarios o regionales). Su estudio se aborda mediante los siguientes métodos científicos investigación-acción, investigación cualitativa e investigación social. Esta última es aquella por medio de la cual el trabajo social identifica la causa del problema y es capaz de plantear mediante sus propuestas la solución de la manera más adecuada.

El vínculo entre estos factores, aporta elementos de interés para ahondar en el análisis de aquellas cualidades o características que contribuyen a que este tipo de organizaciones efectivamente se encuentren en posibilidad de hacer contribuciones a la presentación de iniciativas de ley.

Conforme, a los parámetros establecidos en la Ley de participación ciudadana del Distrito Federal, para regular dicha colaboración a través de la presentación a la Asamblea Legislativa “de proyectos de creación, modificación, reforma, derogación o abrogación de leyes y/o decretos propios del ámbito de su competencia” (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2004). Ley que a su vez expresa de manera clara y precisa aquellos requisitos que deberán ser cubiertos por las organizaciones civiles en su capítulo XI artículos 77, 78 y 79 citados en esta investigación y que son retomados para su análisis en relación a las organizaciones estudiadas.

La *temática* abordada fue en relación a la *integración de propuestas por parte de las oc que cristalicen en iniciativas de ley*. Tomando como referente para su realización, el interés por incursionar en el citado espacio de colaboración expresado por la Dra. María Guadalupe Haro de Roque, presidenta de la oc Fundación Mujer y Familia, A.C., al realizar el servicio social como parte formativa del profesional en trabajo social.

Debido a que en diferentes momentos de la formación del profesional en trabajo social, se enfatizó la importancia que reviste el hecho de que en toda intervención que el trabajador social realiza, es importante para el éxito de la misma retomar las necesidades sentidas por aquellos con quienes se trabaja a fin de incentivar el interés y la participación activa de los grupos o poblaciones a quienes se atiende con la intención de forjar una apropiación del proyecto que contribuya a su consolidación y permanencia.

La incursión profesional en este tipo de organizaciones dio la oportunidad de desarrollar una investigación diagnóstica, mediante la cual se logra emitir una serie de recomendaciones tendientes a la organización programada de las acciones implementadas, que ya se realizaban, la cual a su vez fuera más allá de la atención curativa a la prevención de situaciones adversas para la conservación de una salud integral óptima. A la vez que se identificó que pese a tener impacto a corto plazo. Resultaba necesario organizar y articular el trabajo realizado con miras a la consolidación de una estructura acorde a los objetivos organizacionales de la oc Fundación Mujer y Familia, A.C.

Se distingue claramente que aun cuando quienes integran la oc Fundación Mujer y Familia, A.C. tienen entre sus intereses primordiales participar en la elaboración de iniciativas de ley, su trabajo se enfoca a la atención curativa de las necesidades presentadas por la población estudiantil, de los planteles educativos, extendiéndose a las necesidades presentadas por el personal docente y administrativo, así como a la cobertura de las presentadas por aquella población procedente tanto de las zonas aledañas en que se ubican los planteles educativos.

En este sentido y con base en la experiencia de quien escribe, al hacer el diagnóstico de una oc, desde el punto de vista del trabajo social, se detectó la existencia de un vacío de información en la formación profesional del personal que en ella contribuye, lo cual motiva, entre otras cosas la incursión en el conocimiento de la administración y áreas que la conforman para fortalecer el diagnóstico como función propia del



trabajador social en este tipo de organización a fin de buscar la maximización del mismo y contemplar que tipos de perfiles son afines en el alcance de los objetivos que esta se propone lograr en relación al trabajo que se realiza.

Por tal razón vale la pena subrayar que la formación del profesional en trabajo social tanto durante la licenciatura, como en el posgrado se enriquece y fortalece con la comprensión de aspectos puntuales propios a esta y otras disciplinas, tomando en consideración que al tener conocimiento sobre su aplicación consigue vincular a su vez aquellos elementos acordes a la situación en que interviene logrando propiciar un grado mayor de efectividad.

En esta investigación el *objetivo* planteado fue el conocer cuál es la estructura adecuada para que las oc integren propuestas que cristalicen en iniciativas de ley. Para lo cual se consideró necesario consultar aspectos básicos que permitieran definir aquello a lo que dentro de la presente investigación se consideraría como tal, elaborando así un marco teórico referencial que aportara los parámetros para analizar la información obtenida de las oc analizadas.

Ello con la intención de aportar elementos tangibles y susceptibles de observar por aquellas organizaciones que tengan interés por incursionar en este ámbito. Se busca aportar claridad sobre los elementos que orientan las acciones de las oc, así como maximizar los recursos con que se cuenta para concretar los objetivos planteados.

Con base en lo que se considera una necesidad sentida expresada en su momento por parte de los directivos de la oc Fundación Mujer y Familia A.C. se genera la inquietud que a su vez da origen al *título* de la presente investigación “Análisis de la estructura de las organizaciones civiles (oc), para integrar iniciativas de ley. Una mirada desde el trabajo social. Al caso de Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. en México, Distrito Federal”.

Se elige tomar a las oc Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. (GIRE) y Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C. (Equidad de Género), como parte de la muestra debido a que quien investiga dentro del desarrollo de su formación profesional y luego dentro de su desempeño en el plano laboral, tuvo acercamientos informales con personas de ambas oc, y se pensó en seguir la vía institucional para obtener información detallada acerca de su conformación e historia que permitiera su análisis y determinar las acciones o mecanismos que influyen en su colaboración en el impulso de iniciativas de ley, dado que ambas organizaciones cuentan en su experiencia el haber participado activamente en el impulso de iniciativas de ley a favor de los derechos sexuales y reproductivos de la mujer, dicha labor en México suma ya décadas de trabajo y experiencia, y en el Distrito Federal ha tenido como uno de sus logros más visibles la aprobación de la Ley de interrupción legal del embarazo en el Distrito Federal.

Por lo que se consideró que el estudio de su conformación, aportaría elementos que permitieran identificar aquellos puntos en los cuales se sustenta su estructura, y que a su vez contribuyen tanto a la realización de sus actividades cotidianas como al acceso a su participación junto con otros actores sociales en materia legislativa y a la consolidación de sus aportaciones en iniciativas de ley.

El método empleado en la realización de la presente investigación es el cualitativo, mediante herramientas como la consulta bibliográfica, hemerográfica, y a través de medios electrónicos al llevar a cabo la revisión de material impreso diverso de al menos una de las oc's analizadas y su confrontación con la información obtenida sobre las dos restantes a través de las páginas de internet con que cuentan cada una de estas las cuales también fueron consultadas.

Debido a que aun cuando se pretendió llevar a cabo una serie de entrevistas con personas que colaboran en *Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C.* para lo cual se buscó por medios tales como la vía telefónica, el internet y directorios, un acercamiento, solicitando también al área de posgrado de la Escuela Nacional de

Trabajo Social su apoyo al emitir una carta de presentación que acreditara a quien suscribe como estudiante del posgrado y contribuyera al acceso a quienes las conforman y la obtención de la información requerida.

La carta de presentación fue escaneada para ser enviada vía internet y posteriormente se entregó personalmente en las oficinas administrativas de *Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C.* (GIRE), obteniéndose por respuesta lo indicado por la C. Julieta Herrera M. asistente de dirección en dicha oc con respecto a que la persona encargada atendía solo por citas y su agenda estaba saturada, por lo que sugería se consultara la información en su página de internet y en caso de que hubiese algo más que agregar mejor se enviara la cedula de entrevista vía electrónica, para lo cual fue modificada<sup>14</sup> y enviada puntualmente sin que se hubiera obtenido información alguna por este medio u otro diferente a la página de internet de *Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C.* (GIRE).

A la par de estos acontecimientos se acudió también al domicilio citado por la oc Fundación Mujer y Familia, A.C., encontrando que hace aproximadamente seis años dejó de ocupar el inmueble ubicado en la dirección en comento y al parecer había dejado de realizar las actividades descritas, a su vez se realizaron búsquedas vía telefónica e internet, también se consideró necesario acudir a al menos uno de los planteles del Conalep para tratar de verificar si aún continuaban en funcionamiento las llamadas Clínicas de Atención Multidisciplinaria, más al coincidir con el inicio del periodo vacacional correspondiente al verano 2012, no se logró obtener información en este sentido. Por lo cual no es posible precisar si esta oc continua o no en funcionamiento.

El hecho de no poder obtener información de primera mano y precisa sobre oc *Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C.* Se decide previo acuerdo con el director de tesis buscar otra oc que tenga un perfil parecido a la citada en líneas anteriores, optando por incluir en la presente investigación para su análisis a la oc

---

<sup>14</sup> Los cuestionarios de entrevistas elaborados se presentan en los anexos tres y cuatro de esta investigación.

Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C., la cual también forma parte del grupo de OC que participan en la iniciativa de ley a favor de la Interrupción Legal del Embarazo y en cuyo caso solo se consultó la información que aparece en su página de internet debido a la premura en los tiempos destinados para llevar a cabo la visita a las oficinas administrativas y a que el único recurso humano con que se contó para llevar a cabo estas actividades fue la maestrante.

En el *planteamiento del problema*, se consideró que al carecer las oc de una estructura idónea, les era difícil el acceso a espacios más amplios de participación como lo son la integración de iniciativas de ley; lo cual no fue viable corroborar o descartar debido a que se contempló la posibilidad de un acercamiento a las personas clave que constituyen al Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. a fin de recabar la información que contribuyera al análisis en este sentido, pese a establecer contacto por los medios especificados y acudir personalmente a las instalaciones de la citada.

Por lo que una vez agotados los medios para lograr un acercamiento a la citada oc, se procedió a consultar de nueva cuenta la página de la Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. para revisar y recabar los datos que esta contiene, a la par de esta nueva revisión, se llevó a cabo por este mismo medio la consulta de información de la oc Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, que también formo parte de las oc que impulsaron la Ley de Interrupción Legal del Embarazo en el Distrito Federal.

Lo anterior fue realizado para tener elementos que permitieran dar respuesta a la *pregunta de investigación* planteada al inicio de esta investigación sobre si ¿Las oc para participar en materia legislativa y que sus propuestas se integren en iniciativas de ley necesitan contar con una estructura determinada? La cual es poco factible de responder ampliamente a partir de los datos obtenidos, si bien en las oc analizadas se encuentran rasgos que permiten inferir algún tipo de organización, resulta aventurado el poder afirmar o descartar tajantemente esta necesidad.

Con respecto a la *hipótesis* de esta investigación sobre: Si se logra implementar una estructura adecuada en las oc, entonces se pueden integrar trabajos que permitan la contribución de estas organizaciones civiles en la composición de propuestas que se consoliden en iniciativas de ley. Los resultados obtenidos resultan insuficientes para sostener dicha afirmación.

Sin embargo con base en la investigación documental realizada. Es posible sugerir que observar el proceso organizacional como punto de partida contribuye a consolidar una estructura interna capaz de aprender, adaptarse, transformarse y trascender a la vez que se posiciona efectivamente. E igualmente al contar con la estructura de gestión social adecuada, se establecerán los parámetros que permitan extender los beneficios del trabajo de las oc hacia otras áreas de bienestar social con la riqueza que implica el observar las particularidades y la riqueza que aporta la heterogeneidad en oposición a la tendencia mundial que privilegia los procesos de homogeneización para la búsqueda de soluciones.

Se constata la importancia que reviste el observar el vínculo indisoluble entre la participación ciudadana a través de las oc, el desarrollo humano y de la perspectiva de género, en la construcción de alternativas y poderes democráticos.

Con respecto a la justificación presentada en el inicio de esta investigación, conviene resaltar, que toda forma de organización requiere la presencia de una estructura, por medio de la cual las acciones contempladas lleven una secuencia lógica que aporte a su vez los elementos del diagnóstico y la planeación como bases fundamentales que permitan establecer la dirección, modificación y adecuación de los medios a los fines que se persigue. Lo cual a su vez coloca a este tipo de organizaciones ante la posibilidad de aprender y mantener su vigencia en el tiempo, y en la contribución al trabajo con otros actores sociales.

Por ello en el apartado 3.1 denominado Matriz comparativa de las organizaciones civiles que se analizan, se presenta la confrontación de la información correspondiente a la oc Fundación Mujer y Familia, A.C. (FMF) con la obtenida de las oc Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. (GIRE) y Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C. (Equidad de Género) debido a que son dos de las oc participantes en la presentación de la iniciativa de ley aprobada a favor de la interrupción legal del embarazo en el Distrito Federal, a fin de identificar los rasgos coincidentes entre las tres organizaciones, así como aquellos en los cuales se diferencian las unas de las otras y de esta manera poder identificar si existen rasgos que influyan en las estructuras de las organizaciones civiles que participan en la elaboración de iniciativas de ley, que no estén presentes en aquellas que desean participar en esta materia pero que no han logrado formar parte de ese grupo de organizaciones.

Posteriormente a esta primer matriz, se incluyen en este capítulo otras tres series de cuadro comparativos, que contribuyen al análisis de la información obtenida en forma esquemática, siendo compuesta la segunda serie de estos cuadros por el análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de cada una de las organizaciones que se estudian y se presentan en el apartado 3.2.

La tercer serie está conformada por el apartado 3.3 que contiene la estructura clásica donde se presenta la información correspondiente a los elementos que destacan de las teorías presentadas a lo largo del capítulo tres de esta investigación con base en las cuales se lleva a cabo el análisis de las estructuras correspondientes a cada una de las oc estudiadas.

Finalmente se concluye el capítulo con el apartado 3.4 denominado estructura propuesta en base a las teorías contempladas vs la estructura que presentan las organizaciones civiles analizadas, que se compone por un cuadro comparativo elaborado a partir de la información presentada en las diferentes series de cuadros que le anteceden, a partir de un breve recuento, agrupación y confrontación de los

elementos que aporta la teoría con respecto a la información esquematizada sobre cada una de las oc analizadas, mismo que sin pretender ser un trabajo acabado debido a que sin duda existen aspectos teóricos sin retomar, y ello se debe a que al llevar a cabo este proceso de análisis y reflexión debe considerarse que al hablar de organizaciones de este tipo estas se encuentran compuestas por un factor invaluable, fundamental e insustituible en su desarrollo, este factor es la humanidad.

Que implica a su vez su constante cambio en busca de su evolución, adaptación y consolidación. En donde debido a su propia naturaleza cambiante suele salirse de los parámetros contemplados en este periodo respondiendo a los cambios propuestos desde las pautas y el contexto social en que se desenvuelve. Este factor, al ser un ente social cambiante no puede ni debe ser atado a procesos inflexibles o acotados, no obstante también debe preverse el que puede haber pasos difíciles de percibir plenamente. Motivo por el cual suele ser poco factible o innecesaria su inclusión dentro de la propuesta presentada y ello hace viable observar una de las consecuencias derivadas del no contar con un acceso que sensibilice a este factor humano y motive su apertura y aportación a los datos que hagan posible un análisis de mayor profundidad y alcance.

### 3.1 Matriz comparativa de las organizaciones civiles que se analizan

Como se presenta a continuación en el cuadro uno, las tres organizaciones contempladas dentro de la presente investigación forman parte de las oc al constituirse legalmente como asociaciones civiles de acuerdo a lo estipulado para tal fin por la legislación vigente en la materia, si bien la conformación de ellas marca una pauta de entre diez y 15 años, desde su constitución como tales, las tres están conformadas y representadas en su mayor parte por mujeres, comparten la característica de gratuidad que distingue a las organizaciones que se constituyen bajo la figura legal de asociación civil, como lo señala Silvia Galeana de la O.

Cuadro 1. **Figura Jurídica.**

Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
Asociación Civil, no lucrativa, privada, apolítica, laica y asistencial, fundada en el año 2000, por Ma. Guadalupe Haro Ortega, Rosa Elena Represas de Almeida, Alma Manyi Sánchez Hidalgo Treviño, Ma. Elena Haro Ortega, Rosa Ma. Ramírez Pardiño, Magdalena Fierro Salcido, Ana Carmen Bustillos Borges, Genoveva Chávez Galnares, y Marisela Mireles Chávez”.	Asociación Civil sin fines de lucro, fundada en 1991 por Marta Lamas, Patricia Mercado, María Consuelo Mejía, Sara Sefchovich y Lucero González.	Organización civil fundada en 1996, Sus fundadoras son cinco feministas de gran trayectoria y reconocimiento en México, por su compromiso y experiencia en la defensa de los derechos de las mujeres, y la promoción de la equidad de género. Actualmente, la organización es dirigida por María Eugenia Romero, feminista con reconocido prestigio nacional e internacional por sus más de 30 años de experiencia y compromiso en la promoción y defensa de los derechos de las mujeres.
Fuente: Elaboración propia, con información de Acta Constituida de la oc. (Gofil Díaz, 2000)	Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)	Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.



En el cuadro dos se presentan los objetivos que cada una de estas organizaciones persigue, en el es posible apreciar que la oc Fundación Mujer y Familia, A.C. (de la cual en adelante se retomaran sus siglas FMF para abreviar su mención en lo sucesivo) presenta diferentes objetivos que a su vez indican varias áreas de interés sin especificar aquella en la cual pretende incidir de manera predominante, mientras las oc Grupo de Información en Reproductivo Elegida, A.C. (de la cual en adelante se retomaran sus siglas GIRE para abreviar en las siguientes páginas), y Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C. (así mismo de esta oc en adelante se retomaran las dos primeras palabras de su razón social como abreviación al referirse a esta como Equidad de Género) exponen que su principal interés son los temas relacionados con las mujeres dentro del marco de los derechos humanos y el feminismo como se aprecia, acota entonces su marco de acción a este propósito.

**Cuadro 2. Objetivo de las oc analizadas como asociación civil.**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia.
<p>Conjuntar, dirigir, coadyuvar y ejecutar programas sociales para el desarrollo de la familia en materias de salud, educación, proyectos productivos, asistencia social y cultura, poniendo énfasis en la atención a mujeres, jóvenes, niños, discapacitados, enfermos de VIH - SIDA y personas de la tercera edad, en apoyo y solidaridad con los grupos y sectores más desprotegidos y vulnerables de la sociedad.</p>	<p>Fomentar la discusión racional que trate el tema dentro del contexto de los derechos humanos de las mujeres, lejos de dogmas y prejuicios. DEGIRE también trabaja con la finalidad de hacer avanzar las leyes y políticas públicas sobre aborto en México, así como el acceso a servicios de salud de calidad.</p>	<p>Una organización feminista en la que promovemos la igualdad entre mujeres y hombres, así como el estado de derecho, mediante el impulso de políticas públicas con enfoque de género, el fortalecimiento del liderazgo, y la participación ciudadana de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política y social.</p>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Acta Constituida de la oc. (Goñi Díaz, 2000)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

En el cuadro tres, se observa que las tres oc, para llevar a cabo su trabajo han establecido vínculos de colaboración con otras instancias tanto públicas, como privadas y también sociales. En el caso de la FMF los conforma mediante la realización de convenios, mientras que GIRE y Equidad de Género llevan a cabo la creación de alianzas y redes estratégicas constituidas legalmente.

**Cuadro 3. Redes de apoyo o alianzas estratégicas.**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep)</li> <li>• La Facultad de Estudios Superiores de la Universidad Nacional Autónoma de México (Campus Zaragoza)</li> <li>• El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF),</li> <li>• La Secretaría de Seguridad Pública específicamente con la Policía Federal Preventiva (PFP),</li> <li>• La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), y</li> <li>• Los Centros de Integración Juvenil (CIJ).</li> <li>• La Organización de las Naciones Unidas para México, Cuba y República Dominicana,</li> <li>• La Organización Mundial de la Salud (OMS),</li> <li>• La Secretaría de Salud por medio de las Direcciones Generales de la Beneficencia Pública, de Salud Reproductiva, de la Promoción de la Salud y del Censado,</li> <li>• La Dirección General de Participación Ciudadana de la SSP,</li> <li>• La Red Contra el Cáncer la Red Nacional para la Participación Ciudadana y el Consejo de ONG's del D.F.</li> </ul> <p>Contemplando para noviembre de 2002 la firma convenios con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Secretaría de Educación Pública (SEP),</li> <li>• La Secretaría de Salud del D.F.,</li> <li>• La Secretaría de Gobernación (SEGOB),</li> <li>• La SECODAM,</li> <li>• El Comité de Consulta y Participación Ciudadana del Consejo Nacional de Seguridad Pública (CONSEGU) dependiente la Secretaría de Seguridad Pública, y</li> <li>• La Escuela de Medicina Westhill, A.C.</li> </ul>	<p>En el año 2000 constituyó la <i>Alianza Nacional por el Derecho a Decidir (ANDAR)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Católicas por el Derecho a Decidir AC.</li> <li>• Equidad y Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia AC.</li> <li>• Ipas México.</li> <li>• Population Council México</li> </ul> <p>En 2008 es constituida la Red Nacional de Abogadas y Abogados por la Defensa de la Reproducción Elegida (RADAR 4°), cuyo objetivo es monitorear el ejercicio de los derechos reproductivos en los estados de la República Mexicana. La coordinación de las actividades de esta red está a cargo de GIRE.</p>	<p>Actualmente, junto con otras cuatro organizaciones de la sociedad civil, desarrollamos el proyecto <i>SUMA, democracia es igualdad</i>.</p> <p>En colaboración con el <i>Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)</i> y <i>ONU Mujeres</i>, trabajamos para lograr un incremento significativo en el número de mujeres que ocupen cargos públicos en diez estados de la República Mexicana.</p> <p>El proyecto más importante del área es la <i>Red por los derechos sexuales y reproductivos en México (Ddeser)</i>,</p> <p><i>Integrante de la Alianza Nacional por el Derecho a Decidir (ANDAR)</i></p>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Reporte Semestral (Fundación Mujer y Familia A., 2003)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la OC. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la OC.</p>

En el cuadro cuatro es posible apreciar con claridad que mientras las oc GIRE y Equidad de Género establecen como su misión claramente el propósito de promover la primera la defensa de los derechos reproductivos de las mujeres, y la segunda la igualdad entre hombres y mujeres, mientras que la FMF carece de este elemento lo que dificulta determinar cuál es su campo de acción en específico.

**Cuadro 4. Misión.**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
	<p>Promover y defender los derechos reproductivos de las mujeres en el marco de los derechos humanos.</p>	<p>Promueve la igualdad entre mujeres y hombres así como el estado de derecho mediante el impulso de políticas públicas con enfoque de género, el fortalecimiento del liderazgo y la participación ciudadana de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política y social.</p>
	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

En el cuadro cinco, con respecto a la visión es posible apreciar que la FMF también carece de esta, mientras que GIRE y Equidad de Género aportan al análisis de manera puntual como se visualizan a sí mismas cada una.

**Cuadro 5. Visión.**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
	<p>Ser una organización referente en el tema de derechos reproductivos para los tomadores de decisión, líderes de opinión y profesionales de derecho y salud; seguir compartiendo el modelo de incidencia política con organizaciones de la sociedad civil de México y Latinoamérica y continuar como referente de litigio estratégico ante violaciones a los derechos reproductivos.</p>	<p>Como organización es una sociedad democrática con una amplia participación ciudadana donde mujeres y hombres puedan decidir sobre su vida dentro de un estado de derecho con instituciones que integren transversalmente la perspectiva de equidad de género en sus políticas internas y externas.</p>
	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

El cuadro seis presenta un dato de relevancia, la filosofía que da pauta a las acciones de las tres oc, pues mientras la FMF se propone la transformación de sus Clínicas en Escuelas Promotoras de Salud, GIRE determina que su principal función es la recopilación, sistematización y elaboración de información que difunde a efectos de que la mujer ejerza y controle sus derechos reproductivos a la vez que busca la forma de que aquellos que intervienen en la dotación de servicios públicos o privados de salud otorguen a la mujer facilidades para tal fin.

Para Equidad de Género su filosofía es la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante el desarrollo e incorporación de propuestas de políticas públicas con enfoque género.

**Cuadro 6. Filosofía que sustenta sus trabajos**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>Sus acciones se centran en la paulatina transformación de los espacios en donde se ubican las Clínicas Multidisciplinarias de Atención Integral Comunitaria, en “Escuelas Promotoras de la Salud.”</p>	<p>Desde sus inicios recopila, sistematiza y difunde información sobre derechos reproductivos. Por lo que la <i>filosofía</i> que da sustento a sus acciones es el trabajar para que todas las personas en México ejerzan su derecho a decidir sobre su propia reproducción. Centra su labor en la promoción de reformas legales y políticas públicas que amplíen y garanticen el acceso a servicios de salud reproductiva y al ejercicio de los derechos reproductivos, en el marco de los derechos humanos.</p>	<p>Promover la igualdad entre mujeres y hombres, mediante el desarrollo e incorporación de propuestas de políticas públicas con enfoque género, el fortalecimiento del liderazgo, y la participación ciudadana de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política y social del país.</p>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Programa de Salud Comunitaria (Fundación Mujer y Familia A. U.-F., 2002)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

En el cuadro siete se presenta un esbozo de aquello que forma parte de la infraestructura con que las oc analizadas cuentan, la FMF además de contar con un área específica para llevar a cabo sus actividades administrativas, toma como parte de esta, las instalaciones pertenecientes a su aliado estratégico el Conalep, así como del uso de internet como medio de documentación, con relación a GIRE y Equidad de Género, ambas hacen uso de la tecnología, lo cual les permite poner al alcance de un considerable número de personas el producto de su trabajo en este caso la información que generan a través de sus respectivas páginas de internet, aun cuando DEGIRE lo omite, mientras que Equidad de

Género lo agrega al final, es posible establecer que ambas cuentan también con oficinas administrativas, aun cuando se desconoce si llevan o no a cabo otro tipo de actividades como las que refieren desarrollar en los medios electrónicos.

**Cuadro 7. Infraestructura.**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>Para la realización de sus actividades cuenta con oficinas administrativas, , ubicadas en la calle de Risco # 267, Colonia del Jardines del Pedregal, delegación Álvaro Obregón C.P. 01900, México, D.F., así como espacios de atención ubicados en planteles del Conalep cuyos datos específicos son presentados en la parte de anexos de esta investigación. (Ver anexo y otros).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Línea telefónica al público en general para consultas informativas sobre el ejercicio de los derechos reproductivos en México, particularmente del acceso a la interrupción legal del embarazo en el país: (5255-5658 6223).</li> <li>• <b>Centro de Documentación y Biblioteca (CDyB)</b>, que ofrece servicios gratuitos de información que permiten el acceso a diversas fuentes de información y conocimiento. Se trata de un recurso documental, organizado con estándares bibliotecológicos, se encuentra a disposición de investigadores, académicos y público en general.</li> <li>• El horario, los servicios y las colecciones pueden consultarse como sigue:            Catálogo bibliográfico en línea (OPAC) se consulta en la dirección web y se actualiza semanalmente:  <a href="http://200.78.223.179:8041/GIRE">http://200.78.223.179:8041/GIRE</a></li> <li>• Oficinas administrativas ubicadas en la calle de Viena # 160, Colonia del Carmen, delegación Coyoacán, C.P. 04100, México, D.F. Apartado postal 21-147 Admón. 21, Coyoacán, México, DF. Tel. 5658-6645 y fax 5658-6684.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficinas administrativas ubicadas en la calle de Abasolo # 187, Colonia del Carmen, delegación Coyoacán, C.P. 04100, México, D.F.</li> <li>• Dirección web  <a href="http://www.equidad.org.mx/equidad/iquienes-somos.html">http://www.equidad.org.mx/equidad/iquienes-somos.html</a></li> </ul>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Reporte Semestral (Fundación Mujer y Familia A. , 2003)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

El cuadro ocho permite observar la disparidad existente en las estructuras orgánicas que las oc presentan, siendo la correspondiente a la FMF una fusión entre su estructura organizacional y operativa, que permite darse una idea parcial del tipo de profesionistas que integran esta organización, mientras que GIRE y Equidad de Género se avocan primordialmente a presentar la estructura en la cual es posible apreciar las diferentes áreas que integran su parte operativa como se aprecia en el cuadro con respecto a las dos primeras en los organigramas en la parte de anexos del presente documento, siendo la información escasa en ese aspecto por lo que resulta difícil el poder determinar el tipo o tipos de perfil profesional de quienes las integran.

**Cuadro 8. Estructura Orgánica**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>Asamblea General, Mesa Directiva, Patronato y Cuadros de Atención. No tiene estructura organizativa.</p>	<p>Se destacan cuatro áreas que son: la Jurídica, de Comunicación, el Centro de Documentación y Biblioteca, así como la Dirección de Desarrollo Institucional. No se tuvo acceso a su acta constitutiva.</p>	<p>Señala cuatro áreas:                      Políticas y presupuestos públicos con enfoque de género.  <i>Participación política y empoderamiento económico de las mujeres.</i>  <i>Derechos sexuales y reproductivos, y aborto legal.</i>  <i>Coordinación de capacitación.</i></p>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Acta Constituida de la oc. (Goñi Díaz, 2000)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

En el cuadro nueve es posible observar mientras la FMF es integrada por personal que posee formación universitaria en su mayoría, tanto en el área operativa como entre aquellos que integran su mesa directiva, en cuestión administrativa solo cuenta con una secretaria ejecutiva, en contrapartida la información aportada por GIRE en sus medios electrónicos

solo permite entrever que entre quienes colaboran o apoyan sus actividades se encuentran abogadas y abogados en materia jurídica y legislativa, mientras que Equidad de Género refiere contar con una gama extensa de perfiles profesionales para la realización de sus actividades.

**Cuadro 9. Perfil profesional del personal con que cuentan las OC**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>Sus cuadros de atención están integrados por pasantes de las carreras de Odontología, Psicología y Medicina de la Facultad de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma de Nacional de México (Campus Zaragoza), sus actividades administrativas, además de auxiliarse con los miembros de la mesa directiva entre los que se encuentran contadores, economistas y licenciados en ciencias de la comunicación, solo cuentan con una secretaria.</p>	<p>Abogados y Abogados por la Defensa de la Reproducción Elegida (RADAR 4o.)</p>	<p>Cuenta con: Economistas, internacionalistas, pedagogas, abogadas, sociólogas, comunicólogas, trabajadoras sociales, traductoras, administradoras, psicólogas, médicas y activistas especialistas en advocacy.</p>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Reporte Semestral (Fundación Mujer y Familia A. , 2003)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

En el cuadro 10. Se presenta el aspecto relacionado con la capacitación, donde destaca que aun cuando las tres oc consideran que esta es un elemento valioso en la conformación del ser humano, así como de los servicios que buscan promover y proporcionar. Los esfuerzos que en este sentido realizan las oc se enfocan prioritariamente al personal operativo en el caso de la FMF, mientras que GIRE y Equidad de Género se enfocan en la capacitación de aquellos que harán uso de la información que ambas organizaciones generan para tal fin.



Sean estos funcionarios públicos o usuarios de los servicios que se relacionan con los derechos reproductivos de las mujeres.

**Cuadro 10. La Capacitación en las OC**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>Se orienta prioritariamente a los cuadros de atención al público que están en las Clínicas, mientras que el personal que apoya en las labores administrativas al igual que los directivos, no recibe capacitación ni actualizaciones para el desempeño de sus labores cotidianas.</p>	<p>Considera a la capacitación como una herramienta que favorece la incidencia que acompaña la estrategia amplia de la OC y, específicamente, busca incrementar la sensibilización y el conocimiento sobre el aborto y los derechos reproductivos de sectores clave al compartir conocimientos, información y perspectivas, en aquellos a quienes ofrece sus servicios.</p>	<p>La Coordinación de capacitación</p> <p>Sistematiza las diversas experiencias de capacitación de las diferentes áreas, además de demandas específicas para otras instancias u organismos públicos y/o privados, que tengan que ver con los temas prioritarios y relevantes para Equidad, como derechos sexuales y reproductivos, aborto, salud materna, presupuestos públicos, género, participación política, ciudadanía, democracia, laicismo, familias, entre otros.</p> <p>La <i>Coordinación de capacitación</i> se construyó tras identificar la necesidad de capacitar, sensibilizar y especializar a diversas poblaciones en los temas relacionados con los derechos de las mujeres, con métodos de trabajo que permiten incrementar la sensibilidad y compromiso de las capacitadas, además de otorgarles nuevos conocimientos.</p> <p>Las capacitaciones que imparte se adaptan a los requerimientos específicos de cada población, tanto en tiempos como en profundidad de contenidos. En todas las intervenciones que se hacen, se contempla a la persona como el centro de la capacitación; así, el respeto y la diversidad son ejes fundamentales en el trabajo.</p>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de (García, 2003)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

Cuadro 11. Las tres organizaciones analizadas comparten la característica de gratuidad, que como se recordara se señalo es uno de los rasgos distintivos de las oc que adoptan la figura jurídica de asociación civil. Sin embargo, requieren

el manejo de recursos económicos para solventar tanto los gastos de operación que generan los servicios que proporcionan, así como los que implica la administración de toda organización, tales recursos en el caso de la dos primeras, son generados, bien sea, por medio de eventos sociales o la participación de las oc con proyectos en programas que bajan de instituciones públicas, así como de las aportaciones voluntarias que particulares realizan a estas. Mientras que Equidad de Género aun cuando señala trabajar sobre aspectos de transparencia no presenta información relacionada con la obtención de los mismos en su página de internet.

**Cuadro 11. Procedencia y manejo de los recursos para el financiamiento de su trabajo.**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>Se obtiene por medio de donaciones o con los ingresos provenientes de las actividades de recaudación de fondos que realizan quienes integran el patronato y la mesa directiva de la OC, bajo la figura de voluntarias quienes organizan eventos sociales y bazares, cuenta con apoyo de instituciones de los sectores público y privado.</p> <p>Las financiadoras nacionales y la participación de la oc con los proyectos elaborados en convocatorias que se derivan de los programas de instituciones públicas, son otra fuente de ingresos. Aun cuando el desfase entre la otorgación de estos recursos y los calendarios programados por las instituciones educativas, y el monto asignado en contraste con lo proporcionado a otras instancias coloca la oc, en desventaja ante otras instituciones para la captación de un mayor número de prestadores de servicio social.</p>	<p>Los fondos con que opera provienen principalmente de fundaciones, agencias de cooperación y una pequeña –aunque creciente- fracción es aportada por individuos que a título personal deciden brindar su apoyo.</p>	<p>En su página de internet no indica cómo lleva a cabo el financiamiento de sus actividades</p>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de (García, 2003)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

En el cuadro 12 se presentan, las acciones que las tres oc realizan, donde es posible ver que las acciones correspondientes a la FMF se encuentran organizadas en lo que denomina Programa Nacional de Salud Comunitaria “TODAS Y TODOS SALUDABLES”, en cuyo objetivo reitera su interés por atender aspectos tales como educación para la salud, campañas de vacunación, atención básica de desarrollo, fomento y promoción de la salud, salud reproductiva, salud de los niños, jóvenes y mujeres, adultos y ancianos.

GIRE establece dentro de su Área de Comunicación como objetivo principal el coordinar y promover la presencia de la oc en los medios de comunicación. Siendo su objetivo la creación de conciencia que versa en la defensa y promoción de los derechos reproductivos, contribuya a des estigmatizar el tema de la interrupción del embarazo, y Equidad de Género establece la búsqueda de los medios para impulsar el desarrollo de las mujeres y sus derechos, por medio de líneas de acción que se integran en tres áreas básicas.

Reiterándose lo comentado en un principio sobre el hecho de que la FMF al presentar un espectro diverso tanto de acciones, como de población no precisa el objetivo principal que pretende alcanzar, dedicándose entonces a proporcionar atención de carácter curativo en las áreas medica, odontológica y psicológica principalmente.

**Cuadro 12. Programas de Trabajo de las oc.**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>Programa Nacional de Salud Comunitaria “TODAS Y TODOS SALUDABLES”, como un modelo de atención médica integral, el cual contempla la realización de las siguientes acciones: educación para la salud, campañas de vacunación, atención básica de desarrollo, fomento y promoción de la salud, salud reproductiva, salud de los niños, jóvenes y mujeres, adultos y ancianos. Para asegurar una mejor atención de los programas de salud se tiene contemplada la realización de investigaciones epidemiológicas para saber el grado de salud de las personas a quienes se atiende</p>	<p><b>El Área de Comunicación.</b></p> <p>Se encarga de coordinar y promover la presencia de GIRE en los medios de comunicación así como difundir información y capacitar a actores clave en temas de derechos reproductivos. Busca ampliar y reforzar el debate sobre los derechos reproductivos desde una perspectiva científica y de derechos humanos. El objetivo es crear conciencia sobre la defensa y promoción de los derechos reproductivos y desestigmatizar el tema de la interrupción del embarazo.</p>	<p>Busca Impulsar el desarrollo de las mujeres y sus derechos, por medio de líneas de acción que se integran en tres áreas: Políticas y presupuestos públicos con enfoque de género; Participación política y empoderamiento económico de las mujeres; y Derechos sexuales y reproductivos, y aborto legal, trabajando de manera conjunta con la Coordinación de capacitación.</p>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Programa de Salud Comunitaria (Fundación Mujer y Familia A. U.-F., 2002)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

El cuadro 13 presenta la información con respecto al objetivo de los programas que guían las acciones de estas oc la FMF, este presenta una contradicción que lo hace inviable desde el principio pues cita que busca contribuir en la prevención, y solución, así como en la *conservación* de la problemática de la salud – enfermedad, si bien acota su objeto de intervención a la población interna y circunscrita en las comunidades de los alrededores de los planteles en que se encuentran sus Clínicas. Con respecto a GIRE la información que presenta en su página de internet como el objetivo de su área jurídica define su propuesta en el desarrollo de estrategias tendientes a la promoción de leyes y políticas públicas a favor de los derechos reproductivos de las mujeres, al igual que esta, Equidad de Género presenta los objetivos de la

Red de Derechos sexuales y reproductivos en México (Ddeser) y de la Coordinación de Capacitación, los cuales son la defensa y promoción de estos derechos, así como la sensibilización y reflexión.

**Cuadro 13. Objetivo de los programas de las oc.**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>El objetivo general del Programa “TODAS Y TODOS SALUDABLES”:</p> <p>Contribuir en la prevención, solución y conservación de la problemática de la salud- enfermedad integral, individual y colectiva de la población interna y aledaña a los planteles del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep)</p>	<p><b>El objetivo general de su Área Jurídica es:</b></p> <p>Desarrollar estrategias jurídicas para el respeto y garantía de los derechos reproductivos en México, a través de la promoción de leyes, políticas públicas y jurisprudencia que avancen el ejercicio de la autonomía y libertad reproductiva de las personas, especialmente de las mujeres.</p>	<p>Red de Derechos sexuales y reproductivos en México (Ddeser), cuyo objetivo es defender y promover los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, e impulsar el acceso a los servicios de aborto legal en México.</p> <p>El objetivo de esta Coordinación, es contribuir a construir una sociedad sensible, reflexiva, propositiva y activa políticamente, en la promoción de los derechos sexuales y reproductivos, el acceso al aborto legal, los derechos humanos, la equidad de género, y la ciudadanía.</p>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Programa de Salud Comunitaria (Fundación Mujer y Familia A. U.-F., 2002)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

En el cuadro 14 que se presenta en la siguiente página se muestran los objetivos específicos que las tres oc se proponen alcanzar, aunque en el caso de la FMF estos son dispersos y tienden a señalar la realización de actividades. En GIRE por otro lado, es posible apreciar la definición de cinco líneas primordiales de acción, que se suceden en la consecución de su objetivo principal en la promoción con base en los derechos humanos del respeto y acceso a servicios seguros y de calidad en la observancia de los derechos reproductivos de las mujeres, y Equidad de Género refiere tener la intención de impulsar el desarrollo de las mujeres y sus derechos por medio de líneas de acción integradas en tres áreas.

**Cuadro 14. Objetivos específicos Vs Principales líneas de acción.**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Brindar educación a la población en general sobre la prevención de enfermedades transmisibles y orientarlos sobre las medidas de seguridad para la prevención de accidentes en el hogar, la escuela y el trabajo.</li> <li>○ Aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas durante la formación profesional del área médica para desempeñar actividades del primer nivel de atención para la salud comunitaria.</li> <li>○ Informar y fomentar entre la comunidad el uso de los medicamentos Genéricos Intercambiables, como una forma de ahorro en el cuidado y atención de su salud.</li> <li>○ Informar a niños y jóvenes sobre el uso y abuso de drogas y las consecuencias en su desarrollo y en sus condiciones de salud.</li> <li>○ Promover una cultura de la prevención del VIH-SIDA, mediante la realización de acciones de promoción y educación para la salud, en coordinación con las autoridades en la materia, organismos nacionales e internacionales y OSC.</li> <li>○ Realizar entre los jóvenes acciones para la prevención del delito, el conocimiento de sus derechos humanos y la creación de hábitos y valores como ciudadanos.</li> <li>○ Utilizar los medios de comunicación para facilitar cambios en los estilos de vida, mejorar la salud y reducir el riesgo de dolencias graves.</li> <li>○ Intercambiar puntos de vista e información con organizaciones nacionales e internacionales para un mejor cuidado de la salud.</li> <li>○ Incorporar a un distinguido grupo de mexicanos para la integración del Patronato de la organización, quienes apoyarán con su experiencia las tareas en materia de salud.</li> </ul>	<p>○ Entre sus principales líneas de acción del área se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La investigación y análisis jurídico para la difusión de información especializada sobre derechos reproductivos, especialmente sobre acceso y prestación de servicios de interrupción legal del embarazo; protección de la maternidad deseada; tecnologías reproductivas y métodos anticonceptivos; mortalidad materna; y violencia vinculada a la salud reproductiva.</li> <li>○ La asesoría jurídica y asistencia técnica a funcionarios/as públicos/as y tomadores de decisiones de las distintas ámbitos gubernamentales (legislativo, ejecutivo y judicial) para promover reformas y políticas públicas que garanticen los derechos reproductivos, especialmente de mujeres, adolescentes y niñas.</li> <li>○ El análisis y seguimiento de iniciativas de ley, políticas públicas y jurisprudencia sobre derechos reproductivos en instancias legislativas, judiciales y administrativas (particularmente de procuración de justicia y salud) a nivel nacional y estatal.</li> <li>○ El litigio de interés público y la defensa integral de casos de violaciones a derechos reproductivos en el ámbito nacional e internacional, desde una perspectiva de derechos humanos y género.</li> <li>○ La vinculación y fortalecimiento de redes internacionales, nacionales y locales por los derechos reproductivos, especialmente de la Red de Abogadas y Abogados por la Defensa de la Reproducción Elegida (RADAR 4o).</li> <li>○ Apoyo a campañas internacionales para promover los derechos reproductivos, como la Campaña 28 de Septiembre por la Despenalización del Aborto en América Latina y el Caribe.</li> <li>○ La atención de una línea telefónica al público en general para consultas informativas sobre el ejercicio de los derechos reproductivos en México, particularmente del acceso a la interrupción legal del embarazo en el país: (5255-5658 6223).</li> </ul>	<p>Impulsa el desarrollo de las mujeres y sus derechos, por medio de líneas de acción que se integran en tres áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Políticas y presupuestos públicos con enfoque de género;</li> <li>○ Participación política y empoderamiento económico de las mujeres; y</li> <li>○ Derechos sexuales y reproductivos, y aborto legal, trabajando de manera conjunta con la Coordinación de capacitación.</li> </ul>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Programa de Salud Comunitaria (Fundación Mujer y Familia A. U.-F., 2002)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

En el cuadro 15 se abordan las principales temáticas que cada una de estas tres oc se propone atender, la FMF acota en tres áreas su labor, siendo diverso el objeto de su intervención como lo son las acciones que busca emprender. GIRE centra su atención en la defensa y promoción de los derechos reproductivos de las mujeres en México mostrando coherencia y consistencia con su discurso inicial, acotando sus acciones entorno a seis temas básicos, y Equidad de Género destaca los temas en que se especializa su trabajo, si bien agrega el rubro entre otros que abre su espectro de acción.

**Cuadro 15. Temáticas que abordan sus programas de trabajo.**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>El Programa "TODAS Y TODOS SALUDABLES" Comprende tres aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Educar para la salud, como un proceso permanente que contribuya a la formación de una cultura de la salud.</li> <li>• Un medio ambiente y entornos saludables, que permitan el desarrollo de sus habitantes, las relaciones armónicas, que estimule la recreación, el deporte y el respeto por la naturaleza con entornos limpios y seguros.</li> <li>• Procurar que los servicios de salud y nutrición se orienten a favorecer un sano crecimiento y desarrollo de la población.</li> </ul>	<p>Las principales temáticas del trabajo integral que realiza GIRE en defensa y promoción de los derechos reproductivos de las mujeres en México. Se encuentra el acceso al aborto legal y seguro. Con el desarrollo de estrategias de trabajo que abarcan una amplia diversidad de temas relacionados con los derechos reproductivos que son de especial relevancia en el contexto actual tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La mortalidad materna.</li> <li>• El acceso a anticonceptivos.</li> <li>• La protección de la maternidad</li> <li>• La reproducción asistida.</li> <li>• La objeción de conciencia.</li> <li>• El secreto profesional.</li> </ul>	<p>Se especializa en temas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación política,</li> <li>• Ciudadanía,</li> <li>• Democracia,</li> <li>• Aborto,</li> <li>• Embarazo adolescente,</li> <li>• Anticoncepción de emergencia,</li> <li>• Derechos sexuales y reproductivos,</li> <li>• Género,</li> <li>• Infecciones de transmisión sexual,</li> <li>• Métodos anticonceptivos,</li> <li>• Salud materna,</li> <li>• Sexualidad,</li> <li>• Violencia,</li> <li>• Presupuestos públicos,</li> <li>• Laicismo,</li> <li>• Democratización de las familias, entre otros.</li> </ul>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Programa de Salud Comunitaria (Fundación Mujer y Familia A. U.-F., 2002)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

Cuadro 16 al referirse a las acciones a realizar dentro de sus programa, la FMF extravía su labor como oc al retomar aspectos de carácter operativo que son realizados por otras instancias o bien por los prestadores de servicio social, tal es el caso de la elaboración del diagnóstico colectivo, así como de la evaluación de las actividades desarrolladas en el plano operativo. En contrapartida GIRE destaca el tipo de actividades que como oc se propone realizar en la consecución de la promoción sobre derechos reproductivos, con énfasis en la problemática del aborto en México, mientras que de Equidad de Género se retoman los objetivos que presenta en las tres líneas de acción presentadas en cuadros anteriores.

**Cuadro 16. Acciones contempladas en sus programas.**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>El Programa “TODAS Y TODOS SALUDABLES” se desarrolla en tres etapas a saber:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La concertación de firma de convenios de colaboración, entre la Fundación y diferentes instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil.</li> <li>2. Efectuar el diagnóstico colectivo (obtención de datos epidemiológicos e individual (registro de datos en un expediente clínica único para las áreas médica, odontológica y psicológica) que aporte los elementos necesarios para la aplicación de los programas de atención preventivos, curativos o de rehabilitación a través de la canalización a especialidades.</li> <li>3. Incluye actividades de evaluación sobre la estructura, el proceso y los resultados de los programas, manejando algunos indicadores para el logro de estas actividades.</li> </ol>	<p>Organiza conferencias de prensa, entrevistas y participación del equipo de GIRE en periódicos, programas locales y nacionales de radio y televisión, en chats, en blogs y en redes sociales como facebook y <b>twitter</b>. Difunde información a través de Internet. Coordina la participación de GIRE en las ferias temáticas y eventos públicos; la publicación y distribución de materiales informativos sobre derechos reproductivos, con énfasis en la problemática del aborto en México.</p>	<p>Políticas y presupuestos públicos con enfoque de género. Análisis y la elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género, dentro y fuera de México. Consolidó una metodología para transversalizar la perspectiva de equidad de género al interior de diversas instituciones.</p> <p>Participación política y empoderamiento económico de las mujeres. incrementar la presencia y participación de mujeres, de diversos sectores, en cargos públicos, fortaleciendo sus habilidades, capacitándolas y sensibilizándolas sobre la importancia de ejercer una ciudadanía activa e informada.</p> <p>Derechos sexuales y reproductivos, y aborto legal. Su finalidad es impulsar acciones tendientes a la difusión y defensa de los derechos de las mujeres en esta materia.</p>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Programa de Salud Comunitaria (Fundación Mujer y Familia A. U.-F., 2002)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>



En el cuadro 17 se aprecia que si bien ninguna de las tres oc excluye a población, alguna de sus acciones, GIRE centra su atención en la promoción de los derechos reproductivos y el acceso a servicios de salud seguros en el ejercicio de estos para las mujeres. Lo que le permite acotar su objeto de intervención y dirigir sus esfuerzos a la consecución de sus fines.

**Cuadro 17. Población que contemplan en sus acciones las OC.**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>El universo de trabajo definido en el Programa “TODAS Y TODOS SALUDABLES” es:</p> <p>Alumnos del Conalep, personal docente, trabajadores y sus familias y población de la comunidad que solicite dichos servicios. Se ha considerado que en un principio la población a atender, sean personas de diferentes edades y que pertenezcan a grupos considerados dentro de los más desprotegidos y vulnerables, como pueden ser los niños y jóvenes, sin dejar de atender también a otros grupos sociales con determinados problemas de salud.</p> <p>El programa se inició en el Distrito Federal y en cuanto este se fortalezca, la Fundación tiene pensado implementarlo en otras entidades de la República, en donde se están formando las coordinaciones estatales de la propia organización. Las áreas facilitadas por el CONALEP y los espacios para la realización de las acciones que se efectúen fuera de los planteles del Colegio, se solicitarán a la comunidad, a las escuelas o a las OSC.</p>	<p>Los materiales están dirigidos a tomadores de decisión, funcionarios de los tres poderes del Estado, profesionales del Derecho, personal relacionado con la procuración de justicia, prestadores de servicios de salud, medios de comunicación, líderes de opinión, personal académico, organizaciones de la sociedad civil y público en general; el diseñar e implementar la estrategia de capacitación para instancias públicas y para la sociedad civil, líderes de opinión y periodistas. La capacitación es una herramienta para la incidencia que acompaña la estrategia amplia de GIRE y, específicamente, busca incrementar la sensibilización y el conocimiento sobre el aborto y los derechos reproductivos de sectores clave al compartir conocimientos, información y perspectivas.</p>	<p>Ha trabajado con mujeres y hombres que pertenecen a distintos sectores: grupos organizados de mujeres, grupos de jóvenes, sindicatos, estudiantes de nivel medio y superior, asambleas comunitarias, y funcionarios/os de los tres niveles de gobierno, entre otros, para lograr incidir en la agenda pública.</p> <p>Las actividades realizadas han sido tanto en ciudades como en comunidades rurales e indígenas de varias partes del país.</p> <p>Los espacios de influencia se han extendido desde grupos de personas organizadas, hasta comisiones estatales de derechos humanos, institutos de las mujeres, procuradurías de justicia, secretarías de salud, y el gobierno federal y los estatales.</p>
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Programa de Salud Comunitaria (Fundación Mujer y Familia A. U.-F., 2002)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>

Cuadro 18 los recursos captados por estas oc se destinan íntegramente por la FMF a los gastos de operación que implican la atención de las personas en las Clínicas, obteniendo apoyos económicos que se otorgan mediante la modalidad de becas a los jóvenes prestadores de servicio social de las diferentes disciplinas, dando cuenta del destino de estos mediante informes periódicos a las diferentes instancias financiadoras, mientras que GIRE señala destinar parte de estos para el pago de los medios y herramientas necesarios para que el personal lleve a cabo sus actividades, más no se detalla si estos reciben algún tipo de percepción económica por el trabajo que realizan, y en el caso de Equidad de Género al igual que se desconoce la procedencia de los recursos económicos con que financian sus acciones, también se carece de datos que indiquen como se distribuyen estos.

**Cuadro 18. Mecanismos de rendición de cuentas de las oc.**

Fundación Mujer y Familia, A.C.	Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>El seguimiento de las acciones implementadas se da por medio de informes que la Fundación Mujer y Familia, A.C. presenta a instituciones como la Administración del Patronato de la Beneficencia Pública, entre otras más y que a su vez retoma de los informes presentados por las áreas de Medicina, Odontología y Psicología por el momento, en donde se destacan el número de personas atendidas durante un período previamente establecido y el número de procedimientos o actividades realizados en ese mismo período, sin que pueda ser determinado si existe o no un cambio de actitud en sus conductas a partir de su interacción con la Fundación por medio de las Clínicas, ya que en el desarrollo del modelo se establecerán las líneas que permitan llevar a cabo la evaluación tanto de las acciones emprendidas por la Fundación en las Clínicas, como de los procesos administrativos que esta desarrolla al interior de su estructura.</p>	<p>La Dirección de Desarrollo Institucional, es la encargada mediante las áreas de: Proyectos, Contabilidad, Finanzas y Administración. De que los recursos sean utilizados de manera inteligente y responsable.</p> <p>Dado que al contar con disponibilidad del presupuesto necesario, ejercerlo con dinamismo y transparencia y facilitar al personal los medios y herramientas apropiados para realizar su trabajo son condiciones clave para el buen funcionamiento de la organización, la ejecución de sus líneas estratégicas y una pronta capacidad de respuesta que dé cuenta del cambiante contexto político nacional. Esta Dirección también administra recursos de organizaciones afines</p>	
<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Programa de Salud Comunitaria (Fundación Mujer y Familia A. U.-F., 2002)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc. (GIRE, 2007)</p>	<p>Fuente: Elaboración propia, con información de Sitio web de la oc.</p>



### **3.2 Análisis FODA de las organizaciones civiles que se analizan**

La realización del análisis sobre las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de cada una de las organizaciones que se estudian y la presentación esquematizada de la información obtenida de cada una de las tres organizaciones civiles que se estudian en la presente investigación, su finalidad es facilitar al lector la confrontación de las generalidades así como de las diferencias existentes entre éstas.

Las tres oc que se incluyen en la investigación, comparten en promedio un 70% de las características que pueden ser consideradas como fortalezas, si bien la oc Equidad de Género las aventaja al presentar cuatro rubros adicionales a los siete que las tres comparten.

Las áreas de oportunidad para las tres oc son equilibradas, si bien en el caso de la oc FMF, esta se circunscribe casi de manera única y exclusiva a su ámbito de acción inmediato en relación a los servicios y atención que proporciona en las unidades educativas, en que tiene ubicadas sus clínicas de atención multidisciplinaria, mientras que las oc Gire y Equidad de Género, además de establecer alianzas estratégicas, se sirven de las ventajas que proporciona el uso de nuevas tecnologías, para la difusión de su trabajo y su inclusión y participación en foros internacionales, en cuanto a la capacitación se corrobora que aun cuando las tres organizaciones tienen claro que es una pieza angular en la realización del trabajo que cada una realiza, esta se enfoca más al exterior que al interior de estas.

Las debilidades que se identifican con la base en la información de las tres oc, permite determinar que el trabajo realizado está supeditado a las relaciones personales que aportan quienes integran las organizaciones, así como a las simpatías, más que a la viabilidad y bondades que el trabajo realizado pueda generar, lo que hace endeble su permanencia y continuidad al dejar de tener esas relaciones o que al dejar estas los puestos estratégicos en que se encuentran ubicados los proyectos se paren o desaparezcan, pues los convenios no son

renovados por sus sucesores, esto mismo puede repetirse en el acceso a los recursos, si bien las oc que se analizan refieren contar con personal capacitado para llevar a cabo sus acciones, dicho personal se caracteriza por ser transitorio, encontrarse en un periodo formativo o bien, de manera voluntaria por un periodo que no es viable determinar o extender en todos los casos, con respecto a la capacitación esta se enfoca hacia el exterior de las organizaciones, es decir, se procura la capacitación del personal operativo o bien de aquellos que tienen algún grado de injerencia en los temas o asuntos que interesan a quienes conforman o dirigen las organizaciones, más no se busca capacitarse a sí mismos como parte del desarrollo, evolución y consolidación que contribuya a la reproducción de su trabajo.

Las amenazas que las tres oc enfrentan, se encuentran estrechamente vinculadas con sus debilidades, debido a que el hecho de carecer de estructuras formales que contribuyan a su permanencia las hacen vulnerables, para llevar a cabo tareas operativas, además de que se torna más factible cuestionar su postura al omitir la transparencia sobre el manejo que hacen de los recursos que le son proporcionados por las diferencias instancias con que trabajan.

### 3.2.1 Análisis FODA de la Fundación Mujer y Familia, A.C.

Fortalezas	Oportunidades
<p>Aprovecha las relaciones personales de algunos de sus miembros, para llevar a cabo el acercamiento a otras instancias.</p> <p>Formaliza la colaboración con otras instancias a través de convenios.</p> <p>Cuenta con bases filosóficas que orientan su trabajo.</p> <p>Entre sus fundadores se encuentran profesionistas. Que ocasionalmente colaboran en la realización del trabajo de carácter administrativo.</p> <p>Cuenta con personal voluntario, encargado de obtener recursos financieros o en especie.</p> <p>Cuenta con oficinas administrativas.</p> <p>Periódicamente presenta informes sobre el manejo de sus recursos.</p>	<p>La apertura de unidades educativas del Conalep.</p> <p>Tener población cautiva susceptible de ser contemplada con un trabajo consuetudinario, a la cual se puede dar seguimiento mientras permanezca matriculada en la institución escolar.</p> <p>Ofrece un espacio a los estudiantes en formación para la aplicación de lo aprendido en el aula.</p> <p>Capacita al personal operativo.</p>
Debilidades	Amenazas
<p>El establecimiento de convenios se basa en la presidente de la organización.</p> <p>Muestra dependencia de relaciones personales de quienes la conforman, para la obtención de recursos.</p> <p>La organización carece de personal especializado fijo para la atención del área administrativa, así como para la realización del trabajo de planeación y de carácter operativo.</p> <p>Carece de un programa general definido por la oc, retoma fragmentos de temas que desea incluir en sus acciones.</p> <p>El objetivo general que persigue es contradictorio y ambiguo.</p> <p>Carece de misión y visión.</p> <p>Las metas propuestas son de carácter cuantitativo.</p> <p>Carece de estructura orgánica.</p>	<p>Termino de los convenios.</p> <p>La no reanudación de convenios.</p> <p>Atiende fenómenos de carácter curativo y no preventivo.</p> <p>Atiende población indistinta, no marca parámetros para otorgar los servicios que oferta. Esto incide en que los insumos resulten insuficientes.</p> <p>Se corre el riesgo de ser rebasado por la demanda de atención curativa.</p> <p>Las acciones llevadas a cabo se dirigen a la atención de problemas en el estado de salud actual.</p> <p>Las acciones tendientes a la prevención y el cuidado de la salud son escasas o nulas.</p> <p>Quienes integran o forman parte de la organización no reciben capacitación para desarrollar sus funciones y tampoco en los temas que atiende la OC.</p>

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la oc

### 3.2.2 Análisis FODA del Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. (GIRE)

Fortalezas	Oportunidades
<p>Aprovecha las relaciones personales de algunos de sus miembros, para llevar a cabo el acercamiento a otras instancias.</p> <p>Formaliza la colaboración con otras instancias a través de convenios.</p> <p>Cuenta con bases filosóficas que orientan su trabajo.</p> <p>Entre sus fundadores se encuentran profesionistas. Que ocasionalmente colaboran en la realización del trabajo de carácter administrativo.</p> <p>Cuenta con personal voluntario, encargado de obtener recursos financieros o en especie.</p> <p>Cuenta con oficinas administrativas.</p> <p>Periódicamente presenta informes sobre el manejo de sus recursos.</p>	<p>El establecimiento de alianzas y redes estratégicas con otras organizaciones le permite proyectar los temas que busca difundir.</p> <p>El uso de medios electrónicos posibilita el que presente y comparta su visión con respecto a los temas que trabaja tanto en foros nacionales como internacionales.</p> <p>El uso de estas tecnologías le da la posibilidad de participar en foros nacionales e internacionales y posteriormente difundir los resultados de su colaboración.</p> <p>Ofrece un espacio a los diferentes grupos de la sociedad para acceder a información sobre los temas que maneja.</p> <p>Contempla la capacitación de personas clave y tomadores de decisiones en los temas que trabaja y busca difundir.</p>
Debilidades	Amenazas
<p>De acuerdo con la información que presenta la organización en su página de internet el perfil profesional de aquellos que colaboran o apoyan las actividades de la OC son solamente abogados y abogadas en materia jurídica y legislativa.</p> <p>Carece de un programa general definido por la OC, si bien cuenta con bases filosóficas que orientan el trabajo que desarrolla.</p> <p>No señala la capacitación a su personal como parte de sus acciones prioritarias.</p> <p>No señala la presentación de informes sobre el manejo de sus recursos.</p>	<p>Al tener la visión de un solo perfil profesional carece de una visión amplia sobre la problemática en la cual busca incidir y las repercusiones económicas, culturales y sociales que sus acciones reproducen en el entorno inmediato y a futuro.</p> <p>Prioriza sus acciones al trabajo realizado con tomadores de decisiones y algunos grupos organizados.</p> <p>Dirige su esfuerzo a la defensa de los derechos reproductivos de la mujer y su atención ante embarazos no deseados más no se encuentra que trabaje aspectos preventivos en esta materia.</p> <p>Señala como su población objetivo a los tomadores de decisiones, investigadores y servidores públicos. Más a la población en general solo la contempla como objeto de acción al promover la defensa de sus derechos reproductivos.</p> <p>Al parecer el personal de la organización no es capacitado en los temas que atiende la OC.</p> <p>No señala la presentación de informes sobre el manejo de sus recursos.</p>

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la oc

### 3.2.3 Análisis FODA de Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C.

Fortalezas	Oportunidades
<p>Tiene definido el objetivo general que persigue.</p> <p>Cuenta con misión y visión.</p> <p>Formaliza la colaboración con otras organizaciones mediante la realización de alianzas y redes estratégicas constituidas legalmente.</p> <p>Cuenta con bases filosóficas que orientan su trabajo.</p> <p>Integra sus líneas de acciones en tres áreas.</p> <p>Cuenta con personal profesional de diferentes áreas para llevar a cabo sus actividades.</p> <p>Cuenta con oficinas administrativas.</p> <p>Cuenta con el uso de tecnología para difundir y promocionar tanto el trabajo que realiza como los resultados obtenidos.</p> <p>Si bien la organización señala contar con un perfil profesional en específico. Presenta el organigrama de la oc, donde solo es posible observar la estructura operativa que contempla.</p> <p>Su estructura orgánica está compuesta por cuatro áreas.</p>	<p>El establecimiento de alianzas y redes estratégicas con otras organizaciones le permite proyectar los temas que busca difundir.</p> <p>El uso de medios electrónicos posibilita el que presente y comparta su visión con respecto a los temas que trabaja tanto en foros nacionales como internacionales.</p> <p>El uso de estas tecnologías le da la posibilidad de participar en foros nacionales e internacionales y posteriormente difundir los resultados de su colaboración.</p> <p>Ofrece un espacio a los diferentes grupos de la sociedad para acceder a información sobre los temas que maneja.</p> <p>Contempla la capacitación de personas clave y tomadores de decisiones en los temas que trabaja y busca difundir.</p>
Debilidades	Amenazas
<p>En su página de internet, no presenta si cuenta con estructura orgánica y operativa definida.</p> <p>Carece de un programa general definido por la oc, si bien cuenta con bases filosóficas que orientan el trabajo que desarrolla.</p> <p>No señala la capacitación a su personal como parte de sus acciones prioritarias.</p> <p>Omite mencionar el cómo lleva a cabo la obtención de recursos financieros, pese a indicar su influencia e interés en la transparencia del manejo de los recursos por otras organizaciones.</p> <p>No señala la presentación de informes sobre el manejo de sus recursos.</p>	<p>Al omitir la forma en que se allega de recursos y el manejo de estos, es incongruente con su interés por observar el que otras organizaciones observen transparencia en la rendición de cuentas de los recursos que se les asignan u obtienen.</p> <p>Prioriza sus acciones al trabajo realizado con tomadores de decisiones y algunos grupos organizados.</p> <p>Dirige su esfuerzo a la defensa de los derechos reproductivos de la mujer y su atención ante embarazos no deseados más no se encuentra que trabaje aspectos preventivos en esta materia.</p> <p>Señala como su población objetivo a los tomadores de decisiones, investigadores y servidores públicos. Más a la población en general solo la contempla como objeto de acción al promover la defensa de sus derechos reproductivos.</p> <p>Al parecer el personal de la organización no es capacitado en los temas que atiende la oc.</p> <p>No señala la presentación de informes sobre el manejo de sus recursos.</p>

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la oc



### 3.3 Estructura clásica

#### Estructura de:

Gestión Social.	Metodología Auditoria Administrativa.	Desarrollo Organizacional.	Asociaciones Civiles.
Cohen E. & Franco R.	Franklin F.	Cumings, Thomas G.	Silvia Galeana de la O.
<p>Dirección: Orienta el comportamiento de los operadores a fin de lograr los objetivos del programa. Abarca la conducción, supervisión, sincronización de acciones y coordinación de las actividades desarrolladas por las distintas unidades de la estructura.</p>	<p>En atención a: a) tipo de organización y b) Naturaleza de su función. Por su tipo o figura, las organizaciones que forman el sector son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agrupaciones.</li> <li>• Asambleas.</li> <li>• Asociaciones.</li> <li>• Colegios.</li> <li>• Comisiones.</li> <li>• Cooperativas.</li> <li>• Empresas de solidaridad.</li> <li>• Fondos.</li> <li>• Fundaciones.</li> <li>• Organismos de asistencia e integración social.</li> <li>• Organizaciones comunitarias.</li> <li>• Procuradurías.</li> <li>• Planes emergentes.</li> <li>• Programas permanentes, especiales y emergentes.</li> <li>• Proyectos.</li> <li>• Redes de referencia.</li> <li>• Sistemas de apoyo.</li> <li>• Sociedades.</li> <li>• Voluntariados.</li> </ul> <p>Por su función se les ubica en las siguientes áreas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alimentación y nutrición.</li> </ol>	<p>Orden jerárquico: Es decir, constan de grupos que a su vez se componen de trabajos individuales. También muestran cinco propiedades básicas de los sistemas:</p> <p>Entradas (insumos), transformaciones y salidas (resultados); límites; retroalimentación; equifinalidad; alineación.</p>	<p>La Asamblea combinada con modalidades complementarias que permiten la dirección y la toma de decisiones, tales como la Mesa Directiva, el Consejo o Comité. Comúnmente están registradas como asociaciones civiles, ante un notario y la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.</p>

Continuación parte 2

Gestión Social.	Metodología Auditoria Administrativa.	Desarrollo Organizacional.	Asociaciones Civiles.
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Atención social.</li> <li>3. Apoyo a marginados y discapacitados.</li> <li>4. Cultura.</li> <li>5. Derechos humanos.</li> <li>6. Deporte.</li> <li>7. Desarrollo urbano y vivienda.</li> <li>8. Educación.</li> <li>9. Ecología.</li> <li>10. Empleo.</li> <li>11. Política en materia obrera, campesina y popular.</li> <li>12. Protección civil.</li> <li>13. Recreación.</li> <li>14. Salud y seguridad social.</li> </ol>		
<p><b>Organización:</b> Se ocupa de estructurar e integrar a los recursos y órganos responsables de la gestión. Su propósito es utilizar equilibradamente los recursos. Vincula el trabajo con el personal que lo debe ejecutar. Conformar la estructura social y material para el proceso de producción y distribución.</p>	<p>La Auditoría Administrativa se aplica en el sector social para evaluar aspectos tales como la promoción del derecho a la educación, la vivienda, el trabajo, la salud, el desarrollo económico, la protección social y el bienestar de los sectores más desprotegidos.</p>	<p><b>Diagnostico:</b> Es el proceso donde son recabados los datos pertinentes, se analizan y sacan conclusiones para planear la acción e intervenir. Su utilidad va desde averiguar las causas de problemas concretos hasta evaluar la organización o un departamento a fin de detectar áreas de desarrollo futuro. Aporta el conocimiento práctico requerido para diseñar intervenciones que resuelvan el problema y aumenta la eficiencia.</p>	<p><b>Asociaciones Civiles:</b> Se caracterizan por sus tareas de investigación, capacitación social, y acciones promocionales de respaldo a los grupos de base y a organizaciones populares.</p> <p><b>Acciones:</b> capacitación, asesoría o investigación</p>
<p><b>Programación:</b> Estima el costo de las actividades, asigna los recursos presupuestarios y realiza la gestión financiera.</p>	<p><b>Generación de bienes, servicios, capital y conocimiento:</b> Se refiere a aquello que se intercambia con el medio ambiente lo que se ofrece a fin de satisfacer necesidades de la población a que se dirige (pública, privada y social).</p>	<p><b>Estructura:</b> Entendida como la disposición de las partes en un sistema.</p>	<p><b>Estructura:</b> Presenta un marco institucional, con una estructura de carácter democrática,</p>

Continuación parte 3

Gestión Social.	Metodología Auditoria Administrativa.	Desarrollo Organizacional.	Asociaciones Civiles.
<p>Ejecución: Es la puesta en marcha de las actividades enmarcadas en los procesos, para alcanzar los objetivos de producto e impacto del programa.</p>	<p>Criterios de funcionamiento: Son los establecidos de acuerdo al fin para el cual son creadas (pública y privada)</p>	<p>El diseño de la intervención supone conocer las contingencias situacionales, entre ellas las diferencias individuales de los empleados y las dimensiones del proceso del cambio. Cuatro factores principales de la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación para el cambio.</li> <li>• Capacidad para cambiar,</li> <li>• Contexto cultural y</li> <li>• Habilidades del agente del cambio.</li> </ul>	<p>Características: sus tareas de investigación, capacitación social, y acciones promocionales. Con dichas tareas buscan el desarrollo autónomo y la constitución y fortalecimiento de actores locales o regionales. En la ejecución de acciones, la participación de la población se distingue por la colaboración en trabajos de organización y capacitación, actividades recreativas, culturales, aportaciones materiales y por el uso de los servicios y la infraestructura; la organización de la comunidad o del sector se basa en el trabajo con líderes naturales y organizaciones populares.</p>
<p>Monitoreo: Es la función de vigilancia de la ejecución. Es decir, contrasta lo realizado con lo programado, con base en estándares y el rendimiento de otros programas.</p>	<p>Efecto: el objetivo de aplicar la auditoría administrativa en el sector social es supervisar el manejo transparente de los recursos, lo que permite destinarlos a lograr una autentica promoción de la equidad, respeto a la diversidad y la inclusión social para combatir la discriminación y fomentar la integración de jóvenes, mujeres, adultos mayores, indígenas, niños, personas con discapacidad, así como impulsar la reconstrucción del tejido social protegiendo a las personas que se encuentren en situación de abandono, indigencia o alta vulnerabilidad, a través de una convivencia basada en los valores, el respeto y la tolerancia.</p>	<p>Intervención por medio de programas</p> <p>En el desarrollo organizacional tres criterios definen una buena intervención:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Debe corresponder a las necesidades de la compañía;</li> <li>5. El grado de conocimiento causal de los resultados deseados;</li> <li>6. Transfiere a los empleados la competencia para administrar el cambio.</li> </ol>	<p>El seguimiento es por medio de supervisiones, reuniones informales y entrevistas formales a la población como complemento se utiliza la contrastación de la intervención con los objetivos; y los datos de los informes. Lo cual es realizado por los directivos y personal especializado.</p>

Continuación parte 4

Gestión Social.

Evaluación de Impacto:  
Tiene como principal propósito el determinar la magnitud cuantitativa de los cambios producidos en el programa. Así como el enfatizar que el análisis de impacto debe ser una función permanente en los programas sociales.

Metodología Auditoria Administrativa.

Entorno: se refiere a la interacción e influencia reciproca ejercida entre la organización y el lugar geográfico en que se ubica (pública, privada y social).

Desarrollo Organizacional.

Asociaciones Civiles.

Se crean espacios de intercambio, retroalimentación y aprendizaje, entre el personal y a su vez con instituciones del mismo carácter, cuya finalidad es homogeneizar concepciones, aspectos teórico metodológicos y asesoría, apoyo económico; en segundo término, la gestión de servicios, recreación, cultura, educación y en menor, proporción algunas prestan servicios de atención médica, alimenticia y psicológica.  
El control operacional se fundamenta en informes cualitativos y cuantitativos. Con una periodicidad combinada (mensual-anual) y queda bajo la responsabilidad de los directivos y personal especializado, quienes toman en cuenta los resultados, objetivos, metas y procedimientos.  
El alcance de los objetivos se basa en la adecuación de los procedimientos y recursos; en el cumplimiento de las metas; los resultados obtenidos u observados son evaluados por logros cuantitativos, la productividad del programa y por la calidad de las acciones. El impacto social de estos es evaluado por la participación de la población y por los cambios que la misma presente en su actitud.

Filosofía

Objetivos: Fortalecer sus diversos movimientos en la búsqueda de mejores condiciones de vida.

Orientación

Cuentan con profesionales en su equipo normativo de las áreas de Psicología, Contaduría y en menor grado en áreas de Sociología, Arquitectura, Trabajo Social, Antropología, Pedagogía y Administración de Empresas. En el aspecto operativo destaca una interrelación multidisciplinaria. Los trabajadores sociales que labora en ellas fluctúan entre uno y tres, predomina el nivel de licenciatura.

Continuación parte 5

Gestión Social.

Metodología Auditoría Administrativa.

Desarrollo Organizacional.

Asociaciones Civiles.

En infraestructura es posible encontrar frecuentemente oficinas administrativas; de manera regular: aulas de usos múltiples; y de forma ocasional: talleres de capacitación, estancias infantiles, microempresas, consultorios, comedores y aulas, entre otros.

No requieren de una infraestructura de servicios sociales amplia, ya que sus servicios se caracterizan por la capacitación y asesoría, los cuales son factibles de realizar en el lugar donde residen los sectores y grupos populares.

Capacitación del personal es un elemento fundamental se promueve con una periodicidad de tres o más veces al año.

Los criterios de selección para trabajar con un grupo, colonia o sector son el interés y la demanda de la población así como la existencia de una organización colectiva

Su financiamiento está basado en las donaciones, haciendo uso de las aportaciones de instituciones privadas y aportaciones particulares, dichas donaciones son tanto de carácter nacional como internacional. Establecen relación con dependencias públicas, de asistencia privada, organismos populares y asociaciones civiles, caracterizándose por la realización de programas conjuntos y por otorgar servicios de capacitación y asesoría.

Fuente: Elaboración propia, con información de las teorías consultadas.

### **3.4 Estructura propuesta en base a las teorías contempladas y la información obtenida de las oc analizadas**

Con base en la realización de los cuadros que le anteceden, es posible la creación del presente cuadro. Donde se pretende facilitar la identificación de aquellos elementos que son enunciados por las corrientes teóricas consultadas presentes en las tres oc que se analizan.

Si bien, también es posible observar que su aplicación práctica suele ser confusa para quienes integran estas organizaciones y en casos como el de la oc Fundación Mujer y Familia, A.C. el desconocimiento y la falta de claridad con respecto a estos resulta ser un factor que influye notoriamente en el ejercicio de tareas ajenas a su objetivo primario, es decir, que tal desconocimiento influye en que la FMF proporcione atención en materia de salud (en aspectos meramente curativos más que de carácter preventivo), sin ejercer la parte que versa sobre la educación para el autocuidado de la salud, y a su vez que carece de elementos que le permitan participar en la elaboración de iniciativas de ley con otras instancias.

Mientras que en relación a las otras dos oc es posible observar que aun cuando tampoco expresan como parte de sus objetivos el incidir o llevar a cabo una participación puntual en la elaboración de iniciativas de ley como tal, si centran la atención en desarrollar un trabajo donde mediante labores de acompañamiento, asesoría y capacitación tanto de servidores públicos como de tomadores de decisiones y público en general interesado en los temas en que enfocan su labor sean capacitados con una visión de equidad de género. Ya que con la realización de estas labores ambas oc buscan colocarse a sí mismas como referentes en materia de salud y derechos reproductivos tendientes al empoderamiento de la mujer en los temas mencionados.

Se carece de elementos que develen de manera puntual el o los mecanismos que hacen posible su permanencia, más es posible apreciar que cuentan con elementos

de organización y con el recurso resaltado a lo largo de esta investigación el factor humano, que si bien no es sujeto de capacitación constante como en el caso de la FMF, puede observarse cuenta ya con una formación profesional en áreas diversas que convergen en torno y a favor del trabajo realizado por estas organizaciones.

El análisis de estos datos, aunado al antecedente de trabajo continuo y el mantener su atención centrada en temas relacionados con la salud reproductiva de la mujer se presume son algunos de los componentes que influyen en su contribución al impulso de la iniciativa que hoy es en el Distrito Federal la Ley de Interrupción Legal del Embarazo vigente desde el 26 de abril del 2007.

### 3.4 Estructura propuesta en base a las teorías contempladas vs Estructura que presentan las oc analizadas

Estructura teórica propuesta	Estructura que presentan las organizaciones civiles analizadas		
	Fundación Mujer y Familia A.C.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
Figura legal registrada ante notario y la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.	Asociación Civil, no lucrativa, privada, apolítica, laica y asistencial, fundada en el año 2000.	Asociación civil sin fines de lucro fundada en 1991.	Organización civil fundada en 1996.
Definición de su Estructura			
Dirección Orden jerárquico acorde a su naturaleza de carácter legal.	Asamblea General, Mesa Directiva, Patronato y Cuadros de Atención.  <b>NO PRESENTA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA AL MOMENTO DE LA INTERVENCION. .</b>	Estructura orgánica:  Se destacan cuatro áreas que son: la Jurídica, de Comunicación, el Centro de Documentación y Biblioteca, así como la Dirección de Desarrollo Institucional	Señala cuatro áreas:  Políticas y presupuestos públicos con enfoque de género. Participación política y empoderamiento económico de las mujeres. Derechos sexuales y reproductivos, y aborto legal. Coordinación de capacitación.
Filosofía que sustenta y orienta su intervención.	La paulatina transformación de los espacios en donde se ubican las Clínicas Multidisciplinarias de Atención Integral Comunitaria, en “Escuelas Promotoras de la Salud.”	Su filosofía es trabajar para que todas las personas en México ejerzan su derecho a decidir sobre su propia reproducción.	Defiende y promueve los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, e impulsa el acceso a los servicios de aborto legal en México.
Definición de los criterios de funcionamiento de acuerdo a la naturaleza de las tareas a realizar.	Contribuir en la prevención, solución y conservación de la problemática de la salud-enfermedad integral, individual y colectiva de la población interna y aledaña a los planteles del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep).	Promociona las reformas legales y políticas públicas que amplíen y garanticen el acceso a servicios de salud reproductiva y al ejercicio de los derechos reproductivos, en el marco de los derechos humanos.	Promover la igualdad entre mujeres y hombres, el fortalecimiento del liderazgo, y la participación ciudadana de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política y social del país.



	Fundación Mujer y Familia A.C.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>Factor Humano Capacitado en relación a las tareas que realiza la organización.</p>	<p>Para la realización de las actividades administrativas, además se auxilia con los miembros de la mesa directiva y cuentan con una secretaria.</p> <p>Pasantes de las carreras de Odontología, Psicología, Medicina, Enfermería y Trabajo Social. En sus actividades administrativas, es auxiliada por los miembros de la mesa directiva entre ellos hay contadores, economistas y licenciados en ciencias de la comunicación y una secretaria.</p> <p>Se orienta prioritariamente a los cuadros de atención al público que están en las Clínicas.</p>	<p><b><i>La Dirección de Desarrollo Institucional.</i></b></p> <p>Administra y potencia los recursos financieros, materiales y tecnológicos y el capital humano de la organización.</p> <p>Refiere contar con Abogados y Abogados.</p> <p>Considera a la capacitación como una herramienta que favorece la incidencia que acompaña la estrategia amplia de la OC y, específicamente, busca incrementar la sensibilización y el conocimiento sobre el aborto y los derechos reproductivos de sectores clave a quienes ofrece sus servicios.</p>	<p>Cuenta con: Economistas, internacionalistas, pedagogas, abogadas, sociólogas, comunicólogas, trabajadoras sociales, traductoras, administradoras, psicólogas, médicas y activistas especialistas en advocacy.</p> <p>La Coordinación de capacitación</p> <p>Sistematiza las diversas experiencias de capacitación de las diferentes áreas, además de demandas específicas para otras instancias u organismos públicos y/o privados, que tengan que ver con los temas prioritarios y relevantes para Equidad.</p>

Continuación parte 3

Estructura que presentan las organizaciones civiles analizadas

	Fundación Mujer y Familia A.C.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>Diagnostico que permite conocer el área o áreas en que realiza su intervención, vinculado a la naturaleza de la filosofía que sustenta sus acciones.</p>	<p>Programa Nacional de Salud Comunitaria "<i>Todas y Todos Saludables</i>", como un modelo de atención médica integral.</p>	<p>La investigación y análisis jurídico para la difusión de información especializada sobre derechos reproductivos.</p> <p><b>El Área de Comunicación.</b> Coordina y promueve su presencia en los medios de comunicación, difunde información y capacita a actores clave en temas de derechos reproductivos.</p>	<p>Busca Impulsar el desarrollo de las mujeres y sus derechos, por medio de líneas de acción que se integran en tres áreas: Políticas y presupuestos públicos con enfoque de género; Participación política y empoderamiento económico de las mujeres; y Derechos sexuales y reproductivos, y aborto legal.</p>
<p>Diseño de la intervención tomando en consideración el Entorno la interacción e influencia que ejerce y recibe del mismo.</p>			
<p>Programación, acorde a la orientación de la organización.</p>	<p>Educar para la salud, como un proceso permanente que contribuya a la formación de una cultura de la salud. Un medio ambiente y entornos saludables. Procurar que los servicios de salud y nutrición se orienten a favorecer un sano crecimiento y desarrollo de la población.</p>	<p>La investigación y análisis jurídico para la difusión de información especializada sobre derechos reproductivos.</p>	<p>Impulsa el desarrollo de las mujeres y sus derechos, por medio de líneas de acción que se integran en tres áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Políticas y presupuestos públicos con enfoque de género;</li> <li>○ Participación política y empoderamiento económico de las mujeres; y</li> <li>○ Derechos sexuales y reproductivos, y aborto legal.</li> </ul>

Continuación parte 4

Estructura que presentan las organizaciones civiles analizadas

	Fundación Mujer y Familia A.C.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia	
	<p>La Organización es el medio por el cual es posible determinar la correspondencia entre los insumos y los productos o servicios que la organización ofrece.</p>	<p>Contribuir en la prevención, solución y conservación de la problemática de la salud-enfermedad integral, individual y colectiva de la población interna y aledaña a los planteles del Conalep.</p>	<p>Desarrollar estrategias jurídicas para el respeto y garantía de los derechos reproductivos en México.</p>	<p>Contribuir a construir una sociedad sensible, reflexiva, propositiva y activa políticamente, en la promoción de los derechos sexuales y reproductivos, el acceso al aborto legal, los derechos humanos, la equidad de género, y la ciudadanía.</p>
Financiamiento	<p>Atención médica, dental y psicológica.</p> <p>Donaciones o los ingresos provenientes de las actividades de recaudación de fondos que realizan quienes integran el patronato y la mesa directiva de la OC, bajo la figura de voluntarias quienes organizan eventos sociales y bazares, cuenta con apoyo de instituciones de los sectores público y privado.</p> <p>Oficinas administrativas</p>	<p>Investiga, analiza y genera información en materia de derechos reproductivos.</p> <p>Los fondos con que opera provienen principalmente de fundaciones, agencias de cooperación y una pequeña –aunque creciente- fracción es aportada por individuos que a título personal deciden brindar su apoyo.</p> <p>Oficinas administrativas</p>	<p>Investiga, analiza y genera información en materia de derechos reproductivos, además de dar capacitación en la materia.</p> <p><b>EN SU PÁGINA DE INTERNET NO INDICA CÓMO LLEVA A CABO EL FINANCIAMIENTO DE SUS ACTIVIDADES</b></p> <p>Oficinas administrativas</p>	
Infraestructura				

Continuación parte 5

Estructura que presentan las organizaciones civiles analizadas

	Fundación Mujer y Familia A.C.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
Criterios de funcionamiento	<p>Establece convenios con instancias públicas, privadas y otras OC.</p> <p>Establecen acuerdos de colaboración con el Conalep, para la atención de sus estudiantes y de las poblaciones de las zonas aledañas, mediante el programa de atención de esa institución educativa.</p>	<p>Formaliza alianzas y redes estratégicas con otras OC.</p> <p>Se pronuncia en el trabajo de capacitación y sensibilización hacia funcionarios públicos y tomadores de decisiones.</p>	<p>Formaliza alianzas y redes estratégicas con otras OC.</p> <p>Se pronuncia en el trabajo de capacitación y sensibilización hacia funcionarios públicos y tomadores de decisiones.</p>
Ejecución acorde a la naturaleza de las tareas que realiza	<p>Conjuntar, dirigir, coadyuvar y ejecutar programas sociales para el desarrollo de la familia en materias de salud, educación, proyectos productivos, asistencia social y cultura</p>	<p>Fomentar la discusión racional que trate el tema dentro del contexto de los derechos humanos de las mujeres, lejos de dogmas y prejuicios. También tiene la finalidad de hacer avanzar las leyes y políticas públicas sobre aborto en México, así como el acceso a servicios de salud de calidad.</p>	<p>Promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como el estado de derecho, mediante el impulso de políticas públicas con enfoque de género, el fortalecimiento del liderazgo, y la participación ciudadana de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política y social.</p>

Continuación parte 6	Estructura que presentan las organizaciones civiles analizadas		
	Fundación Mujer y Familia A.C.	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia	Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia
<p>Monitoreo, seguimiento o supervisión en estrecha relación con el diseño de la intervención.</p>	<p>Se realiza por medio de informes se presentan a instituciones como la Administración del Patronato de la Beneficencia Pública, entre otras, este se construye a partir de los informes presentados por las áreas de Medicina, Odontología y Psicología, en donde se destacan el número de personas atendidas durante un período previamente establecido y el número de procedimientos o actividades realizados en ese mismo período.</p>	<p>La Dirección de Desarrollo Institucional, se encarga mediante las áreas de: Proyectos, Contabilidad, Finanzas y Administración. De que los recursos sean utilizados de manera inteligente y responsable.</p> <p><b>NO SEÑALA LA PREPARACIÓN DE INFORMES.</b></p>	<p><b>EN SU PÁGINA DE INTERNET NO INDICA CÓMO LLEVA A CABO EL SEGUIMIENTO DE SUS ACTIVIDADES.</b></p>
<p>Evaluación de impacto</p>	<p>Toma como participación de la población el que estos acudan a ser atendidos en las clínicas, sin mencionar algún otro parámetro a observar.</p>	<p>Se enfoca en los tomadores de decisiones y los funcionarios públicos como destinatarios de la información generada en sus investigaciones a fin de sensibilizarlos y por otro lado otorgan información a través de los medios electrónicos a la población en general a fin de que conozcan y ejerzan sus derechos en materia reproductiva.</p>	<p>Se enfoca en los tomadores de decisiones y los funcionarios públicos como destinatarios de la información generada en sus investigaciones a fin de sensibilizarlos y por otro lado otorgan información a través de los medios electrónicos a la población en general a fin de que conozcan y ejerzan sus derechos en materia reproductiva.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las teorías contempladas en contraste con la información obtenida de las tres oc's analizadas por diferentes medios.

---

## **CONCLUSIONES**

---

El desarrollo de la presente investigación surge a raíz de la experiencia generada al realizar la prestación del servicio social en la oc Fundación Mujer y Familia, A.C., con base en el interés manifestado por quienes la dirigen para acceder a espacios de colaboración con otros actores sociales y ser considerados interlocutores válidos en la presentación de iniciativas de ley sustentadas en el trabajo realizado, y su vinculación con la línea de participación ciudadana seguida como parte de la formación profesional.

Como se ha mencionada anteriormente la labor del (la) trabajador (a) social se prevé tenga mayor impacto y aceptación si se da con base en una necesidad sentida por parte de quienes integran el sector donde lleva a cabo su labor profesional. Lo que demuestra que todo inicio lleva implícito un desarrollo en el cual se conforman expectativas e ideas, que guían la acción y contribuyen a precisar el o aquellos aspectos a los cuales se dirigirá la atención hasta su culminación. Por ello es importante admitir que aun con el conocimiento obtenido a través de experiencias previas, es necesario ampliar el marco referencial, así como profundizar en la observación del fenómeno que se estudia.

Para ello la teoría estructural funcionalista permite identificar, ordenar y explicar él como a través de las prácticas socialmente aceptadas e instituidas, las estructuras sociales se constituyen, cumpliendo cada una su función específica para la propia perpetuación. De tal suerte, que si bien en sus inicios las oc pueden no tener una idea precisa sobre las acciones que realizan y la vinculación que dichas acciones deben guardar con los objetivos que como oc persiguen, si se pueden llevar a cabo procesos que cristalizan en beneficios concretos para los grupos y/o sectores poblacionales para los cuales trabajan o con quienes se relacionan a través de las tareas que llevan a cabo.

Así pues esta teoría hace posible interpretar el desarrollo de los procesos sociales, su transformación o permanencia como parte del proceso histórico recorrido por las formas en que las oc se constituyen como instancias de representación inmersas en

el entorno social en que surgen, bien sea como parte de una respuesta o como medio de presión y representación, en busca del reconocimiento en su interacción con diversos actores sociales en ámbitos cada vez más amplios como el legislativo.

El estudio del surgimiento, desarrollo y posicionamiento en México de las oc es un fenómeno aprovechado por la Escuela Nacional de Trabajo Social, al contribuir a la profesionalización de las estructuras presentadas por las oc e impulsar el perfil del trabajador social como profesionista que contribuya al desarrollo de dichas estructuras organizacionales con óptica sistémica e integral que sean capaces de transformarse y adaptarse mediante la lectura e interpretación de estos cambios, tanto al contexto nacional como al internacional, a través de la concurrencia de diferentes profesiones capaces de aportar conocimiento para consolidar este tipo de organismos.

Por lo que el trabajador social como profesionista se ve en la necesidad de explorar los fundamentos que dan sentido a su acción, a la vez que encuentra apoyo de otras áreas especializadas en el problema que pretende explicar tales como la administración, por medio de conocimientos acerca del desarrollo de planes programación, ejecución, supervisión y evaluación, así mismo, toma también conocimientos de áreas como la psicología, el desarrollo humano, la equidad de género y la gestión social.

Si bien, el trabajador social observa aspectos relacionados con la administración y la gestión, es importante subrayar que para explorar otros nichos de actuación profesional donde le sea factible desarrollarse aprovechando las situaciones coyunturales, le es preciso reconocer la importancia de relacionarse con herramientas básicas para el estudio y análisis de las oc, mismas que le ayudaran a potencializar los insumos humanos, materiales y económicos con los que cuente en el desarrollo de su quehacer profesional.



Por lo que también, es necesario que en los procesos de formación profesional en el trabajo social, se considere el acercar a través de la educación continua este tipo de conocimiento especializado, en estrecha vinculación con las necesidades presentes en las instituciones que emplean al profesionalista que se busca formar, un recurso humano con potencial para desarrollar tanto tareas de carácter operativo como de funciones de dirección, planeación, programación, supervisión y evaluación. Donde se observe el hecho indispensable de que la responsabilidad social incluye también el imperativo profesional y ético de hacer aquello que mejora la sociedad, pero no aquello que la empeora.

En este sentido, el profesional en trabajo social al cursar los estudios correspondientes al posgrado, también debe reconsiderar sobre los aspectos no conocidos con respecto a lo que se puede considerar una estructura en este tipo de organizaciones y como su conformación o adopción contribuye efectivamente o no a la integración de propuestas por parte de las oc que cristalicen en iniciativas de ley.

En el estudio sobre las oc vinculadas al tema de participación ciudadana, el hilo conductor de la presente investigación parte del interés por determinar cuáles o de que tipo son las acciones o vías a recorrer para lograr que las oc se posicionen ante otros actores en términos de igualdad en el desarrollo de iniciativas de ley. Este interés obliga a plantear la pregunta acerca de la conformación y organización interna de estas, para concretar sus esfuerzos en el desarrollo de un trabajo conjunto cuyos beneficios se expandan a sectores poblacionales cada vez más amplios.

Derivado de lo anterior se hizo necesario también seguir el proceso que la ley contempla para la presentación de iniciativas de ley, a quienes define como los responsables de esta tarea, por lo cual es posible determinar que la materia legislativa se reserva para los cuerpos competentes en las Cámaras de Diputados y Senadores. Siendo los primeros organizados internamente en comisiones quienes se encargan de su elaboración y propuesta al pleno para su implementación, una vez que esta ha sido votada y aceptada ante los integrantes de la Cámara de Diputados

se turna a la Cámara de Senadores para su aprobación. Ante los acuerdos de las diferentes fracciones toda vez que se ha logrado encontrar puntos de acuerdo se envía a su vez al poder Ejecutivo para ser ratificada y puesta en marcha, mediante su publicación en el Diario Oficial.

La interrogante acerca de cómo las oc llegan a acceder a espacios de colaboración que concreten en la presentación de iniciativas de ley se torna compleja en el escenario descrito. Si bien es poco factible afirmarlo, con base en la información obtenida y analizada, se puede inferir que son figuras plenamente identificadas con el quehacer legislativo quienes realizan esta labor, y es que la ley señala claramente lo contemplado en esta materia no obstante y pese a ello, también establece las características para que ciudadanos ajenos a esta tarea, pero organizados en torno a la búsqueda del bien común al cubrir ciertos parámetros se encuentren también en posibilidad de presentar iniciativas de ley que sean incluidas en la agenda pública para su discusión en las Cámaras de Diputados y de Senadores respectivamente.

De tal suerte que en este escenario es posible concluir que al contar con acercamientos a actores del ámbito legislativo representa para quienes integran a las oc interesadas la influencia y determinación vital que hace viable su participación en dicha materia, y se prevé que esta aportación se ha dado en gran parte debido al factor humano que suele integrarlas al contribuir estos bien sea con el producto de su trabajo y esfuerzo intelectual, así como con las relaciones públicas de carácter personal que coadyuvan al allanar el camino para la exposición de ideas respaldadas tanto con base en la experiencia generada por el trabajo desarrollado y llamado de primer piso, así como aquel producto de la investigación científica.

Por ello como parte de los resultados obtenidos a través de la investigación documental que se realizó. Se llega a la posibilidad de sugerir que al tener en consideración la implementación del desarrollo del proceso organizacional, se tiene la posibilidad de conformar una estructura interna sólida capaz de aprender,

adaptarse, transformarse y trascender a la vez que logra un posicionamiento dirigido que sea efectivo a la vez en la consecución de los objetivos planteados.

Así mismo, se prevé que al contar con la estructura de gestión social que se sugiere, se logra establecer parámetros que confluyan en la expansión de los beneficios del trabajo que realizan las oc desde su diversidad, con la presentación de trabajos de carácter documental que respalden los logros obtenidos en las áreas de su interés en beneficio de diversos grupos sociales.

Como ya se dijo la importancia que reviste el observar el vínculo indisoluble entre la participación ciudadana a través de las oc, el desarrollo humano y de la perspectiva de género, en la construcción de alternativas y poderes democráticos. Contribuye a la consolidación de estructuras que dan forma a una sociedad cada vez más justa y equitativa que ejerce una participación cada vez más activa, comprometida y consciente, por parte de amplios sectores de la población.

Debido a que toda forma de organización requiere la presencia de una estructura, por medio de la cual las acciones contempladas lleven una secuencia lógica que aporte a su vez los elementos del diagnóstico y la planeación como bases fundamentales que permitan establecer la dirección, modificación y adecuación de los medios a los fines que se persigue. Lo cual a su vez coloca a este tipo de organizaciones ante la posibilidad de aprender y mantener su vigencia en el tiempo, y en la contribución al trabajo con otros actores sociales.

---

## **BIBLIOGRAFÍA**

---

Aguilar Romero Sergio J.; Calzada Lemus Francisco; De la Cruz Lugardo Pedro Isnardo. (2008). *La investigación social desde la óptica del trabajo social, Serie Investigación Social No. 4*. Ciudad Universitaria: UNAM-ENTS.

Asamblea Legislativa del Distrito Federal, I. (2004). *Ley de participación ciudadana del Distrito Federal*. Distrito Federal: Gaceta del Gobierno del Distrito Federal.

Batres Guadarrama, Marti. (s.f.). *Directorio de Organizaciones Civiles en el Distrito Federal por el Derecho a la Participación Ciudadana* (pág. 223). México, D.F.: Secretaría de Desarrollo Social de la Ciudad De México.

Blanchard, Ken; O'connor, Michael. (1997). *Administración por Valores. Como lograr el éxito organizacional y personal mediante el compromiso con una misión y unos valores compartidos*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Burgoa, Orihuela Ignacio. (2011). *Las garantías individuales*. México, D.F.: Porrúa.

Cabanellas, Guillermo. (1989). *Diccionario Enciclopedico de Derecho Usual, Tomo I, II, III, IV, V y VI*. Buenos Aires, República Argentina: Heliasta.

Carballeda, Alfredo. (2002). *La intervención en lo social: exclusión e integración en los nuevos escenarios sociales*. Buenos Aires: Paidós.

Castro, y Méndez Sofia Leonor. (2000). *Programa y Servicios que ofrece el Conalep*. México, D.F.: Plantel Iztacalco.

Cazés Menache, Daniel. (1999). *Creación de Alternativas en México*, Colección Alternativas, México, D.F. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencia y Humanidades - Coordinación de Humanidades-UNAM.

Chávez Carapia, Julia. (2000). *La participación social en cuatro delegaciones del Distrito Federal*. México D.F.: ENTS-UNAM.

Claramunt, Abbate Adela. (2006). *Participación en políticas sociales descentralizadas, el impacto en los actores sociales* (pág. 192). Buenos Aires: Espacio, Primera Edición.

Cohen, Ernesto; Franco Rolando. (2007). *Gestión Social como lograr eficiencia el impacto en las políticas sociales* (pág. 316). México: CEPAL – Siglo XXI Editores.

Conde, Silvia; Rojas, Christian (2000). *Democracia y participación ciudadana*. México: Movimiento Ciudadano por la Democracia M.C.D.

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (09 de febrero de 2013). México: SISTA S.A. de C.V.

Cummings, Tomas G., Worley, Cristopher G. (2007). *Desarrollo organizacional y cambio 8ª. edición* (pág. 698). México: Thomson.

Dabas, Nora Elina. (1993). *Red de Redes: Las prácticas de la intervención de redes sociales*, México: Paidós.

Favela, Calvillo Miriam. (2003). *Organizaciones civiles: una propuesta para lograr su consolidación*. México, D.F.: UAM-I/Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

Flecha Ramón, Gómez Jesús, Puigvert Lidia. (2001). *Teoría sociológica contemporánea*. Barcelona: Paidós Studio.

Franklin, Enrique Benjamín. (2007). *Auditoría administrativa. Gestión estratégica del cambio. Segunda edición* (pág. 872). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Franklin F. Enrique Benjamin. (2004). *Organizacion de Empresas, segunda edición*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Franklin, Enrique Benjamin; Krieger, Mario. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación.

Fuentes, Luis Mario. (1999). *La Asistencia Social en México-Historia y perspectivas*. (pág. 796). México: Paidea, S.A. de C.V.

Fundación Mujer y Familia, A. (2003). *Reporte semestral (enero-junio) del avance del Programa Nacional de Salud Comunitaria Integral "Todas y Todos Saludables"*. México, D.F.

Fundación Mujer y Familia, A. C. (2002). *Programa Nacional de Salud Comunitaria Integral TODAS Y TODOS SALUDABLES- un modelo de intervención en salud comunitaria*". México, D.F.

Galeana, de la O Silvia. (1996). *Modelos de Promoción Social en el Distrito Federal*. México, D.F.: UNAM-ENTS.

García, García Gisela. (2003). *La participación del licenciado en Trabajo Social dentro del proceso de intervención de la Fundación Mujer y Familia, A.C. en planteles del Conalep*. México D.F.: UNAM-ENTS.

Giddens, Anthony. (2007). *Las nuevas reglas del método sociológico: Crítica positiva de las sociologías comprensivas*. Buenos Aires: Amorrortu/Editores.

Goñi Díaz, Daniel. (2000). *Acta constitutiva de la Fundación Mujer y Familia A.C.* Tlalnepantla, Edo. de México.

Grupo de Prácticas (2001). Informe de Práctica. México: UNAM-ENTS.

Grupo de trabajo ampliado sobre “Definición Mundial de Trabajo Social” del CFESS (Consejo Federal de Servicio Social -Brasil). (31 de Mayo de 2011). Texto Preliminar para el workshop sobre La definición de trabajo social, de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS). *Consejo Federal de Servicio Social-Brasil*. Río de Janeiro, Brasil: Consejo Federal de Servicio Social- Brasil.

Honorable Consejo Técnico. (1996). *Propuesta Curricular para la Modificación del Plan de Estudios de la Licenciatura en Trabajo Social, Tomo 1, Documento de fundamentación*. México, D. F.: ENTS-UNAM.

Iniciativa Social para el Desarrollo, D. (1997). *Organizaciones No Gubernamentales. Definición, presencia y perspectivas*. México, D.F.: Foro de Apoyo Mutuo.

Klikberg, Bernardo. (1994). *El desarrollo humano en Venezuela*. Caracas, Venezuela.: Monte Avila Editores Latinoamericana.

Malacaza, Susana.(2003). *Desde el imaginario social del siglo XX: Repensar el trabajo social*. Buenos Aires: Espacio.

Matus, Teresa. (1999). *Propuestas contemporaneas en trabajo social: Hacia una intervención polifónica*. Buenos Aires: Espacio.

Méndez, José Luis. (1998). *Participación ciudadana y control social*. México, D.F.: Miguel Ángel Porrúa-Academia Mexicana de Investigación en Políticas Públicas, A.C.

Netto José Paulo, P. G. (2002). *Nuevos escenarios y práctica profesional. Una mirada crítica desde el trabajo social*. . Buenos Aires, Argentina: Espacio.

Poder Ejecutivo. (1989). Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994. México, D.F.: La Nación.

Quezada, Margarita; Matus, Teresa, et al. (2001). *Perspectivas metodológicas en trabajo social*. Buenos Aires: Espacio.

Rauber, Isabel. (2007). *Luchas y organizaciones sociales y políticas; desarticulaciones y articulaciones*, México, UNAM Instituto de Investigaciones Sociales.

Rozas, Pagaza Margarita (Coordinadora). (2006). *La profesionalización en trabajo social, rupturas y continuidades de la reconceptualización a la construcción de proyectos ético-políticos*. FORO DEBATE. Buenos Aires, Argentina: Espacio.

Sanchez, Rosado Manuel . (1999). *Manual de Trabajo Social*. México, D.F.: ENTS-UNAM/Plaza y Valdés Editores.

Sluzki, C. E. (1998). *La red social: Frontera de la práctica sistémica*. Barcelona: Gedisa.

Valero, Chávez Aida. (1994). *El Trabajo Social en México. Desarrollo y Perspectivas* . México, D.F.: ENTS-UNAM .

Valero Matas Jesús Alberto; Salazar Castillo José Manuel; Gutiérrez Pequeño José Miguel. (2005). *Instituciones y Organizaciones Sociales*. España: Paraninfo.

Vázquez Nava María Elena. (1994) *Contraloría social y reforma del Estado*, Edit. Porrúa.

## **HEMEROGRAFÍA**

Abello Llanos, Raimundo. (1997). Redes sociales como mecanismos de supervivencia: un estudio de casos en sectores de extrema pobreza. *Revista Latinoamericana de Psicología, Universidad del Norte*.

Girardo, Cristina. (2001). *La importancia de la profesionalización de las organizaciones del "tercer sector"*. Programa Interdisciplinario de Estudios del Tercer Sector, México, El Colegio Mexiquense.



Servín Miranda, Marilú. (2006). La participación social de las mujeres en las comunidades de la Delegación Gustavo A. Madero. *Revista trimestral trabajo social, participación ciudadana, número 14, febrero 2006.*

Medina Salgado, César. (2003). *El conocimiento tácito: una pieza clave en la innovación y la transferencia de conocimiento en las organizaciones.* Revista semestral gestión y estrategia departamento de administración, número 24, julio – diciembre 2003, UAM-Azcapotzalco.

## **MEDIOS ELECTRÓNICOS**

Banco Mundial. (19 de febrero de 2002). *Propuesta de un Marco Integral de Desarrollo (Documento preliminar para su discusión).* Recuperado el 08 de mayo de 2002, de <http://www.worldbank.org/cdf/cdfes-tex.htm>

Coneval, C. N. (30 de Julio de 2013). *coneval.gob.mx.* Recuperado el 30 de Julio de 2013, de [coneval.gob.mx](http://www.coneval.gob.mx):  
[http://www.coneval.gob.mx/Informes/Evaluacion/IEPDS2012/Informe%20\\_Eval\\_2012\\_Resumen\\_Ejecutivo.pdf](http://www.coneval.gob.mx/Informes/Evaluacion/IEPDS2012/Informe%20_Eval_2012_Resumen_Ejecutivo.pdf)

GIRE. (2007). Recuperado el 13 de mayo de 2012, de GIRE:  
[http://www.gire.org.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=444&Itemid=1117&lang=es](http://www.gire.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=444&Itemid=1117&lang=es)

*Definicion de gestión social.* (2011). Recuperado el 02 de junio de 2012, de Definicion de: <http://definicion.de/gestion-social/>

*El UNCRD-LAC.* (s.f.). Recuperado el 10 de septiembre de 2008, de <http://www.uncrdlac.org/seguridad.htm>

FITS, F. I. (6 al 8 de julio de 1994). *L'Ethica del Trabajo Social Principios y Criterios Sociales.* Colombo, Colombo, Sri Lanka.

FITS, F. I. (29 Sept. - 1 Oct. de 2004). *Asamblea General de la Federacion Internacional de Trabajadores Sociales.* Adelaine, Adelaine, Australia. Recuperado el 15 de junio de 2009, de Federacion Internacional de Trabajadores Sociales (FITS): <http://www.ifsw.org/en/p38000400.html>

Equidad de Género, Familia y Trabajo, A.C. (2012). *Equidad de Género, Familia y Trabajo*. Recuperado el 08 de julio de 2012, de Equidad de Género, Familia y Trabajo: <http://www.equidad.org.mx/equidad/iQuienes-somos.html>

*Informe sobre desarrollo humano México 2006-2007*. (s.f.). Recuperado el 03 de septiembre de 2008, de Informe sobre desarrollo humano México 2006-2007: [http://www.cinu.org.mx/prensa/especiales/2007/IDH/i\\_d\\_h.htm](http://www.cinu.org.mx/prensa/especiales/2007/IDH/i_d_h.htm)

Shugurensky, D. (2012). *Biblioteca Digital CREFAL*. Recuperado el 02 de julio de 2012, de Biblioteca Digital CREFAL:

[http://www.crefal.edu.mx/crefal2012/images/stories/publicaciones/apuntes\\_promotor/apuntes\\_promotor2.pdf](http://www.crefal.edu.mx/crefal2012/images/stories/publicaciones/apuntes_promotor/apuntes_promotor2.pdf)

UNICEF México, C. I. (29 de septiembre de 2001). *UNICEF México, Congreso Internacional de Trabajadores Sociales, Santiago de Cuba*. Recuperado el enero de 2010, de UNICEF México, Congreso Internacional de Trabajadores Sociales, Santiago de Cuba.: [www.unicef.org/mexico/spanish/ninos\\_6879.htm](http://www.unicef.org/mexico/spanish/ninos_6879.htm))

---

## **ANEXOS**

---

## **Anexo 1.**

Código de Ética del Trabajador Social elaborado por la Profesora y Trabajadora Social Hermelinda G. de García Escamilla, presentado el 04 de marzo de 1976. Para la conformación del Colegio Nacional de Trabajadores Sociales.

“El profesional: Se forma no solo para ejercer su sabiduría en provecho de la sociedad y en propio provecho, sino también para ejercerla con dignidad y pulcritud moral. Sin esto, sin la línea moral bien precisa, el profesional mejor, es siempre malo, y es más: sin la fuente moral, la misma eficacia técnica de la profesión se desgasta y acaba por anularse.

### **CAPITULO I DEBERES DEL TRABAJADOR SOCIAL PARA CONSIGO MISMO.**

ARTICULO 1°. Trabajar por el desarrollo y perfeccionamiento de su propia persona.

ARTICULO 2°. Buscar constantemente el mejor conocimiento, comprensión y control de sí mismo y de las propias actitudes, defectos y prejuicios, para comprender a los demás y evitar así afectar las relaciones con ellos.

ARTICULO 3°. Educar la inteligencia, cultivándola para el estudio de la verdad.

ARTICULO 4°. Educar la templanza para moderar las posiciones e inclinaciones regulando sus actos con sobriedad y continencia.

ARTICULO 5°. Educar la voluntad para aprender las cosas y afrontar las resistencias, como asimismo soportar la adversidad con igual presencia de ánimo.

ARTICULO 6°. No hacer algo que pueda comprometer su dignidad y mantener la confianza de las personas en las interrelaciones que fuere menester.

ARTICULO 7°. En el caso del Trabajador Social mujer, recordar que, por encima de sus atributos profesionales, debe siempre mantener aquellos que conforman lo que se llama femineidad: fineza, pulcritud, suavidad y delicadeza.

El trabajador social hombre, por su parte, debe afinar su sentido del tacto en el trato con las personas, ser flexible ante las circunstancias, saber escuchar para hacerse accesible a todo tipo de personas.

### **CAPITULO II DEBERES PARA CON LAS PERSONAS**

ARTICULO 8°. Tener presente siempre que su primera obligación como profesional es lograr, mantener y mejorar constantemente el bienestar social del individuo, del grupo y de la comunidad a los cuales atiende.

ARTICULO 9°. Colocar siempre su responsabilidad profesional por encima de sus objetivos, puntos de vista e intereses personales.

ARTICULO 10. Actuar sin favoritismo ni prejuicios cualquiera que fuere el tipo de persona y su problema, ayudándolo con la misma buena voluntad que a todas las demás.

ARTICULO 11. Aceptar a la persona tal cual es, incluyendo toda forma de comportamiento, sin que esto signifique su aprobación, manteniendo en todo momento el sentido de su dignidad innata y de su valor como persona.

ARTICULO 12. Recordar que los niños, ancianos, deficientes, enfermos mentales, detenidos, presos, como cualesquiera otros disminuidos, merecen la misma consideración y respeto que los adultos más normales.

ARTICULO 13. Reconocer y comprender las cualidades únicas de cada persona y tratarla como ser humano con todas sus diferencias individuales para obtener su mejor adaptación social.

ARTICULO 14. Reconocer la necesidad de la persona de expresar sus sentimientos con libertad, incluyendo los que fueren negativos, escuchándola sin desalentarla ni juzgar por ello, y llegando si fuere necesario, hasta estimular dicha expresión como un recurso conveniente para liberarlo de sus tensiones y preocupaciones.

ARTICULO 15. Captar los sentimientos de la persona, comprender su significado y responder a ellos de modo más adecuado.

ARTICULO 16. Recabar de las personas solo aquellos datos y hechos relacionados con sus problemas y que fueron necesarios para su orientación o ayuda que pueda prestárseles.

ARTICULO 17. No determinar el grado de culpabilidad, inocencia o responsabilidad de la persona en el origen de sus problemas o necesidades, pero si formular y comunicarle de la manera más adecuada juicios valorativos sobre sus actitudes, criterios y acciones.

Cuide, al hacerlo, de no imponer a la persona su propio criterio o su escala de valorativa. Más bien trate de ampliar la capacidad de juicio de las personas informándoles con objetividad y rigor científico.

ARTICULO 18. Respetar el derecho y la necesidad de la persona de elegir por sí misma y adoptar sus propias decisiones en el proceso de ayuda, toda vez que ha sido orientada convenientemente y siempre que no se encuentre limitada por su grado de capacidad, normas civiles y morales o de la institución.

Actuar de modo que las personas no se sientan ligadas a él por actitudes de dependencia o de infantilismo. Recuerda que la mejor ayuda consiste en que la persona aprenda a resolver por sí misma sus problemas. La ayuda constante en forma de dádiva reproduce el paternalismo sin resolver los problemas.

ARTICULO 19. Actuar con cooperación y consulta con la persona, exceptuándose de ésta ultima si ella no puede decidir por sí misma, o si la seguridad de terceros o de la comunidad fuesen puestos en alguna forma de peligro.

ARTICULO 20. Exponer con claridad a la persona la manera en la que puede ser ayudada dentro de los alcances de los objetivos y de las normas de la institución a la cual ha recorrido.

ARTICULO 21. Cuando considere que debe abstenerse de ayudar a una persona, le informara claramente de las razones que tuviere para rehusarse, a menos que existiere razón evidente o suficiente en contrario.

ARTICULO 22. Mantener en secreto toda la información que suministran las personas, utilizándola con responsabilidad en la medida y forma que fuere más discreta y, con su consentimiento, en los casos que debe efectuar consulta con otros profesionales o instituciones para prestarle un servicio más eficaz.

ARTICULO 23. En el caso de que le fuere solicitado informe o testimonio por las autoridades, considerar en cada caso individual, si con base su promesa de secreto puede reclamar el derecho de excusarse, cual debe estar previsto en la Ley.

ARTICULO 24. Cuando sea necesario la presentación de un caso a modo de contribución profesional, ello deberá hacerse de tal manera que impida toda identificación o evidencia de la persona de quien se trate.

### CAPITULO III DEBERES PARA CON LA INSTITUCIÓN EMPLEADORA

ARTICULO 25. Trabajar en una institución donde pueda aplicar los principios de este Código y, en caso de que no se den las necesarias posibilidades, permanecer únicamente cuando la institución realice esfuerzos para mejorar sus normas y procedimientos, de acuerdo con tales principios.

ARTICULO 26. Conocer exactamente el programa, las normas y procedimientos establecidos por la institución, respetándolas durante todo el tiempo de su actuación.

ARTICULO 27. Responsabilizarse por la calidad y extensión de los servicios que preste.

ARTICULO 28. Cooperar lealmente con la institución en todo lo que haga al logro de sus objetivos y en el desarrollo y ejecución de sus normas.

ARTICULO 29. Sugerir la conveniencia de mejorar o modificar los servicios. La organización del trabajo, la distribución del personal, etcétera, como resultado de un estudio previo y profundo, de un análisis de las posibilidades de lograrlo y de las consecuencias que pudiere derivarse de todo cambio.

ARTICULO 30. Mantener la disciplina del sector de trabajo a su cargo, en caso de tener personal bajo sus órdenes, recordando que ellos serán fiel reflejo de lo que es como supervisor.

ARTICULO 31. Reconocer que, en función de supervisor debe contar para cumplirla con eficiencia, con elementos básicos tales como: el conocimiento de la tarea, de sus propios deberes y derechos, y del personal a su cargo; saberlo dirigir; y poseer cualidades morales de lealtad, ecuanimidad y honradez.

ARTICULO 32. Alentar a sus colegas o subordinados a que participen en la formulación de normas y procedimientos para un mejor logro de los objetivos en la institución.

ARTICULO 33. Haga todo lo posible por mantenerse al día en los conocimientos que requiere su puesto en la institución, para lo cual sugiera programas adecuados de capacitación, una vez detectadas las necesidades del personal.

Destacar con claridad en público que sus actos y declaraciones son exclusivamente personales y que no los formulan en representación de la institución, absteniéndose además de criticarla de manera irresponsable.

ARTICULO 34. Ser prudente y responsable en el uso que hiciera de todas las informaciones obtenidas de su actuación en una institución, una vez que hubiera renunciado a ella.

### CAPITULO IV DEBERES PARA CON LOS COLEGAS

ARTICULO 35. Mantener hacia los colegas una actitud basada en la solidaridad que caracteriza a las personas de una misma profesión.

ARTICULO 36. Respetar la posición, las realizaciones, actos y puntos de vista de sus colegas y, en caso de tener que expresar sus juicios sobre tales asuntos, hacerlos con discreción utilizando los medios más adecuados.

ARTICULO 37. Poner sus conocimientos y experiencias a disposición de sus colegas cuando estos lo requieran para su mejor actuación profesional.

ARTICULO 38. Cooperar lealmente con sus colegas en la medida que los intereses de la persona lo demanden y su secreto profesional se lo permita.

ARTICULO 39. Advertir a los colegas cuando por modos de comportamiento inadecuado puedan lesionarse los intereses de las personas, la institución, la comunidad y la profesión en general.

CAPITULO V  
DEBERES PARA CON OTROS PROFESIONALES

ARTICULO 40. Respetar el carácter específico y los métodos de cualquier profesión de otras personas que entren en contacto con sus clientes.

ARTICULO 41. Cuando actúen en un medio en el cual otro grupo o profesión tiene la responsabilidad principal, conservar su identidad profesional, cooperando íntegramente con los fines o funciones de la organización.

Al ver en peligro su identidad profesional, señale claramente a los demás profesionistas, tiene sus objetivos y fines específicos, como también su propia metodología que no pueden ser absorbidos o nulificados por otros intereses.

ARTICULO 42. No demostrar una actitud competitiva cuando trabaje en equipo.

CAPITULO VI  
DEBERES PARA CON LA COMUNIDAD

ARTICULO 43. Ser responsable en ayudar a proteger a la comunidad contra prácticas no éticas de partes de personas o de organizaciones relacionadas con actividades de bienestar social.

ARTICULO 44. Contribuir con sus conocimientos, habilidades y experiencias a los programas de organización y desarrollo de la comunidad.

ARTICULO 45. Prestar servicios profesionales en forma inmediata, amplia y eficiente en los casos de emergencia pública.

ARTICULO 46. Difundir permanentemente ante la comunidad por distintos medios de comunicación, las características y alcances de la profesión para que todos los individuos y organizaciones la conozcan, respeten y hagan uso constructivo de ella.

ARTICULO 47. Rechazar, reprobar y combatir a enemigos del convivir honesto, tales como el peculado, la prebenda, el acomodo o el soborno y la corrupción en todas sus formas que perjudican y destruyen la dignidad personal, tanto del beneficiario como de quien otorga beneficio.

CAPITULO VII  
DEBERES PARA CON LA PROFESION

ARTICULO 48. Mantener un comportamiento intachable en todo momento y lugar, pues moldea la imagen del trabajador social en la mente de todas las personas y de la sociedad.

ARTICULO 49. Reprobar y combatir, con argumentos razonados y elevados, toda forma de expresión de personas u organizaciones conectadas o no con el Trabajo Social, que repudien o pretendan hasta con la violencia, producto de una moral anarquista los puntos de vista, objetivos y normas de la profesión dadas como resultado del esfuerzo colectivo y democrático de agrupaciones profesionales reconocidas.

ARTICULO 50. Preocuparse por hacer constantemente todo tipo de aportes que contribuyan al desarrollo y perfeccionamiento de la profesión.

ARTICULO 51. Luchar afanosamente para que toda la función o servicio técnico de Trabajo Social sea atendido por personas debidamente capacitadas profesionalmente.

ARTICULO 52. Reconocer que como toda persona que ha obtenido un grado profesional, debe preocuparse por conocer los más recientes avances y logros del Trabajo Social.

ARTICULO 53. Defender a la profesión contra los ataques injustos y las falsas interpretaciones.

ARTICULO 54. Evitar asociaciones de cualquier tipo que vayan en detrimento de la profesión" (Valero, 1994).

## **Anexo 2**

### Introducción

La FITS reconoce la necesidad de una declaración de principios éticos que sirva de guía en relación a los problemas éticos en el trabajo social.

Los objetivos de la Declaración Internacional de Principios Éticos son:

1. Formular un conjunto de principios básicos para el trabajo social, que pueda adaptarse a distintos ámbitos sociales y culturales.
2. Identificar áreas éticamente problemáticas en la práctica del trabajo social (a partir de ahora nos referiremos a ellas como "áreas problema").
3. Proporcionar orientación sobre los métodos a elegir para tratar y resolver cuestiones o problemas éticos (se denominan a partir de ahora "métodos para actuar en cuestiones o ante problemas éticos").

### Conformidad:

La Declaración Internacional de Principios Éticos da por sentado que las asociaciones afiliadas a la FITS, así como los miembros de cada una de ellas, se adhieren a los principios formulados en ella. La FITS espera que cada asociación ayude a sus miembros a identificar y resolver las cuestiones o problemas éticos que se presenten en el ejercicio de la profesión.

Las asociaciones miembros de la FITS y sus asociados pueden informar ante el Comité Ejecutivo de la FITS acerca de aquellas asociaciones que no se adhieran a estos principios. Las Asociaciones Nacionales que experimenten dificultades para adoptar estos principios deben notificarlo al Comité Ejecutivo de la FITS. El Comité Ejecutivo podrá imponer las condiciones e intenciones de la Declaración de Principios Éticos a aquellas asociaciones que no las acaten. Si esto no fuera



suficiente, el Comité Ejecutivo puede, como paso siguiente, sugerir la suspensión o expulsión de la asociación.

La Declaración Internacional de Principios Éticos se debe hacer pública. Esto permitirá a clientes y usuarios, empleadores, profesionales de otras disciplinas y público en general, saber a qué atenerse respecto a los fundamentos éticos del Trabajo Social. Somos conscientes de que un conjunto detallado de criterios éticos para las asociaciones miembros sería poco realista, debido a las diferencias legales, culturales y políticas de los distintos países miembros.

### Los Principios

Los trabajadores sociales contribuyen al desarrollo de los seres humanos, por medio de su aceptación de los siguientes principios básicos:

1. Todo ser humano posee un valor único, lo que justifica la consideración moral hacia cada persona.
2. Cada individuo tiene derecho a la auto realización, hasta donde no interfiera con el mismo derecho de los demás, y tiene la obligación de contribuir al bienestar de la sociedad.
3. Cada sociedad, independientemente de su organización, debe funcionar de manera que proporcione los máximos beneficios a todos sus miembros.
4. Los trabajadores sociales tienen un compromiso con los principios de la justicia social.
5. Los trabajadores sociales tienen la responsabilidad de dedicar sus conocimientos y técnicas, de forma objetiva y disciplinada, a ayudar a los individuos, grupos, comunidades y sociedades en su desarrollo y en la resolución de los conflictos personales y/o sociales y sus consecuencias.
6. Los trabajadores sociales deberán proporcionar la mejor atención posible a todos aquellos que soliciten su ayuda y asesoramiento, sin discriminaciones injustas basadas en diferencias de género, edad, discapacidad, color, clase social, raza, religión, lengua, creencias políticas o inclinación sexual.
7. Los trabajadores sociales respetan los derechos humanos fundamentales de los individuos y los grupos reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y otros acuerdos internacionales derivados de dicha Declaración.
8. Los trabajadores sociales tienen en cuenta los principios de derecho a la intimidad, confidencialidad y uso responsable de la información, en su trabajo profesional. Los trabajadores sociales respetan la confidencialidad justificada, aún en los casos en que la legislación de su país esté en conflicto con este derecho.
9. Los trabajadores sociales deben trabajar en estrecha colaboración con los clientes y usuarios, y en interés de los mismos, pero prestando el debido respeto a los intereses de las demás personas involucradas. Se debe motivar a los clientes y usuarios a que participen lo más posible y deben ser

informados de los riesgos y posibles ventajas de las propuestas de actuación que se les ofrezcan.

10. Los trabajadores sociales esperan, generalmente, que los clientes y usuarios se responsabilicen, en colaboración con ellos, de las actuaciones que puedan afectar a su vida. Sólo deberían adoptarse medidas coercitivas en favor de una de las partes implicadas en un conflicto, después de una cuidadosa evaluación de los argumentos de cada una de las partes en litigio. Los trabajadores sociales deben hacer el menor uso posible de medidas legales coercitivas.
11. El trabajo social es incompatible con el apoyo, directo o indirecto, a los individuos, grupos, fuerzas políticas o estructuras de poder que destruyan a otros seres humanos con el terrorismo, la tortura u otros medios violentos similares.
12. Los trabajadores sociales toman decisiones justificadas éticamente y las mantienen, teniendo en cuenta la "Declaración Internacional de Principios Éticos de la FITS" y los "Criterios Éticos Internacionales para los Trabajadores Sociales" adoptados por sus asociaciones y colegios profesionales nacionales.

#### Áreas problema

1. Las áreas problema en las que se plantean cuestiones éticas, no son necesariamente universales debido a diferencias políticas y culturales. Se anima a cada asociación nacional a promover debates y aclarar cuestiones de contenido importante y problemas especialmente relevantes para cada país. Las siguientes áreas problema son, sin embargo, ampliamente reconocidas como tales:

- 1) Cuando el trabajador social se encuentre ante una situación de conflicto entre los intereses de:

Los propios trabajadores sociales y sus clientes.

- Clientes individuales y otros individuos.
- Grupos de clientes.
- Grupos de clientes y el resto de la población.
- Sistemas/instituciones y grupos de clientes.
- Sistemas/instituciones/empleadores y trabajadores sociales. Distintos grupos de profesionales.

- 2) El hecho de que el trabajador social actúa a la vez para ayudar y controlar.

La relación entre estos dos aspectos opuestos del trabajo social exige una aclaración, basada en una elección explícita de valores, para evitar que se mezclen las motivaciones, o que no estén claras, así

como las actuaciones y las consecuencias de dichas actuaciones.

Cuando esté previsto que los trabajadores sociales actúen en un rol de control de los ciudadanos para la Administración, están obligados a aclarar las implicaciones éticas de este cometido y, hasta qué medida, este papel es aceptable desde el punto de vista de los principios éticos del trabajo social.

3) El deber que tiene el trabajador social de proteger los intereses del cliente puede entrar fácilmente en conflicto con demandas de eficiencia y utilidad.

La importancia de este problema aumenta cada día debido a la introducción y uso de la tecnología informática en los diversos campos del trabajo social.

2. Los principios establecidos en el apartado 2.2 deben ser siempre la base de cualquier consideración o elección hecha por los trabajadores sociales al enfrentarse con cuestiones o problemas en estas áreas.

### 3. Métodos para la resolución de cuestiones o problemas

3.1 Es necesario que a la hora de tratar cualquier asunto dentro de las asociaciones nacionales de trabajadores sociales, se tengan en cuenta las cuestiones o problemas éticos y se intente resolverlos en foros colectivos dentro de cada organización. Estos foros deberán posibilitar que los trabajadores sociales discutan, analicen y traten de las cuestiones o problemas éticos con sus colegas, otros grupos de expertos y con personas afectadas por los temas en discusión. Además dichos foros deberán proporcionar la posibilidad de que los trabajadores sociales reciban orientaciones de sus colegas y de otras personas. El análisis y la discusión de cuestiones de tipo ético deben ir siempre encaminados hacia la búsqueda de opciones y posibilidades.

3.2 Las asociaciones miembros tienen que elaborar y/o adaptar criterios éticos para los distintos campos de trabajo, sobre todo para aquellos en los que surgen cuestiones y problemas éticos complicados y también para aquellas áreas donde los principios éticos del trabajo social pueden entrar en conflicto con el sistema legal del país en cuestión o la política gubernamental.

3.3 Cuando existan unos fundamentos éticos establecidos como guía para las actuaciones en la práctica del trabajo social, el deber de las asociaciones es ayudar a los trabajadores sociales a analizar y plantearse las cuestiones o problemas éticos sobre estas bases:

1. Los principios básicos de la Declaración.

2. El contexto ético/moral y político de las actuaciones; es decir, un análisis de los valores y fuerzas en que se encuadra la acción.

3. Los motivos de la actuación, o sea, procurar que cada trabajador social sea cada vez más consciente de cuáles son sus intenciones y objetivos en cada actuación que emprende.

4. La naturaleza de la actuación, es decir, ayudar a realizar un análisis del contenido moral de la actuación, por ejemplo, casos en que hay que imponer una decisión en vez de conseguir una cooperación voluntaria.

5. Las consecuencias que una actuación puede tener sobre distintos grupos, o sea, un análisis de las consecuencias de diversas líneas de actuación sobre todas las partes implicadas, a corto y largo plazo.

3.4 Las asociaciones miembro tienen la responsabilidad de promover debates, formación e investigación sobre cuestiones éticas.

## Criterios Éticos Internacionales para los Trabajadores Sociales<sup>15</sup>

### Preámbulo

El trabajo social tiene su origen, de una u otra forma, en filosofías e ideales humanitarios, religiosos y democráticos. Su aplicación es universal y se dirige hacia aquellas necesidades humanas que surgen de la interrelación personal-social, y también a desarrollar el potencial humano. Los trabajadores sociales profesionales se dedican a conseguir el bienestar y la auto realización de los seres humanos; al desarrollo y utilización correcta de los conocimientos respecto al comportamiento humano y social; al desarrollo de los recursos necesarios para atender las aspiraciones y necesidades de los individuos, de los grupos, nacionales e internacionales; y a la consecución de la justicia social. Basándose en la Declaración Internacional de Principios Éticos del Trabajo Social, el trabajador social está obligado a aceptar estos criterios de conducta ética.

### Criterios Generales de Conducta Ética

1. Tratar de comprender a cada cliente individual y su entorno, así como los elementos que afectan su conducta y el servicio requerido.

---

<sup>15</sup> Esta sección se basa en el "Código Internacional Deontológico para el Trabajador Social Profesional" adoptado por la FITS en 1976, pero no incluye los principios éticos, dado que éstos figuran actualmente en la nueva Declaración Internacional de Principios Éticos del Trabajo Social, en el apartado 2.2 del presente documento. <http://www.ifsw.org/en/p38000400.html>

2. Mantener y defender los valores, conocimientos y metodología de la profesión, absteniéndose de cualquier comportamiento que perjudique el desarrollo de la misma.
3. Reconocer las limitaciones profesionales y personales.
4. Promover la utilización de todas las técnicas y conocimientos apropiados.
5. Aplicar métodos adecuados para el desarrollo y la validez de los conocimientos.
6. Contribuir con la experiencia profesional al desarrollo de políticas y programas que mejoren la calidad de vida en la sociedad.
7. Identificar e interpretar las necesidades sociales.
8. Identificar e interpretar los orígenes y naturaleza de los problemas sociales, a nivel, tanto individual como de grupo, comunidad, nacional e internacional.
9. Identificar e interpretar el trabajo profesional.
10. Clarificar si las declaraciones públicas o las actuaciones se hacen a nivel individual o en representación de una asociación profesional, entidad, organización, u otros grupos.

#### Criterios del Trabajo Social en relación con los Clientes

1. Aceptar una responsabilidad fundamental respecto a clientes o usuarios concretos, dentro de las limitaciones que marquen los derechos de los demás.
2. Salvaguardar el derecho del cliente o usuario a una relación de confianza, intimidad y confidencialidad, así como al uso responsable de la información la obtención y difusión de información o datos sólo debe realizarse en función de un servicio profesional, manteniendo al cliente informado de su necesidad y utilización. No se divulgará información sin el conocimiento y consentimiento previos del cliente o usuario, excepto si éste no es responsable o se puede perjudicar gravemente a otras personas. El cliente tiene acceso a los expedientes de trabajo social que le conciernen.
3. Reconocer y respetar los objetivos, responsabilidades y diferencias individuales de los clientes y usuarios. Dentro del ámbito de la entidad y del medio social del cliente, el servicio profesional debe ayudar a los usuarios a responsabilizarse de las actuaciones personales y atender a todos los clientes y usuarios con igual disposición. En los casos en que los servicios profesionales no puedan ofrecerse en estas condiciones, el cliente será informado para que pueda actuar libremente.
4. Ayudar al cliente o usuario - individuo, grupo, comunidad o sociedad - a conseguir su auto realización y máximo potencial dentro de los límites de los derechos respectivos de los demás. El servicio debe basarse en ayudar a los clientes y usuarios a comprender y utilizar la relación profesional para desarrollar los legítimos deseos e intereses de dichos clientes y usuarios.

#### Criterios del Trabajo Social en relación con las Entidades y Organizaciones

1. Trabajar y/o cooperar con las entidades y organizaciones cuyas políticas, procedimientos y operaciones van dirigidas a proporcionar servicios adecuados y promover la práctica profesional dentro del marco de los principios éticos de la FITS.
2. Cumplir responsablemente los objetivos establecidos y las funciones de la entidad u organización, contribuyendo al desarrollo de políticas, procedimientos y prácticas debidas para conseguir los mejores niveles posibles de actuación.
3. Mantener que la responsabilidad última es hacia el cliente, poniendo en marcha los necesarios cambios de políticas, procedimientos y actuaciones a través de los canales apropiados con los que cuentan entidades y organizaciones. Si se agotan estos canales sin encontrar los remedios necesarios habrá que recurrir a instancias más altas o a la más amplia comunidad de interés.
4. Garantizar eficiencia y eficacia para con el cliente o usuarios y con la comunidad, por medio de revisiones periódicas del proceso a través del cual se proporcionan los servicios.

5. Utilizar todos los medios éticos posibles para acabar con las prácticas no éticas cuando las líneas de actuación, procedimientos y prácticas están en conflicto directo con los principios éticos del trabajo social.

#### Criterios del Trabajo Social en relación con los Colegas

1. Reconocer la educación, formación continuada y actuación de los colegas trabajadores sociales y de los profesionales de otras disciplinas, promoviendo toda la cooperación que sea necesaria para conseguir unos servicios cada vez más efectivos.
2. Aceptar las diferencias de opinión y actuación de los colegas trabajadores sociales u otros profesionales, expresando las críticas a través de los canales adecuados, de forma responsable.
3. Promover y compartir las oportunidades de conocimientos, experiencia e ideas con todos los colegas, profesionales de otras disciplinas y voluntarios, con el propósito de beneficiarse mutuamente.
4. Llamar la atención de los organismos adecuados, dentro y fuera de la profesión, en los casos de violación de los principios y criterios éticos profesionales, asegurándose de que los clientes afectados sean adecuadamente involucrados.
5. Defender a los colegas contra actuaciones injustas.

#### Criterios relativos a la Profesión

1. Mantener los valores, principios éticos, conocimientos y metodología de la profesión y contribuir a su clarificación y mejora.
2. Mantener los niveles profesionales de práctica y actuar para conseguir que mejoren.
3. Defender a la profesión contra las críticas injustas, y trabajar para aumentar la confianza en la necesidad de la práctica profesional.
4. Presentar críticas constructivas de la profesión, y de sus teorías, métodos y prácticas.
5. Promover nuevos enfoques y metodologías útiles para responder a las necesidades nuevas, así como a las ya existentes.

### Anexo 3

#### UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

##### ENTREVISTA A PERSONAS CLAVE DE LA ORGANIZACION CIVIL A VISITAR

El objetivo del presente cuestionario es el de recabar información acerca de Organizaciones Civiles (a las cuales en lo sucesivo nos referiremos como OC) como la que ustedes representan y de la labor que realiza, y con ello tener una idea cercana a la realidad en que se desarrolla su trabajo como organización civil, la información que se sirva proporcionar será utilizada en una investigación social que se realiza para obtener el grado de maestra en Trabajo Social.

Nombre: \_\_\_\_\_

Último grado de estudios o profesión: \_\_\_\_\_

Ocupación actual: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Puesto desempeñado en la OC: \_\_\_\_\_

Tiempo de colaborar con la OC: \_\_\_\_\_

Principales actividades al interior de la OC: \_\_\_\_\_

1.- ¿Cuándo y porqué surge la OC donde labora? \_\_\_\_\_

2.- ¿Existe algún evento movimiento que considere usted, haya influido en la estructura actual y las acciones que desarrolla la OC?

3.- ¿Cómo se concibe la OC a sí misma de acuerdo a las acciones que ha realizado?

4.- ¿Qué se propone lograr la OC y en cuanto tiempo?

5.- ¿Considera usted que los objetivos que dieron origen a la OC se han alcanzado o han ido cambiando con el devenir del tiempo?

(Si)

(No)

6.- ¿Por qué?

7.- ¿Qué condiciones sociales y políticas cree usted que han facilitado o impedido según sea su respuesta a la pregunta anterior el logro de los objetivos de la OC?

8.- ¿Cómo es la estructura interna para la toma de decisiones en la OC?

9.- ¿A qué tipo de población está dirigida la OC?

10.- ¿Hacia dónde se dirigen los trabajos de la OC?

11.- ¿Cree usted que la OC ha tenido influencia en el ámbito público en que desarrolla sus acciones?

(Si)

(No)

12.- ¿Por qué?

13.- ¿La OC se concibe a sí misma como una alternativa de cambio o servicio?

- (Si) (No)
- 14.- ¿Por qué?
- 15.- ¿Cuáles han sido las aportaciones o alternativas que la OC presenta en el ámbito en que desarrolla sus acciones?
- 16.- ¿Por qué las considera como tales?
- 17.- ¿Cuáles considera la OC han sido o siguen siendo sus limitaciones y cuáles sus perspectivas para alcanzar los objetivos que se ha propuesto?
- 16.- ¿Con respecto a la política cual es la postura de la OC, y porqué?
- 17.- ¿Cómo se allega la OC los recursos necesarios que le permitan llevar a cabo o continuar con las actividades que realiza, es decir, cual es su forma de financiamiento?
- 18.- ¿La OC cuenta con algún tipo de instalaciones para llevar a cabo sus actividades cotidianas?
- (Si) (No)
- 19.- ¿De que tipo?
- 20.- ¿Con que personal cuenta la OC para realizar sus actividades tanto al interior como al exterior de sus instalaciones?
- 21.- ¿Se proporciona algún ingreso económico a quienes colaboran con la OC?
- (Si) (No)
- 22.- ¿Cuál es la modalidad de este?
- a) Salario b) Beca c) Pasajes y viaticos d) otros
- 23.- ¿El personal que colabora con la OC ha recibido o recibe algún tipo de capacitación para el mejor desempeño de sus tareas, ya sea esta impartida por la OC u alguna otra institución?
- (Si) (No)
- 24.- ¿Con que frecuencia?
- a) Mensual b) Bimestral c) Semestral d) Anual
- a) Otra
- 25.- ¿La OC como tal ha establecido relaciones o alianzas con otras organizaciones civiles o instituciones públicas o privadas, para el logro de sus objetivos?
- (Si) (No)
- 26.- ¿De qué tipo y orientadas hacia qué fines?
- 27.- ¿Cuáles son los servicios que proporciona la OC en estos momentos y a quienes considera sus principales beneficiarios?
- 28.- ¿Por qué se trabaja con esta población y no con otra?
- 29.- ¿Se cobra el servicio proporcionado a los usuarios?
- (Si) (No)
- 30.- ¿Por qué?
- 31.- ¿En dónde (espacio físico) se proporcionan los servicios que ofrece la OC?
- 32.- ¿De dónde se obtienen los insumos requeridos para dar este tipo de servicios?
- 33.- ¿Este servicio cada cuando se proporciona y en que horario?

**¡¡POR SU AMABLE COLABORACIÓN MUCHAS GRACIAS!!**



## Anexo 4

### UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

#### ENTREVISTA A PERSONAS DE LA ORGANIZACION CIVIL A VISITAR

#### MODIFICADO

El objetivo del presente cuestionario es el de recabar información acerca de Organizaciones Civiles (a las cuales en lo sucesivo nos referiremos como OC) como la que ustedes representan y de la labor que realiza, y con ello tener una idea cercana a la realidad en que se desarrolla su trabajo como organización civil, la información que se sirva proporcionar será utilizada en una investigación social que se desarrolla para obtener el grado de maestra en Trabajo Social.

Nombre: \_\_\_\_\_

Último grado de estudios o profesión: \_\_\_\_\_

Ocupación actual: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Puesto desempeñado en la OC: \_\_\_\_\_

Tiempo de colaborar con la OC: \_\_\_\_\_

Principales actividades al interior de la OC: \_\_\_\_\_

1.- ¿Cuándo y porqué surge la OC donde labora? \_\_\_\_\_

2.- ¿Existe algún evento movimiento que considere usted, haya influido en la estructura actual y las acciones que desarrolla la OC?

3.- ¿Cómo se concibe la OC a sí misma de acuerdo a las acciones que ha realizado?

4.- ¿Qué se propone lograr la OC y en cuanto tiempo?

5.- ¿Considera usted que los objetivos que dieron origen a la OC se han alcanzado o han ido cambiando con el devenir del tiempo?

(Si)

(No)

6.- ¿Por qué?

7.- ¿Qué condiciones sociales y políticas cree usted que han facilitado o impedido según sea su respuesta a la pregunta anterior el logro de los objetivos de la OC?

8.- ¿Cómo es la estructura interna para la toma de decisiones en la OC?

9.- ¿A qué tipo de población está dirigida la OC?

10.- ¿Hacia dónde se dirigen los trabajos de la OC?

11.- ¿Cree usted que la OC ha tenido influencia en el ámbito público en que desarrolla sus acciones?

(Si)

(No)

12.- ¿Por qué?

13.- ¿La OC se concibe a sí misma como una alternativa de cambio o servicio?

(Si)

(No)

14.- ¿Por qué?

15.- ¿Cuáles han sido las aportaciones o alternativas que la OC presenta en el ámbito en que desarrolla sus acciones?

16.- ¿Por qué las considera como tales?

17.- ¿Cuáles considera la OC han sido o son sus limitaciones y cuáles sus perspectivas para alcanzar los objetivos que se ha propuesto?

18.- ¿Con respecto a la política cual es la postura de la OC, y a qué se debe?

19.- ¿Con que personal cuenta la OC para realizar sus actividades tanto al interior como al exterior de sus instalaciones?

20.- Se tiene determinado el perfil profesional de quienes colaboran con la OC?

(Si)

(No)

21.- ¿Cuál es el la formación profesional del personal que colabora en la OC?

22.- ¿Es el trabajador social parte del personal que colabora en la OC?

(Si)

(No)

23.- ¿Qué papel desempeña el trabajador social dentro de la OC?

24.- ¿Cuáles son las principales funciones y/o tareas que desempeña en la OC el trabajador social?

25.- ¿Se proporciona algún ingreso económico a quienes colaboran con la OC?

(Si)

(No)

26.- ¿Cuál es la modalidad de este?

a) Salario

b) Beca

c) Pasajes y viáticos

d) otros

27.- ¿El personal que colabora con la OC ha recibido o recibe algún tipo de capacitación para el mejor desempeño de sus tareas, ya sea esta impartida por la OC u alguna otra institución?

(Si)

(No)

28.- ¿Con que frecuencia?

a) Mensual

b) Bimestral

c) Semestral

d) Anual

a) Otra

29.- ¿La OC como tal ha establecido relaciones o alianzas con otras organizaciones civiles o instituciones públicas o privadas, para el logro de sus objetivos?

(Si)

(No)

30.- ¿De qué tipo y orientadas hacia qué fines?

31.- ¿Cuáles son los servicios que proporciona la OC en estos momentos y a quienes considera sus principales beneficiarios?

32.- ¿Se cobra el servicio proporcionado a los usuarios?

(Si)

(No)

33.- ¿Por qué?

**¡¡POR SU AMABLE COLABORACIÓN MUCHAS GRACIAS!!**

## **Anexo 5**

### *Fundación Mujer y Familia, A.C.*

La Fundación Mujer y Familia, A.C. es una asociación civil no lucrativa, privada, apolítica, laica y asistencial, fundada en el año 2000, por María Guadalupe Haro Ortega, Rosa Elena Represas de Almeida, Alma Manyi Sánchez Hidalgo Treviño, María Elena Haro Ortega, Rosa María Ramírez Pardiño, Magdalena Fierro Salcido, Ana Carmen Bustillos Borges, Genoveva Chávez Galnares, y Marisela Mireles Chávez”.

El Objeto Social la Fundación Mujer y Familia, A.C. es:

“Conjuntar, dirigir, coadyuvar y ejecutar programas sociales para el desarrollo de la familia en materias de salud, educación, proyectos productivos, asistencia social y cultura, poniendo énfasis en la atención a mujeres, jóvenes, niños, discapacitados, enfermos de VIH - SIDA y personas de la tercera edad, en apoyo y solidaridad con los grupos y sectores más desprotegidos y vulnerables de la sociedad” (Goñi Díaz, 2000).

En un primer momento las acciones de la Fundación Mujer y Familia, A.C., se basaron en el programa de atención a la salud bucal en 1998, en comunidades de los Estados de México y de Guerrero. Posteriormente dichas acciones, se sumaron a las labores realizadas por el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep), a través de las acciones contempladas en el programa “Atención a Zonas Marginadas”.

Al implementar el Programa Nacional de Salud Comunitaria Integral la Fundación Mujer y Familia, A.C., se plantea la instalación de una Clínica Multidisciplinaria de Atención Integral, en cada uno de los 27 planteles que el Conalep tiene en el Distrito Federal, contando para marzo de 2002 con diez espacios de este tipo.

La estructura orgánica, así como los órganos que rigen las acciones desarrolladas por la Fundación Mujer y Familia, A.C. se presentan en el organigrama y el extracto de su Acta Constitutiva en los anexos al final de este documento.

La OC establece convenios con instituciones tanto de carácter público como privado y social, entre las cuales están:

- El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep)
- La Facultad de Estudios Superiores de la Universidad Nacional Autónoma de México (Campus Zaragoza)
- El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF),
- La Secretaría de Seguridad Pública específicamente con la Policía Federal Preventiva (PFP),
- La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), y
- Los Centros de Integración Juvenil (CIJ).
- La Organización de las Naciones Unidas para México, Cuba y República Dominicana,
- La Organización Mundial de la Salud (OMS),
- La Secretaría de Salud por medio de las Direcciones Generales de la Beneficencia Pública, de Salud Reproductiva, de la Promoción de la Salud y del Censida,
- La Dirección General de Participación Ciudadana de la SSP,
- La Red Contra el Cáncer la Red Nacional para la Participación Ciudadana y el Consejo de ONG"s del D.F. (García, 2003).

Contemplando para noviembre de 2002 la firma de convenios con:

- La Secretaría de Educación Pública (SEP),
- La Secretaría de Salud del D.F.,
- La Secretaría de Gobernación (SEGOB),
- La SECODAM,

- El Comité de Consulta y Participación Ciudadana del Consejo Nacional de Seguridad Pública (CONSEGU ) dependiente la Secretaría de Seguridad Pública, y
- La Escuela de Medicina Westhill, A.C.

Así como con otras instancias como lo son la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México (ENTS-UNAM).

Sus acciones se centran en la paulatina transformación de los espacios en donde se ubican las Clínicas Multidisciplinarias de Atención Integral Comunitaria (a las cuales en adelante se llamarán Clínicas), en “Escuelas Promotoras de la Salud.”

Al establecer una relación de cooperación con instancias públicas, privadas y sociales, mediante la firma y renovación de convenios, la Fundación Mujer y Familia, A.C. busca crear una interacción directa en términos de igualdad con otros actores sociales, para acceder con base en sus propuestas a la elaboración de políticas públicas en los ámbitos de salud, educación, asistencia social, cultura y proyectos productivos, haciendo factible que el beneficio de las acciones desarrolladas en la realización de su trabajo lleguen por esta vía a un mayor número de personas, contribuyendo de esta forma al desarrollo del país.

Cuenta con oficinas administrativas, así como espacios de atención ubicados en planteles del Conalep cuyos datos específicos son presentados en la parte final de este anexo.

Sus cuadros de atención se integran en su mayoría por pasantes de las carreras de Odontología, Psicología y Medicina de la Facultad de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma de Nacional de México (Campus Zaragoza), aunque en sus actividades administrativas, además de auxiliarse con los miembros de la mesa directiva entre los que se encuentran contadores, economistas y licenciados en ciencias de la comunicación, solo tiene una secretaria.

La capacitación del personal la Fundación Mujer y Familia, A.C, se orienta prioritariamente a los cuadros de atención al público, mientras que el personal que apoya en las labores administrativas al igual que los directivos, no es capacitado ni actualizado.

Los recursos para las acciones emprendidas por la Fundación Mujer y Familia, A.C. se obtienen por medio de donaciones o su adquisición con los ingresos provenientes de las actividades para recaudación de fondos que de manera esporádica realizan quienes integran el patronato y la mesa directiva de la OC, bajo la figura de voluntarias entre las que se encuentran organizar eventos sociales y bazares, contando también con el apoyo de instituciones de los sectores público y privado.

Otra fuente de ingresos es representada por las financiadoras nacionales y la participación de la OC con los proyectos elaborados en convocatorias que se derivan de los programas de instituciones públicas, aunque el desfase entre la otorgación de estos recursos y los calendarios programados por las instituciones educativas, y el monto asignado en contraste con lo proporcionado a otras instancias coloca la OC, en desventaja ante otras instituciones para la captación de un mayor número de prestadores de servicio social.

Los programas que lleva a cabo la Fundación Mujer y Familia, A.C. han sido desarrollados por los directivos y se incluyen en el denominado.

Programa Nacional de Salud Comunitaria “TODAS Y TODOS SALUDABLES”, como un modelo de atención médica integral” (Fundación Mujer y Familia A. U.-F., 2002), el cual contempla “la realización de las siguientes acciones: educación para la salud, campañas de vacunación, atención básica de desarrollo, fomento y promoción de la salud, salud reproductiva, salud de los niños, jóvenes y mujeres, adultos y ancianos. Para asegurar una mejor atención de los programas de salud se tiene contemplada la realización de investigaciones epidemiológicas para saber el grado de salud de las personas a quienes se atiende” (Fundación Mujer y Familia A. U.-F., 2002).

## Comprende tres aspectos:

- Educar para la salud, como un proceso permanente que contribuya a la formación de una cultura de la salud.
- Un medio ambiente y entornos saludables, que permitan el desarrollo de sus habitantes, las relaciones armónicas, que estimule la recreación, el deporte y el respeto por la naturaleza con entornos limpios y seguros.
- Procurar que los servicios de salud y nutrición se orienten a favorecer un sano crecimiento y desarrollo de la población.

## A desarrollar en tres etapas a saber:

- La concertación de firma de convenios de colaboración, entre la Fundación y diferentes instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil.
- Efectuar el diagnóstico colectivo (obtención de datos epidemiológicos e individual (registro de datos en un expediente clínica único para las áreas médica, odontológica y psicológica) que aporte los elementos necesarios para la aplicación de los programas de atención preventivos, curativos o de rehabilitación a través de la canalización a especialidades.
- Incluye actividades de evaluación sobre la estructura, el proceso y los resultados de los programas, manejando algunos indicadores para el logro de estas actividades.

## El objetivo general:

Contribuir en la prevención, solución y conservación de la problemática de la salud-enfermedad integral, individual y colectiva de la población interna y aledaña a los planteles del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep)

## Objetivos específicos:

- Identificar y priorizar los problemas de atención a la salud de forma individual a través del diagnóstico clínico y de la comunidad y la estimación de riesgos de morbilidad y mortandad, mediante la realización de investigación epidemiológica.
- Instalar Clínicas Multidisciplinarias de Atención Integral, en donde se presten los servicios de medicina, odontología y psicología con el apoyo de trabajo social.
- Aplicar los conocimientos teórico-metodológicos obtenidos durante la formación profesional e interrelacionarlos con otras áreas de la salud.
- Participar en la generación de una cultura de la salud integral y del auto cuidado, realizando programas de promoción y educación para la salud, dirigidos a los diferentes grupos de la población.
- Aplicar medidas preventivas con el fin de evitar la aparición y recurrencia de enfermedades transmisibles y no transmisibles.
- Mantener la salud integral a través de programas de atención preventivos, curativos y de rehabilitación en las áreas médica, odontológica y psicológica.
- Restablecer la salud de la población, a través de acciones curativas y de referencia a niveles de atención especializada.
- Incrementar la información y educación para promover el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos tomando en cuenta la diversidad cultural de la población, como adolescentes, jóvenes y con la perspectiva de género y orientar a los jóvenes y parejas en edad fértil, sobre los diferentes métodos anticonceptivos (tipos, usos y consecuencias) de la planificación familiar, a través de pláticas, talleres, conferencias, etc.

- Aplicar acciones de atención integral en la población joven entre los 15 y 25 años de edad, que promuevan hábitos, conductas y actitudes saludables para el mejoramiento de su calidad de vida.
- Desarrollar habilidades cognitivas, afectivas, motivacionales y de aprendizaje que les permitan mejorar su calidad de vida.
- Integrar los servicios de salud para madres y niños, con el fin de disminuir la morbilidad y mortalidad materno-infantil, mediante la realización de acciones preventivas y de atención médica durante el embarazo y los primeros años de vida del niño.
- Mejorar el crecimiento y desarrollo psicosocial del niño o niña, así como, su rendimiento escolar, dando atención médica oportuna e integral para disminuir los padecimientos más frecuentes en la población infantil.
- Participar en el mejoramiento de la salud del adulto y el anciano, realizando acciones de detección temprana de los problemas de salud más frecuentes en esta población.
- Informar al individuo, la familia y a la comunidad sobre las medidas preventivas que pueden ser aplicadas por ellos y los trabajadores de la salud para evitar, disminuir o controlar los problemas de salud enfermedad.
- Brindar educación a la población en general sobre la prevención de enfermedades transmisibles y orientarlos sobre las medidas de seguridad para la prevención de accidentes en el hogar, la escuela y el trabajo.
- Aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas durante la formación profesional del área médica para desempeñar actividades del primer nivel de atención para la salud comunitaria.
- Informar y fomentar entre la comunidad el uso de los medicamentos Genéricos Intercambiables, como una forma de ahorro en el cuidado y atención de su salud.
- Informar a niños y jóvenes sobre el uso y abuso de drogas y las consecuencias en su desarrollo y en sus condiciones de salud.
- Promover una cultura de la prevención del VIH-SIDA, mediante la realización de acciones de promoción y educación para la salud, en coordinación con las autoridades en la materia, organismos nacionales e internacionales y OSC.
- Realizar entre los jóvenes acciones para la prevención del delito, el conocimiento de sus derechos humanos y la creación de hábitos y valores como ciudadanos.
- Utilizar los medios de comunicación para facilitar cambios en los estilos de vida, mejorar la salud y reducir el riesgo de dolencias graves.
- Intercambiar puntos de vista e información con organizaciones nacionales e internacionales para un mejor cuidado de la salud.
- Incorporar a un distinguido grupo de mexicanos para la integración del Patronato de la organización, quienes apoyarán con su experiencia las tareas en materia de salud.

Contempla actividades a desarrollarse dentro de tres tipos de programas:

1. Programas de actividades de atención primaria, en las áreas de medicina, odontología, psicología, trabajo social y enfermería. En las tres primeras áreas las actividades definidas para su realización son la docencia, el servicio e investigación, definiéndose los campos de acción de cada una.
2. Programas de actividades complementarias, en los que se incluyen los siguientes rubros: de promoción de la salud en la comunidad, de educación para la salud, de salud de la mujer, de salud sexual reproductiva, de prevención de adicciones, para la atención integral del adolescente, de prevención y control de las ITS y del VIH-SIDA, de atención a padecimientos emergentes, de fomento al uso y consumo de medicamentos Genéricos Intercambiables G.I., de Brigadas Multidisciplinarias de Servicio Social Médico-Odontológico y para la atención integral de los adolescentes.



3. Programas de actividades de apoyo institucional conformados por los siguientes rubros: del servicio social comunitario, enseñanza e investigación en salud, de seguridad pública, derechos humanos y valores cívicos, de educación ambiental, de cultura, de comunicación y difusión y de relaciones internas e internacionales.

Siendo las metas a cubrir de acuerdo a los objetivos en el corto, mediano y largo plazo las siguientes:

Corto plazo: ejercicio enero-diciembre del 2001.

- Atender a una población total de: 1000 personas de población abierta (hombres, mujeres y niños), 2000 estudiantes jóvenes y 2000 niños. Distribuidos en varios eventos, de acuerdo con los programas de atención primaria y de atención directa en las Clínicas Multidisciplinarias de Atención Integral. El número de personas a atender puede variar de acuerdo con el tipo de servicio o actividad realizada.

Mediano plazo: enero del 2001-diciembre del 2002 y largo plazo: enero 2003-diciembre del 2006.

- Instalar Clínicas Multidisciplinarias en los planteles del Conalep del Distrito Federal y dependiendo de los recursos que se obtengan, en el interior de la República.
- Operar el Modelo de Intervención en Salud Comunitaria, tanto en la atención primaria como en los programas complementarios.
- Realizar jornadas médico-quirúrgicas en el interior de la República.
- Obtener becas para servicio social en apoyo a los pasantes.
- Conseguir fondos para la instalación de consultorios a los odontólogos que ya concluyan sus estudios, mediante un sistema de financiamiento social.
- Atender a 5000 personas (niños, jóvenes y adultos).
- Crear el Fondo para la Salud Comunitaria Integral, con aportaciones de personas, gobierno y diferentes instituciones públicas o privadas, nacionales e internacionales y con los recursos del Fondo, formar un Fideicomiso para la Salud Popular.
- Crear la Red de Farmacias Comunitarias de Beneficio Social.

El universo de trabajo definido por la Fundación en el programa son:

Alumnos del Conalep, personal docente, trabajadores y sus familias y población de la comunidad que solicite dichos servicios. Se ha considerado que en un principio la población a atender, sean personas de diferentes edades y que pertenezcan a grupos considerados dentro de los más desprotegidos y vulnerables, como pueden ser los niños y jóvenes, sin dejar de atender también a otros grupos sociales con determinados problemas de salud.

El programa se inició en el Distrito Federal y en cuanto este se fortalezca, la Fundación tiene pensado implementarlo en otras entidades de la República, en donde se están formando las coordinaciones estatales de la propia organización. Las áreas facilitadas por el CONALEP y los espacios para la realización de las acciones que se efectúen fuera de los planteles del Colegio, se solicitarán a la comunidad, a las escuelas o a las OSC.

El seguimiento de las acciones implementadas se da por medio de informes que la Fundación Mujer y Familia, A.C. presenta a instituciones como la Administración del Patronato de la Beneficencia Pública, entre otras más y que a su vez retoma de los informes presentados por las áreas de Medicina, Odontología y Psicología por el

momento, en donde se destacan el número de personas atendidas durante un período previamente establecido y el número de procedimientos o actividades realizados en ese mismo período, sin que pueda ser determinado si existe o no un cambio de actitud en sus conductas a partir de su interacción con la Fundación por medio de las Clínicas, ya que en el desarrollo del modelo se establecerán las líneas que permitan llevar a cabo la evaluación tanto de las acciones emprendidas por la Fundación en las Clínicas, como de los procesos administrativos que esta desarrolla al interior de su estructura.

### ***Extracto del Acta Constitutiva de la OC Fundación Mujer y Familia, A.C.***

“1. - Asamblea General. (Art. 19 y 20)

Es el órgano supremo de la Asociación. Las decisiones que esta tome son de carácter definitivo e inobjetable. Las sesiones de la misma, pueden ser Ordinarias o Extraordinarias.

Las sesiones Ordinarias se celebrarán en día hábil, dentro de los seis primeros meses, después de concluido el ejercicio anual, y las sesiones Extraordinarias se llevarán a cabo en cualquier día hábil del año.

La Asamblea General conoce:

- a) De los informes de la Mesa Directiva.
- b) Sobre la admisión y exclusión de sus asociados.
- c) Sobre el nombramiento de los miembros de la Mesa Directiva.
- d) Del nombramiento de los asociados del órgano de vigilancia que revisará las cuentas de la Asociación durante el ejercicio de que se trate.
- e) Sobre las reformas de sus Estatutos.
- f) De la discusión, aprobación y en su caso modificación del balance anual.
- g) De otros asuntos que sean llevados a su consideración por el Presidente de la Mesa Directiva.

Así como sobre la disolución anticipada de la Asociación o, sobre su prórroga por más tiempo fijado del de sus Estatutos.

2. Mesa Directiva (Art. 23)

Es la encargada de la ejecución de los acuerdos tomados por la Asamblea General, así como de la conducción de las Actividades de la Asociación. Esta integrada por un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario, un Tesorero y Vocales.

Presidente de la Mesa Directiva (Art. 24, 25, 26, 27, 28 y 29)

El presidente de la Mesa Directiva de la Asociación es designado por la Asamblea General en sesión ordinaria o extraordinaria y dura en su cargo tres años, puede ser ratificado para el ejercicio de varios períodos más, de acuerdo siempre con la Asamblea General.

El Presidente de la Mesa Directiva de la Asociación, debe rendir formal protesta ante la Asamblea General en la misma sesión en que sea designado. En caso de que se presente la renuncia anticipada de este, se propondrá a la Asamblea General en sesión Extraordinaria, a

quién lo substituya, quién desempeñará el cargo para un primer período de tres años, con posibilidad de ser ratificado sólo por un período más.

Los requerimientos a cubrir para ser designado Presidente de la Mesa Directiva de la Asociación son:

1. Ser mexicano por nacimiento, ciudadano en pleno uso de sus derechos.
2. Contar con reconocida experiencia en el trabajo social y el desarrollo comunitario y asistencial.

Siendo los demás miembros de la Mesa Directiva nombrados por el Presidente de la Mesa Directiva, dichos nombramientos deben hacerse del conocimiento de la Asamblea General en sesión extraordinaria, y estos duran en su cargo mientras el Presidente lo considere necesario.

Este determinará la fecha y hora en que la Mesa Directiva sesionará, para señalar y dar seguimiento a los planes de trabajo y a los demás asuntos de carácter general de la Asociación que involucren a las diversas áreas del mismo.

Son facultades del Presidente de la Mesa Directiva de la Asociación las siguientes:

3. Presentar ante la Asamblea General el programa de trabajo de la Asociación.
4. Presentar los informes de la Mesa Directiva a la Asamblea General en sesión ordinaria.
5. Coordinar la ejecución de los acuerdos de la Asamblea General.
6. Dirigir las actividades de la Asociación de acuerdo con el Estatuto para la realización de los objetivos y fines definidos en sus artículos 5 y 6.
7. Organizar, coordinar y dirigir todas las actividades de la Asociación para el buen desempeño del mismo.
8. Expedir los reglamentos que se consideren necesarios, mismos que deberán ser aprobados por la Asamblea General en sesión ordinaria.
9. Constituir consejos, comités y comisiones permanentes y temporales, así como designar a sus integrantes.
10. Nombrar funcionarios, apoderados, representantes y empleados de la Asociación, así como asignar las remuneraciones y prestaciones correspondientes.
11. Convocar a la Asamblea General a sesiones ordinarias, extraordinarias y especiales.
12. Ejercer la representación legal de la Asociación en los términos del artículo 32 de este su estatuto, y
13. Expedir normas, acuerdos, bases, instructivos, circulares y manuales de la Asociación.

Además en el ejercicio de su representación legal, el Presidente de la Mesa Directiva, de acuerdo a las facultades que se le confieren en el Estatuto de la Asociación, conforme a los artículos aplicables al Código Civil para el D.F., tendrá las siguientes facultades:

a) Poder general para pleitos y cobranzas, con todas las facultades generales y aun las especiales, que de acuerdo con la ley requieren cláusula especial, en los términos del párrafo primero del artículo 2554 y del artículo 2587 del Código Civil para el D.F. De manera enunciativa y no limitativa, se mencionan, entre otras facultades, las siguientes:

1. Para intentar y desistir de toda clase de procedimientos, inclusive amparo.

2. Para transigir.
3. Para comprometer en árbitros.
4. Para absorber y articular posiciones.
5. Para recusar.
6. Para hacer sesión de bienes.
7. Para recibir pago, y
8. Para presentar denuncias y querellas en materia penal y para desistir de ellas, cuando lo permita la Ley.

b) El poder a que alude el inciso anterior, se ejercerá ante particulares, y ante toda clase de autoridades, administrativas o judiciales, inclusive de carácter federal y penal, ante las juntas de conciliación y arbitraje, locales o federales, así como ante autoridades del trabajo.

Se otorgan al Presidente de la Mesa Directiva facultades expresas para realizar funciones y actos de administración para los efectos previstos en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en las fracciones primera, segunda y tercera del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con los artículos 786, 876 de la misma Ley y cualquier otro ordenamiento, para lo cual queda expresamente facultado para absolver y articular posiciones en nombre de la sociedad, conciliar, transigir, formular convenios, presentar denuncias y querellas, desistirse de toda clase de juicios y recursos aun el amparo, representar a la sociedad ante toda clase de autoridades, ya sea judiciales, administrativas o cualesquiera otras que se aboquen al conocimiento de conflictos laborales.

c) Poder general para actos de administración, en los términos del párrafo segundo del citado artículo 2554 del Código Civil.

d) Poder general para actos de dominio, de acuerdo con el párrafo tercero del mismo artículo del Código Civil, con la limitación de que, para enajenar y gravar bienes inmuebles, deberá obtener la autorización de la Asamblea General en sesión extraordinaria de asociados.

e) Poder para otorgar, suscribir, avalar y endosar títulos de crédito en los términos del artículo 9 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, así como para verificar toda clase de operaciones bancarias y de comercio, y abrir y cerrar cuentas corrientes en los bancos y designar quién firmará mancomunadamente en las mismas.

f) Facultad para sustituir este poder en todo o en parte, para otorgar poderes generales o especiales, para revocar poderes, para delegar sus facultades en comités o delegados.

g) Facultad para subsistir la representación patronal a que se refiere el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

Vicepresidente de la Mesa Directiva (Art. 30)

Cuyas facultades y obligaciones son:

1. Cumplir las obligaciones generales y particulares que le corresponden en su carácter de asociados de la Mesa Directiva de la Asociación, y de acuerdo con los Estatutos de la Fundación.
2. Firmar con el Presidente de la Asamblea General respectiva, las actas de las sesiones de la Asamblea General de la Asociación.
3. Sustituir al Presidente de la Mesa Directiva en caso de ausencia definitiva, hasta en tanto la Asamblea General designe el nuevo Presidente, en los términos señalados en los Estatutos de la Fundación.
4. Cumplir y desempeñar las demás instrucciones y comisiones que acuerde o encomiende el Presidente de la Mesa Directiva, informándole oportunamente de sus resultados.

Secretario de la Mesa Directiva (Art. 31)

Entre sus facultades y obligaciones están:

1. Redactar las actas de las sesiones de Asamblea General de la Asociación que deban constar en esa forma, sometiéndolas primero a la consideración del Presidente de la Mesa Directiva y posteriormente a la Asamblea General en la sesión correspondiente.
2. Mantener actualizado el libro de acta de las sesiones de la Asamblea General de asociados.
3. Redactar para su aprobación en los términos de los Estatutos de la Fundación, el orden del día, listas de asistencia, y preparar la documentación inherente a las reuniones de Asamblea.
4. Cumplir las obligaciones generales y particulares en su carácter de integrante de la Mesa Directiva de la Asociación de acuerdo con los Estatutos de la Fundación.
5. Coordinar las tareas de organización, evaluación y seguimiento de los eventos y programas nacionales que desarrolle la Asociación.
6. Llevar el registro de los miembros de la Asociación y sus filiales estatales y municipales.
7. Atender y promover las relaciones de la Asociación con las instancias públicas y privadas afines a sus objetos sociales.
8. Las demás que acuerden la Asamblea General o que le designe el Presidente de la Mesa Directiva.

Tesorero de la Mesa Directiva (Art. 32)

Las facultades y obligaciones que este tiene en la Fundación Mujer y Familia, A.C. son las siguientes:

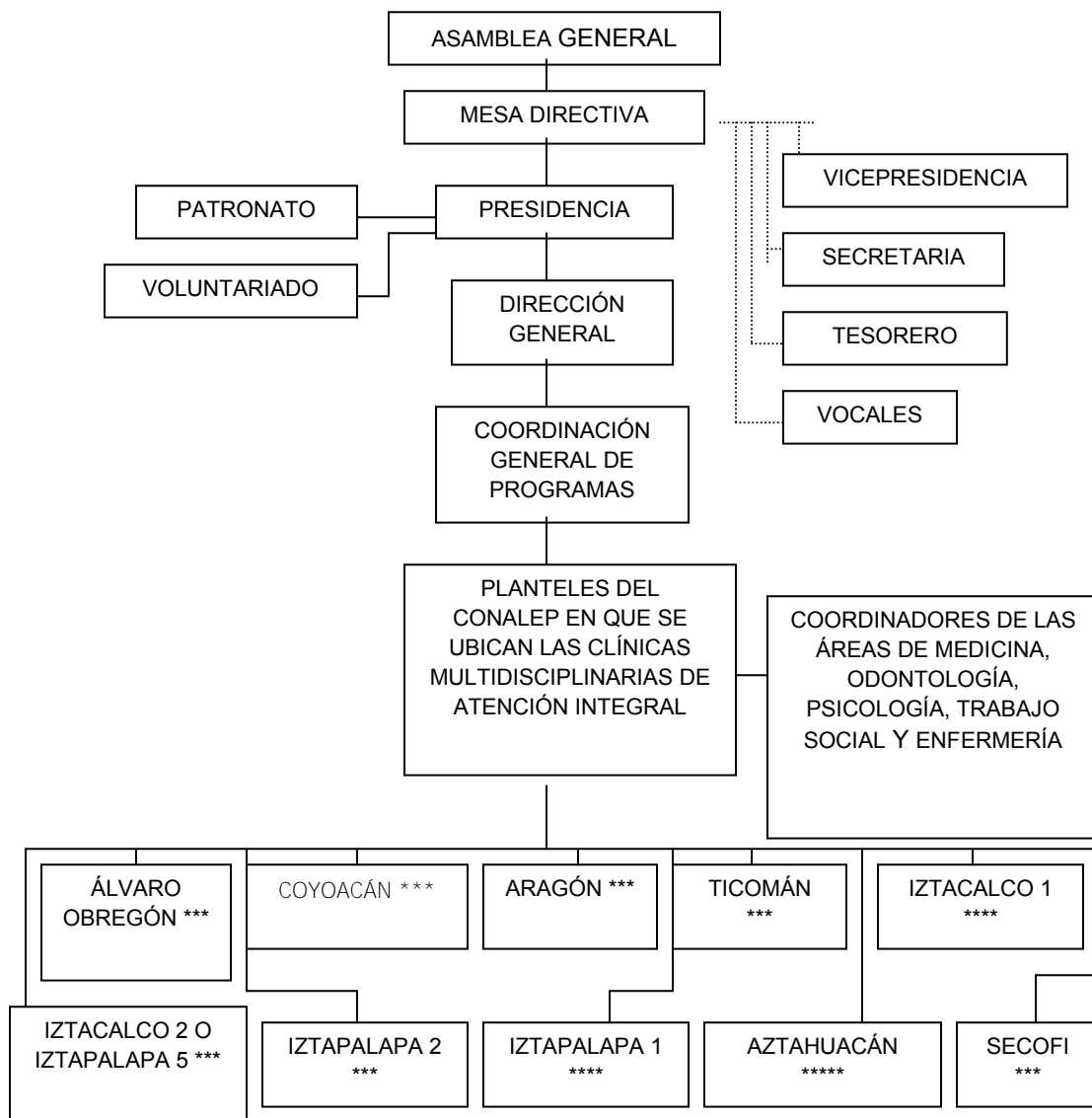
- a. Administrar los bienes, fondos y recursos financieros puestos a disposición de la Asociación, en coordinación con el Presidente.
- b. Cumplir las obligaciones generales y particulares que le corresponden en su carácter de asociado de la Mesa Directiva de la Asociación, y de acuerdo con los Estatutos de esta.
- c. Verificar que exista documentación comprobatoria de los ingresos y egresos de la Asociación.
- d. Llevar la contabilidad y programación financiera de la Asociación.

- e. Presentar al Presidente, los estados patrimonial y presupuestal de la Asociación cuantas veces le sean requeridos, así como un informe trimestral sobre el manejo de fondos y saldo actual de la Asociación.
- f. Supervisar el debido apego normativo de los egresos de la Asociación, así como vigilar que esté actualizado el inventario de bienes, muebles e inmuebles del mismo.
- g. Presentar el informe patrimonial y presupuestal de la Asociación a través de los informes que presente el Presidente de la Mesa Directiva a la Asamblea General en Sesión Ordinaria de asociados.
- h. Recibir en nombre de la Asociación las cuotas y los donativos, expidiendo la documentación comprobatoria correspondiente, y
- i. Los demás que acuerden la Asamblea General y el Presidente de la Mesa Directiva, debiendo informarles del resultado oportunamente.

Como se señala en el apartado dos correspondiente a la Mesa Directiva esta debe estar formada por un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario, un Tesorero y Vocales, la designación del Presidente será efectuada por la Asamblea General, y este a su vez nombrará a las personas que ocuparan los demás cargos correspondientes a la Mesa Directiva informando para ello a la Asamblea General en sesión extraordinaria, por lo cual en su primera Asamblea General celebrada en la reunión para firmar la escritura correspondiente a su Contrato de Asociación Civil, por unanimidad de votos los asociados acordaron que la Administración de la Asociación estará a cargo de la Mesa Directiva

- Oficinas administrativas, cuya propietaria es la Presidente de la Fundación Mujer y Familia, A.C. Dra. Guadalupe Haro de Roque en calidad de préstamo para la citada OC.
- Diez Clínicas Multidisciplinarias de Atención Integral Comunitaria, instaladas al interior de planteles pertenecientes al Conalep, mismas que están equipadas tanto con mobiliario y equipo, así como el instrumental requerido por cada una de las áreas de atención que son Medicina, Odontología, Psicología y Trabajo Social (esta última disciplina sólo se encuentra disponible en las Clínicas correspondientes a los planteles Aztahuacán, Iztacalco 1 e Iztapalapa 1). Perteneciendo el espacio físico en que se ubican a las instalaciones del Conalep, y el mobiliario, equipo y materiales a la OC.

**ORGANIGRAMA GENERAL DE LA FUNDACIÓN MUJER Y FAMILIA, A.C.**



Nota: En las Clínicas de los planteles marcados con \*\*\* solo están trabajando pasantes de las carreras de Medicina, Odontología y Psicología, en las de los planteles marcados con \*\*\*\* ya se encuentra además de los anteriores pasantes de Trabajo Social y los pasantes de enfermería todavía no se integran al equipo de trabajo. Fuente elaboración propia con información aportada por quienes integran la Fundación Mujer y Familia, A.C. Junio 2002.

DELEGACION	PLANTEL DEL CONALEP EN QUE SE UBICA LA CLINICA	COLONIAS O BARRIOS DE INFLUENCIA DEL O LOS PLANTELES QUE SE UBICAN EN LA DELEGACION
Álvaro Obregón	Álvaro Obregón.	Unidad Plateros, La Martinica, Hornitos, Cascada, El Queso, Piloto y Santa Rosa.
Coyoacán	Coyoacán.	CTM- Culhuacán (secciones 7, 8, 9 y 10), Lomas Estrella, Ejidos de Culhuacán y Presidentes Ejidales.
Gustavo A. Madero	Aragón y Ticomán.	Arbolillo, Jorge Negrete, la Pastora, Zona Escolar, Chalma Guadalupe, Cuauhtepc Barrio Bajo (La Cruz, Cantera, La Palma, Colosio y la Brecha), Cuauhtepc Barrio Alto, Acueducto de Guadalupe, Nueva Atzacualco, Martín Carrera, San Felipe de Jesús, Aragón.
Iztacalco		Agrícola Oriental, Ramo Millán, Agrícola Pantitlán, Granjas México, Santa Anita y Reforma Iztaccihual.
Iztapalapa	Aztahuacán, Iztapalapa I, Iztapalapa II, Iztapalapa IV e Iztacalco I.	Agrícola Oriental, Ramo Millán, Agrícola Pantitlán, Granjas México, Santa Anita y Reforma Iztaccihual.
La Magdalena Contreras	SECOFI	Tenango, Tierra Unida, Astilleros y Ermitaño.

Fuente elaboración propia con los datos aportados por los Directivos de la organización Fundación Mujer y Familia. Cabe destacar que con base en los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, "Tabulados Básicos Distrito Federal XII Censo General de Población y Vivienda 2000", INEGI. La población total de estas delegaciones sumaba un total 4,969'699 habitantes, aproximadamente 57.65% del total que habitaba el Distrito Federal.

## Recursos Humanos

Una Presidenta o representante legal de la Fundación Mujer y Familia, A.C.

Un Director general de la Fundación Mujer y Familia, A.C.

Una coordinadora general de los programas de servicio social, de la Fundación Mujer y Familia, A.C.

Director o Directora de cada uno de los planteles del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica en que se encuentran instaladas las Clínicas.

Una persona por plantel del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica que asumirá la función de vínculo o enlace entre cada uno de los planteles con el o la responsable de cada una de las Clínicas instaladas en estos.



Pasantes y/o prestadores de servicio social de las carreras de Medicina, Odontología, Psicología, Enfermería, Trabajo Social y otras que se consideren necesarias.

Un asesor por cada una de las carreras de las cuales proceden los pasantes y prestadores de servicio social.

Personal de apoyo para el área administrativa de la asociación – secretaria (s), contador (es), mensajero (s), mantenimiento y limpieza-.

Personal de apoyo para las áreas de recepción y mantenimiento y limpieza en cada una de las Clínicas.

### **Inmobiliario y equipo**

Se requiere de un espacio para la instalación de las oficinas administrativas de la Fundación Mujer y Familia, A.C. que cuente con todos los servicios de agua, luz, drenaje, y baño.

La adecuación de espacios para la instalación de cada una de las Clínicas en los planteles del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, mismos que deben contar mínimo con cubículos o consultorios de atención para cada una de las diferentes áreas de atención –cinco cubículos-, una estancia para el trabajo con grupos (pláticas informativas, sesiones grupales o trabajo con grupos, etcétera), así como una sala de espera equipada con el mayor número de sillas, acorde al espacio designado para esta y los servicios básicos de agua, luz, drenaje y baños.

### ***Programa Nacional de Salud Comunitaria “TODAS Y TODOS SALUDABLES”***

La Fundación Mujer y Familia, A.C., ha llevado a cabo la implementación de manera conjunta con otras instituciones, “tanto del sector salud como del educativo del Programa de Salud Comunitaria Integral TODAS Y TODOS SALUDABLES, como un modelo de atención médica integral” (Fundación Mujer y Familia A. U.-F., 2002), cuyas tareas prioritarias sean las de promover activamente la salud como uno de los

bienes máspreciados no sólo del individuo, sino de la comunidad, en el que se impulse de manera vigorosa y constante en la sociedad el desarrollo y apropiamiento de una cultura de la promoción, prevención, educación y el autocuidado de la salud del individuo, la familia y la comunidad.

Este contempla “la realización de las siguientes acciones: educación para la salud, campañas de vacunación, atención básica de desarrollo, fomento y promoción de la salud, salud reproductiva, salud de los niños, jóvenes y mujeres, adultos y ancianos. Para asegurar una mejor atención de los programas de salud se tiene contemplada la realización de investigaciones epidemiológicas para saber el grado de salud de las personas a quienes se atiende” (Fundación Mujer y Familia A. U.-F., 2002).

El programa comprende tres aspectos:

- Educar para la salud, como un proceso permanente que contribuya a la formación de una cultura de la salud.
- Un medio ambiente y entornos saludables, que permitan el desarrollo de sus habitantes, las relaciones armónicas, que estimule la recreación, el deporte y el respeto por la naturaleza con entornos limpios y seguros.
- Procurar que los servicios de salud y nutrición se orienten a favorecer un sano crecimiento y desarrollo de la población.

Al encontrarse enmarcadas estas actividades dentro del concepto de promoción de la salud, el modelo debe propiciar:

1. La construcción de políticas públicas que contribuyan a la salud de los niños y jóvenes en edad escolar.
2. La creación de ambientes y entornos saludables.
3. El fortalecimiento de la participación social.
4. La reorientación de los servicios de salud hacia la comunidad.
5. El fomento de estilos de vida saludables y seguros.

La Fundación considera que “éste programa puede convertirse en un eje importante dentro de los programas de salud del gobierno de la República, de las instituciones de educación media superior y superior y de las OSC, dado que:

- a) Aglutina a los centros de educación, que concentran a niños y jóvenes, grupo poblacional que ofrece altos índices de retorno social de las acciones que se realizan a su favor por parte de las organizaciones y el gobierno.
- b) Fomenta la creación de espacios saludables dentro de los centros educativos, comunidades, organizaciones y empresas.
- c) Contribuye a fortalecer la capacidad de gestión de las comunidades las OSC, los centros de educación y de los empresarios, y
- d) Contribuye a construir habilidades para vivir en armonía, tolerancia y paz.

Se consideran tres etapas a saber:

Primera: La concertación de firma de convenios de colaboración, entre la Fundación y diferentes instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil.

Segunda: Efectuar el diagnóstico colectivo (obtención de datos epidemiológicos e individual (registro de datos en un expediente clínica único para las áreas médica, odontológica y psicológica) que aporte los elementos necesarios para la aplicación de los programas de atención preventivos, curativos o de rehabilitación a través de la canalización a especialidades.

Tercera: Incluye actividades de evaluación sobre la estructura, el proceso y los resultados de los programas, manejando algunos indicadores para el logro de estas actividades.

El objetivo general:

Consiste en contribuir en la prevención, solución y conservación de la problemática de la salud- enfermedad integral, individual y colectiva de la población interna y aledaña a los planteles del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep)

Objetivos específicos:

- Identificar y priorizar los problemas de atención a la salud de forma individual a través del diagnóstico clínico y de la comunidad y la estimación de riesgos de morbilidad y mortandad, mediante la realización de investigación epidemiológica.
- Instalar Clínicas Multidisciplinarias de Atención Integral, en donde se presten los servicios de medicina, odontología y psicología con el apoyo de trabajo social.
- Aplicar los conocimientos teórico-metodológicos obtenidos durante la formación profesional e interrelacionarlos con otras áreas de la salud.
- Participar en la generación de una cultura de la salud integral y del auto cuidado, realizando programas de promoción y educación para la salud, dirigidos a los diferentes grupos de la población.
- Aplicar medidas preventivas con el fin de evitar la aparición y recurrencia de enfermedades transmisibles y no transmisibles.
- Mantener la salud integral a través de programas de atención preventivos, curativos y de rehabilitación en las áreas médica, odontológica y psicológica.
- Restablecer la salud de la población, a través de acciones curativas y de referencia a niveles de atención especializada.
- Incrementar la información y educación para promover el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos tomando en cuenta la diversidad cultural de la población, como adolescentes, jóvenes y con la perspectiva de género y orientar a los jóvenes y parejas en edad fértil, sobre los diferentes métodos anticonceptivos (tipos, usos y consecuencias) de la planificación familiar, a través de pláticas, talleres, conferencias, etc.
- Aplicar acciones de atención integral en la población joven entre los 15 y 25 años de edad, que promuevan hábitos, conductas y actitudes saludables para el mejoramiento de su calidad de vida.
- Desarrollar habilidades cognitivas, afectivas, motivacionales y de aprendizaje que les permitan mejorar su calidad de vida.
- Integrar los servicios de salud para madres y niños, con el fin de disminuir la morbilidad y mortalidad materno-infantil, mediante la realización de acciones preventivas y de atención médica durante el embarazo y los primeros años de vida del niño.

- Mejorar el crecimiento y desarrollo psicosocial del niño o niña, así como, su rendimiento escolar, dando atención médica oportuna e integral para disminuir los padecimientos más frecuentes en la población infantil.
- Participar en el mejoramiento de la salud del adulto y el anciano, realizando acciones de detección temprana de los problemas de salud más frecuentes en esta población.
- Informar al individuo, la familia y a la comunidad sobre las medidas preventivas que pueden ser aplicadas por ellos y los trabajadores de la salud para evitar, disminuir o controlar los problemas de salud enfermedad.
- Brindar educación a la población en general sobre la prevención de enfermedades transmisibles y orientarlos sobre las medidas de seguridad para la prevención de accidentes en el hogar, la escuela y el trabajo.
- Aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas durante la formación profesional del área médica para desempeñar actividades del primer nivel de atención para la salud comunitaria.
- Informar y fomentar entre la comunidad el uso de los medicamentos Genéricos Intercambiables, como una forma de ahorro en el cuidado y atención de su salud.
- Informar a niños y jóvenes sobre el uso y abuso de drogas y las consecuencias en su desarrollo y en sus condiciones de salud.
- Promover una cultura de la prevención del VIH-SIDA, mediante la realización de acciones de promoción y educación para la salud, en coordinación con las autoridades en la materia, organismos nacionales e internacionales y OSC.
- Realizar entre los jóvenes acciones para la prevención del delito, el conocimiento de sus derechos humanos y la creación de hábitos y valores como ciudadanos.
- Utilizar los medios de comunicación para facilitar cambios en los estilos de vida, mejorar la salud y reducir el riesgo de dolencias graves.
- Intercambiar puntos de vista e información con organizaciones nacionales e internacionales para un mejor cuidado de la salud.
- Incorporar a un distinguido grupo de mexicanos para la integración del Patronato de la organización, quienes apoyarán con su experiencia las tareas en materia de salud.

Contempla tres tipos de programas de actividades los cuales son:

1. Actividades de atención primaria, en las áreas de medicina, odontología, psicología, trabajo social y enfermería. En las tres primeras áreas las actividades definidas para su realización son la docencia, el servicio e investigación, definiéndose los campos de acción de cada una.
2. Actividades complementarias, en los que se incluyen los siguientes rubros: de promoción de la salud en la comunidad, de educación para la salud, de salud de la mujer, de salud sexual reproductiva, de prevención de adicciones, para la atención integral del adolescente, de prevención y control de las ITS y del VIH-SIDA, de atención a padecimientos emergentes, de fomento al uso y consumo de medicamentos Genéricos Intercambiables G.I., de Brigadas Multidisciplinarias de Servicio Social Médico-Odontológico y para la atención integral de los adolescentes.
3. De apoyo institucional conformados por los siguientes rubros: del servicio social comunitario, enseñanza e investigación en salud, de seguridad pública, derechos humanos y valores cívicos, de educación ambiental, de cultura, de comunicación y difusión y de relaciones internas e internacionales.

Siendo las metas del programa el cubrir los objetivos en el corto, mediano y largo plazo:

Corto plazo: ejercicio enero-diciembre del 2001.

Las metas para el corto plazo son atender a una población total de:

1000 personas de población abierta (hombres, mujeres y niños).

2000 estudiantes jóvenes.

2000 niños.

Distribuidos en varios eventos, de acuerdo con los programas de atención primaria y de atención directa en las Clínicas Multidisciplinarias de Atención Integral. El número de personas a atender puede variar de acuerdo con el tipo de servicio o actividad realizada.

Mediano plazo: enero del 2001-diciembre del 2002.

Largo plazo: enero 2003-diciembre del 2006.

Las metas para el mediano y largo plazo son:

Instalar Clínicas Multidisciplinarias en los planteles del Conalep del Distrito Federal y dependiendo de los recursos que se obtengan, en el interior de la República.

Operar el Modelo de Intervención en Salud Comunitaria, tanto en la atención primaria como en los programas complementarios.

Realizar jornadas médico-quirúrgicas en el interior de la República.

Obtener becas para servicio social en apoyo a los pasantes.

Conseguir fondos para la instalación de consultorios a los odontólogos que ya concluyan sus estudios, mediante un sistema de financiamiento social.

Atender a 5000 personas (niños, jóvenes y adultos).

Crear el Fondo para la Salud Comunitaria Integral, con aportaciones de personas, gobierno y diferentes instituciones públicas o privadas, nacionales e internacionales y con los recursos del Fondo, formar un Fideicomiso para la Salud Popular.

Crear la Red de Farmacias Comunitarias de Beneficio Social.

El universo de trabajo definido por la Fundación en el programa son:

Las áreas facilitadas por el CONALEP y los espacios para la realización de las acciones que se efectúen fuera de los planteles del Colegio, se solicitarán a la comunidad, a las escuelas o a las OSC.

Apoyar a los alumnos del Conalep, personal docente, trabajadores y sus familias y a la población de la comunidad que solicite dichos servicios.

El programa se inició en el Distrito Federal y en cuanto este se fortalezca, la Fundación tiene pensado implementarlo en otras entidades de la República, en donde se están formando las coordinaciones estatales de la propia organización.

Se ha considerado que en un principio la población a atender, sean personas de diferentes edades y que pertenezcan a grupos considerados dentro de los más desprotegidos y vulnerables, como pueden ser los niños y jóvenes, sin dejar de atender también a otros grupos sociales con determinados problemas de salud.

El seguimiento de las acciones implementadas se da por medio de informes que la Fundación Mujer y Familia, A.C. presenta a instituciones como la Administración del Patronato de la Beneficencia Pública, entre otras más y que a su vez retoma de los informes presentados por las áreas de Medicina, Odontología y Psicología por el momento, en donde se destacan el número de personas atendidas durante un período previamente establecido y el número de procedimientos o actividades realizados en ese mismo período, sin que pueda ser determinado si existe o no un cambio de actitud en sus conductas a partir de su interacción con la Fundación por medio de las Clínicas, ya que en el desarrollo del modelo se establecerán las líneas que permitan llevar a cabo la evaluación tanto de las acciones emprendidas por la Fundación en las Clínicas, como de los procesos administrativos que esta desarrolla al interior de su estructura.

## Anexo 6

### ***Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. (GIRE)***

El Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE) es una asociación civil sin fines de lucro, fundada en 1991 por Marta Lamas, Patricia Mercado, María Consuelo Mejía, Sara Sefchovich y Lucero González.

Debido a que históricamente en México ha faltado información actualizada y académica sobre el aborto y sobre los derechos reproductivos en general. GIRE surgió para difundir los argumentos bioéticos, sociales, legales y religiosos, y así posicionar los derechos reproductivos y, especialmente la interrupción del embarazo, como un tema de interés público, un problema de salud pública y de justicia social. Actualmente, GIRE trabaja el tema del aborto y de los derechos reproductivos desde la perspectiva de los derechos humanos y de la laicidad del estado.

El *objetivo* de GIRE desde su fundación es *fomentar la discusión racional que trate el tema dentro del contexto de los derechos humanos de las mujeres, lejos de dogmas y prejuicios*. GIRE también trabaja con la finalidad de hacer avanzar las leyes y políticas públicas sobre aborto en México, así como el acceso a servicios de salud de calidad.

Como parte de una estrategia más general, en 2000 se constituyó la *Alianza Nacional por el Derecho a Decidir (ANDAR)* para fortalecer el ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos de todas las personas en México. Las organizaciones que integran ANDAR son:

- Católicas por el Derecho a Decidir AC.
- Equidad y Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia AC.
- Ipas México.
- Population Council México

Para 2008, con el establecimiento del trabajo coordinado, es constituida la Red Nacional de Abogadas y Abogados por la Defensa de la Reproducción Elegida (RADAR 4º), cuyo objetivo es monitorear el ejercicio de los derechos reproductivos en los estados de la República Mexicana. La coordinación de las actividades de esta red está a cargo de GIRE.

En el desarrollo de su historia GIRE se ha constituido como una organización de referencia en cuanto a la defensa de los derechos reproductivos no sólo en México, sino también en Latinoamérica y el Caribe.

Su *misión* es promover y defender los derechos reproductivos de las mujeres en el marco de los derechos humanos.

Tienen como *visión*, ser una organización referente en el tema de derechos reproductivos para los tomadores de decisión, líderes de opinión y profesionales de derecho y salud; seguir compartiendo el modelo de incidencia política con organizaciones de la sociedad civil de México y Latinoamérica y continuar como referente de litigio estratégico ante violaciones a los derechos reproductivos.

Desde sus inicios GIRE recopila, sistematiza y difunde información sobre derechos reproductivos. Por lo que la *filosofía* que da sustento a sus acciones es el trabajar para que todas las personas en México ejerzan su derecho a decidir sobre su propia reproducción. Centra su labor en la promoción de reformas legales y políticas públicas que amplíen y garanticen el acceso a servicios de salud reproductiva y al ejercicio de los derechos reproductivos, en el marco de los derechos humanos.

Dirigido su trabajo a tomadores de decisión, funcionarios de los tres poderes del Estado, profesionales del Derecho, personal relacionado con la procuración de justicia, prestadores de servicios de salud, medios de comunicación, líderes de opinión, personal académico, organizaciones de la sociedad civil y público en general.



Dentro de las principales temáticas del trabajo integral que realiza GIRE en defensa y promoción de los derechos reproductivos de las mujeres en México. Se encuentra el acceso al aborto legal y seguro. Con el desarrollo de estrategias de trabajo que abarcan una amplia diversidad de temas relacionados con los derechos reproductivos que son de especial relevancia en el contexto actual tales como:

- La mortalidad materna.
- El acceso a anticonceptivos.
- La protección de la maternidad
- La reproducción asistida.
- La objeción de conciencia.
- El secreto profesional.

#### Estructura orgánica.

Dentro de esta estructura en GIRE se destacan cuatro áreas que son: la Jurídica, de Comunicación, el Centro de Documentación y Biblioteca, así como la Dirección de Desarrollo Institucional:

- *Área Jurídica.*

Tiene como objetivo general el “desarrollar estrategias jurídicas para el respeto y garantía de los derechos reproductivos en México, a través de la promoción de leyes, políticas públicas y jurisprudencia que avancen el ejercicio de la autonomía y libertad reproductiva de las personas, especialmente de las mujeres.

Entre sus principales líneas de acción del área se encuentran:

- La investigación y análisis jurídico para la difusión de información especializada sobre derechos reproductivos, especialmente sobre acceso y prestación de servicios de interrupción legal del embarazo; protección de la maternidad deseada; tecnologías reproductivas y métodos anticonceptivos; mortalidad materna; y violencia vinculada a la salud reproductiva.
- La asesoría jurídica y asistencia técnica a funcionarios/as públicos/as y tomadores de decisiones de las distintas ámbitos gubernamentales (legislativo, ejecutivo y judicial) para promover reformas y políticas públicas que garanticen los derechos reproductivos, especialmente de mujeres, adolescentes y niñas.
- El análisis y seguimiento de iniciativas de ley, políticas públicas y jurisprudencia sobre derechos reproductivos en instancias legislativas, judiciales y administrativas (particularmente de procuración de justicia y salud) a nivel nacional y estatal.

- El litigio de interés público y la defensa integral de casos de violaciones a derechos reproductivos en el ámbito nacional e internacional, desde una perspectiva de derechos humanos y género.
  - La vinculación y fortalecimiento de redes internacionales, nacionales y locales por los derechos reproductivos, especialmente de la Red de Abogadas y Abogados por la Defensa de la Reproducción Elegida (RADAR 4o).
  - Apoyo a campañas internacionales para promover los derechos reproductivos, como la Campaña 28 de Septiembre por la Despenalización del Aborto en América Latina y el Caribe.
  - La atención de una línea telefónica al público en general para consultas informativas sobre el ejercicio de los derechos reproductivos en México, particularmente del acceso a la interrupción legal del embarazo en el país: (5255-5658 6223).
- *Área de Comunicación.*

Coordina y promueve la presencia de GIRE en los medios de comunicación así como difundir información y capacitar a actores clave en temas de derechos reproductivos. Busca ampliar y reforzar el debate sobre los derechos reproductivos desde una perspectiva científica y de derechos humanos. El objetivo es crear conciencia sobre la defensa y promoción de los derechos reproductivos y desestigmatizar el tema de la interrupción del embarazo.

Tiene a su cargo: el organizar conferencias de prensa, entrevistas y participación del equipo de GIRE en periódicos, programas locales y nacionales de radio y televisión, en chats, en blogs y en redes sociales como facebook y twitter. Difunde información a través de Internet. Coordina la participación de GIRE en las ferias temáticas y eventos públicos; la publicación y distribución de materiales informativos sobre derechos reproductivos, con énfasis en la problemática del aborto en México. Estos materiales están dirigidos a tomadores de decisión, funcionarios de los tres poderes del Estado, profesionales del Derecho, personal relacionado con la procuración de justicia, prestadores de servicios de salud, medios de comunicación, líderes de opinión, personal académico, organizaciones de la sociedad civil y público en general; el diseñar e implementar la estrategia de capacitación para instancias públicas y para la sociedad civil, líderes de opinión y periodistas. La capacitación es una herramienta para la incidencia que acompaña la estrategia amplia de GIRE y, específicamente, busca incrementar la sensibilización y el conocimiento sobre el aborto y los derechos reproductivos de sectores clave al compartir conocimientos, información y perspectivas.

- *Centro de Documentación y Biblioteca (CDyB).*

Especializado en derechos sexuales y reproductivos, con énfasis en la situación legal y social del aborto, que ofrece servicios gratuitos de información que permiten el acceso a diversas fuentes de información y conocimiento.

Se trata de un recurso documental, organizado con estándares bibliotecológicos, y se encuentra a disposición de investigadores, académicos y público en general. El horario, los servicios y las colecciones pueden consultarse como sigue:

Catálogo bibliográfico en línea (OPAC) se consulta en la siguiente dirección web y se actualiza semanalmente:  
<http://200.78.223.179:8041/GIRE>

- *Dirección de Desarrollo Institucional.*

*Que tiene la tarea de administrar y potenciar los recursos financieros, materiales y tecnológicos y el capital humano de la organización.*

Los fondos con los que opera GIRE provienen principalmente de fundaciones, agencias de cooperación y una pequeña –aunque creciente- fracción es aportada por individuos que a título personal deciden brindar su apoyo.

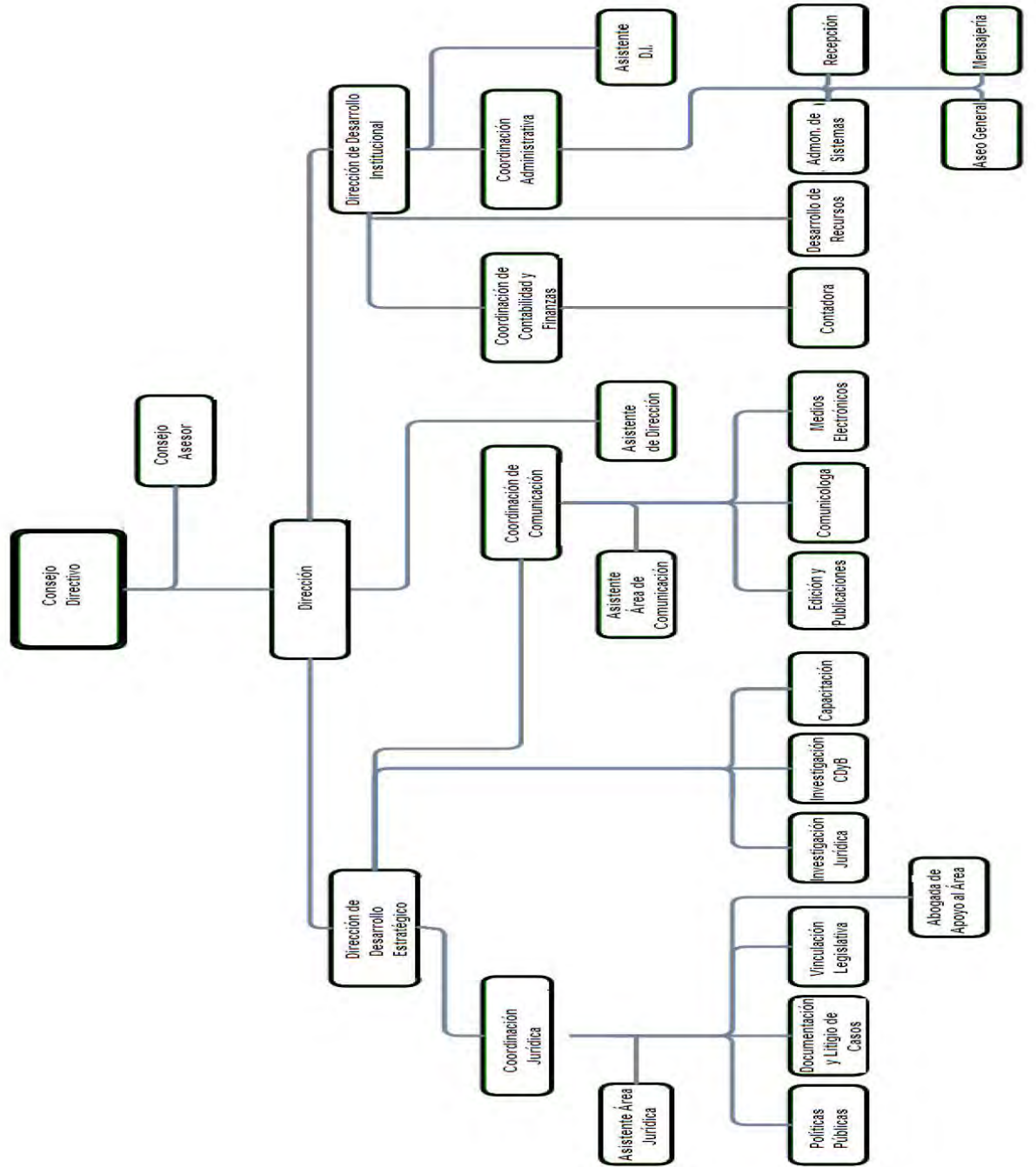
Las áreas de esta Dirección son: Proyectos, Contabilidad, Finanzas y Administración. Las cuales se encargan de que esos recursos sean utilizados de manera inteligente y responsable.

Contar con disponibilidad del presupuesto necesario, ejercerlo con dinamismo y transparencia y facilitar al personal los medios y herramientas apropiados para realizar su trabajo son condiciones clave para el buen funcionamiento de la organización, la ejecución de sus líneas estratégicas y una pronta capacidad de respuesta que dé cuenta del cambiante contexto político nacional. Esta Dirección también administra recursos de organizaciones afines” (GIRE, 2007).

Grupo de Información en Reproducción Elegida, AC.

Viena # 160, Colonia del Carmen, delegación Coyoacán, C.P. 04100, México, D.F.

Apartado postal 21-147 Admón. 21, Coyoacán, México, DF. Tel. 5658-6645 y fax 5658-6684.



## **Anexo 7**

### ***Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia.***

Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, es una organización civil feminista fundada en 1996, para promover la igualdad entre mujeres y hombres, a través del desarrollo e incorporación de propuestas de políticas públicas con enfoque género, el fortalecimiento del liderazgo, y la participación ciudadana de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política y social del país.

Sus fundadoras son cinco feministas de gran trayectoria y reconocimiento en México, por su compromiso y experiencia en la defensa de los derechos de las mujeres, y la promoción de la equidad de género. Actualmente, es dirigida por María Eugenia Romero, feminista con reconocido prestigio nacional e internacional por sus más de 30 años de experiencia y compromiso en la promoción y defensa de los derechos de las mujeres.

Se trata de una organización activa en los ámbitos nacional e internacional; que forma parte de redes de organizaciones civiles nacionales y latinoamericanas. Cuyas integrantes han participado en consejos ciudadanos, comités y coordinaciones con los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, tanto en lo nacional como en diversas entidades federativas. Desde 2007, cuenta con el *Estatus consultivo del Consejo Económico y Social (ECOSOC) de Naciones Unidas*.

En su página de internet refiere contar con la participación de mujeres líderes, que han recibido diversos premios y reconocimientos, nacionales e internacionales, por su trabajo y compromiso social. Algunas de las cuales han sido llamadas para ocupar puestos de toma de decisiones en el gobierno federal y en los estatales.

Su equipo de colaboradoras se compone por profesionales de diversas disciplinas que fortalecen el trabajo, entre las que se encuentran: economistas, internacionalistas, pedagogas, abogadas, sociólogas, comunicólogas, trabajadoras sociales, traductoras, administradoras, psicólogas, médicas y activistas especialistas en advocacy.

Esta oc, se especializa en temas de participación política, ciudadanía, democracia, aborto, embarazo adolescente, anticoncepción de emergencia, derechos sexuales y reproductivos, género, infecciones de transmisión sexual, métodos anticonceptivos, salud materna, sexualidad, violencia, presupuestos públicos, laicismo, democratización de las familias, entre otros.

Presenta como misión:

Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C. es una organización feminista que *promueve la igualdad entre mujeres y hombres* así como el estado de derecho mediante el impulso de políticas públicas con enfoque de género, el fortalecimiento del liderazgo y la participación ciudadana de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política y social.

En su visión se propone:

Lograr una sociedad democrática con una amplia participación ciudadana, donde mujeres y hombres puedan decidir sobre su vida dentro de un estado de derecho, con instituciones que integren transversalmente el enfoque de género en sus políticas, tanto internas como externas.

Se propone impulsar el desarrollo de las mujeres y sus derechos, por medio de líneas de acción integradas en tres áreas:

- “Políticas y presupuestos públicos con enfoque de género;
- Participación política y empoderamiento económico de las mujeres; y
- Derechos sexuales y reproductivos, y aborto legal, trabajando de manera conjunta con la Coordinación de capacitación.

*Políticas y presupuestos públicos con enfoque de género*

Área pionera en el análisis y la elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género, dentro y fuera de México. Consolidó una metodología para transversalizar la perspectiva de equidad de género al interior de diversas instituciones.

Ha desarrollado metodologías y herramientas para fortalecer el trabajo institucional, e incidir en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, con el fin de mejorar las condiciones de vida de las mujeres. Actualmente, también trabaja en la agenda de género y cambio climático, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, y participa activamente en procesos de advocacy en Naciones Unidas.

### *Participación política y empoderamiento económico de las mujeres*

Surge como respuesta a la problemática de inequidad que enfrentan las mujeres para acceder a espacios públicos y de toma de decisiones, y a la necesidad de establecer alianzas estratégicas que permitan impulsar agendas comunes entre mujeres, para disminuir las brechas de género existentes, que impiden el acceso a una ciudadanía plena. Con nuestras acciones, buscamos incrementar la presencia y participación de mujeres, de diversos sectores, en cargos públicos, fortaleciendo sus habilidades, capacitándolas y sensibilizándolas sobre la importancia de ejercer una ciudadanía activa e informada.

Actualmente, junto con otras cuatro organizaciones de la sociedad civil, desarrollamos el proyecto *SUMA, democracia es igualdad*, cuyo objetivo es el fortalecimiento de la participación política de las mujeres, y la promoción de una agenda de empoderamiento económico. En colaboración con el *Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)* y *ONU Mujeres*, trabajamos para lograr un incremento significativo en el número de mujeres que ocupen cargos públicos en diez estados de la República Mexicana.

### *Derechos sexuales y reproductivos, y aborto legal*

Su finalidad es impulsar acciones tendientes a la difusión y defensa de los derechos de las mujeres en esta materia. El proyecto más importante del área es la *Red por los derechos sexuales y reproductivos en México (Ddeser)*, cuyo objetivo es defender y promover los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, e impulsar el acceso a los servicios de aborto legal en México.

*Ddeser* es una red ciudadana, comprometida con la construcción de una sociedad democrática que viva, difunda, defienda y vigile el respeto de los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y

jóvenes, para elegir cómo, cuándo y con quién ejercerlos. Tiene presencia en Chiapas, Distrito Federal, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Tlaxcala y Zacatecas.

### *Coordinación de capacitación*

Sistematiza las diversas experiencias de capacitación de las diferentes áreas, además de demandas específicas para otras instancias u organismos públicos y/o privados, que tengan que ver con los temas prioritarios y relevantes para Equidad, como derechos sexuales y reproductivos, aborto, salud materna, presupuestos públicos, género, participación política, ciudadanía, democracia, laicismo, familias, entre otros.

La Coordinación de capacitación se construyó tras identificar la necesidad de capacitar, sensibilizar y especializar a diversas poblaciones en los temas relacionados con los derechos de las mujeres, con métodos de trabajo que permiten incrementar la sensibilidad y compromiso de las capacitadas, además de otorgarles nuevos conocimientos.

Las capacitaciones que imparten se adaptan a los requerimientos específicos de cada población, tanto en tiempos como en profundidad de contenidos. En todas las intervenciones que se hacen, se contempla a la persona como el centro de la capacitación; así, el respeto y la diversidad son ejes fundamentales en el trabajo. Se da prioridad al trabajo vivencial, pues es a partir de la experimentación que las personas pueden plantearse cambios de conducta. Por ello, en los talleres se facilita la reflexión desde la vivencia, logrando así mayor involucramiento y compromiso con las temáticas desarrolladas.

El objetivo de la Coordinación, es contribuir a construir una sociedad sensible, reflexiva, propositiva y activa políticamente, en la promoción de los derechos sexuales y reproductivos, el acceso al aborto legal, los derechos humanos, la equidad de género, y la ciudadanía.

Durante 15 años, *Equidad* ha trabajado con mujeres y hombres que pertenecen a distintos sectores: grupos organizados de mujeres, grupos de jóvenes, sindicatos, estudiantes de nivel medio y superior, asambleas comunitarias, y funcionarias/os de los tres niveles de gobierno, entre otros, para lograr



incidir en la agenda pública. Las actividades realizadas han sido tanto en ciudades como en comunidades rurales e indígenas de varias partes del país. Los espacios de influencia se han extendido desde grupos de personas organizadas, hasta comisiones estatales de derechos humanos, institutos de las mujeres, procuradurías de justicia, secretarías de salud, y el gobierno federal y los estatales.

Principales logros:

Equidad ha incidido en el ámbito internacional, participando en redes latinoamericanas y mundiales, así como dentro de Naciones Unidas.

- *Identificación y denuncia del desvío de fondos a Provida*; documentación de irregularidades en la asignación y uso de los recursos y exigencia del cumplimiento de la ley, en colaboración con otras cinco organizaciones civiles, en el año 2003.
- *Coordinación de la red de organizaciones feministas Foro Nacional de Mujeres y Políticas de Población* para el impulso y monitoreo de la instrumentación en México del *Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo*, de 1994.
- *Participación en la elaboración de la Agenda Propositiva para la Política de Salud: una mirada de género*, en colaboración con la *Secretaría de Salud*, *UNIFEM*, *FNUAP* y el *Foro Nacional de Mujeres y Políticas de Población*, para la incorporación de la perspectiva de equidad de género en el sector salud.
- *Integrante de la Alianza Nacional por el Derecho a Decidir (ANDAR)*, espacio que vincula a diversas organizaciones y personas, principalmente de los sectores salud, derecho y educación, con el propósito de fortalecer el ejercicio de los derechos sexuales reproductivos de todas las personas en México.
- *Integrante de SUMA, democracia es igualdad*, iniciativa que desarrollan cinco organizaciones de la sociedad civil en coordinación con el *Inmujeres* y *ONU Mujeres*, para fortalecer la participación política de las mujeres y la promoción de una agenda de empoderamiento económico.
- *Creación de un instrumento metodológico para el análisis y la elaboración de presupuestos públicos por sector*, para reducir las inequidades de género.
- *Creación de un método para la transversalización de la perspectiva de equidad de género al interior de instituciones de gobierno.*

- Desarrollo de la metodología y las guías para la elaboración de presupuestos públicos municipales con perspectiva de equidad de género.
- *Consultoría sobre presupuestos con perspectiva de equidad de género*, a diversas organizaciones civiles, académicas e instancias gubernamentales en México.
- *Construcción y coordinación de la Red por los Derechos Sexuales y Reproductivos en México* (ddeser).
- *Contribución a la consolidación del liderazgo de más de 500 mujeres en todo el país*, con talleres de capacitación y especialización.
- Participación en la delegación oficial mexicana, como *representante de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) en la III Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo*, El Cairo (1994); *IV Conferencia Mundial de las Mujeres (CMM)*, Beijing (1995).
- Participación en la delegación oficial mexicana, como *representante de las OSC en los procesos de Seguimiento a los Acuerdos de El Cairo (Cairo+5)*, La Haya y Nueva York (1999); *Seguimiento a los Acuerdos de la IV CMM (Beijing+5)*, Nueva York (2000); *Seguimiento a los Acuerdos de El Cairo+10*, Nueva York (2004), y *Beijing+10*, Nueva York (2005).
- Participación en la delegación oficial mexicana como *representante de las OSC en la reunión de la Comisión de Población de Naciones Unidas*, Nueva York, 2004.
- Participación en la delegación oficial mexicana, como *representante de las OSC, en la reunión de la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL)*, Santiago de Chile, 2005.
- *Participación en el equipo técnico para la elaboración del informe de México de la Ejecución del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo CIPD+5 y CIPD+10*, organizado por el Consejo Nacional de Población.
- *Coordinación de la red de organizaciones feministas Foro Nacional de Mujeres y Políticas de Población*, para el impulso y monitoreo de la instrumentación en México del *Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y el Desarrollo* de 1994.
- *Consultoría sobre presupuestos con perspectiva de equidad de género a diversas organizaciones civiles, académicas, e instancias gubernamentales en América latina*.
- *Integrante y consejera de la Coordinadora General de la Red de Salud de las Mujeres de Latinoamérica y de El Caribe (RSMLAC)*, cuya misión es articular personas y organizaciones de movimientos sociales y de salud de las mujeres, para impulsar, promover y defender el derecho al acceso universal y a la salud integral, el pleno ejercicio de derechos humanos (especialmente los derechos sexuales y reproductivos), y la ciudadanía de las mujeres.

- A solicitud de UNIFEM, *elaboración del Índice de Compromiso Cumplido (ICC) para México 1995–2003*. El ICC es una estrategia de control ciudadano sobre los avances en la equidad de género, que se aplica en 18 países de Latinoamérica para realizar un análisis comparativo basado en indicadores comunes.
- *Foro de buenas prácticas en materia de incorporación de la perspectiva de equidad de género en los presupuestos públicos*, organizado en conjunto con el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México. En el foro participaron representantes de Bolivia, Ecuador, Italia, UNIFEM región Andina, UNIFEM Oficina Regional para México y Centroamérica y El Caribe, y representantes del Gobierno del Distrito Federal.
- *Participante de la Red Iniciativa de Johannesburgo/Women’s Health Project*.
- *Participante de la Red The International Budget Project*
- *Participante de la Red de Mujeres Latinoamericanas y de El Caribe en Gestión de Organizaciones, Women in Management*.
- *Asistente a la Sesión de Pre-Conferencia “Estableciendo un Agenda de Abogacía para los Suministros de Salud Reproductiva”, (Setting an Advocacy Agenda for Reproductive Health Supplies)*, Etiopía, 20 de junio de 2011. En representación de Equidad, asistió su Directora, María Eugenia Romero.
- *Asistente a la 45a reunión de Población y Desarrollo (CPD), reunión anual de las Naciones Unidas sobre desarrollo, salud y derechos, cuyo tema central este año fue adolescentes y jóvenes*. Celebrada del 23 al 27 de abril de 2012, en Nueva York.
- *Versión oficial de la declaración presentada ante la 45 sesión de la Comisión de Población y Desarrollo*, a celebrarse del 23 a 27 de abril de 2012.
- *Versión oficial de la declaración para la reunión de alto-nivel de ECOSOC de las Naciones Unidas, cuyo tema principal es “Promover la capacidad productiva, el empleo y el trabajo digno para erradicar la pobreza en una cultura de crecimiento económico inclusivo, sustentable y con equidad en todos los niveles para alcanzar los ODMs”*. Julio, 2012” (Equidad de Género, 2012)

Oficinas ubicadas en la calle de Abasolo # 187, Colonia del Carmen, delegación Coyoacán, C.P. 04100, México, D.F.