



**GOBIERNO  
DE JALISCO**  
PODER EJECUTIVO

SECRETARÍA DE DESARROLLO  
HUMANO



# 8

## Diagnóstico de las Organizaciones de la Sociedad Civil en el Estado de Jalisco



**ITESO**

UNIVERSIDAD JESUITA  
EN GUADALAJARA

Cuadernos Estatales de Política Social



## Presentación

Por mucho tiempo y en todas las latitudes, la política social fue entendida como aquella destinada a la atención de las personas que, por causas temporales o permanentes, no podía cubrir por sí misma las necesidades básicas propias y las de sus familias. En otras palabras, que por no poder desempeñar un trabajo, ya fuera por su edad o por alguna discapacidad, o no contar con una fuente de ingresos suficiente, requiriera el respaldo del Estado.

En este contexto, el término política social fue paulatinamente identificándose con aquellas acciones del aparato gubernamental en favor de la población en condiciones de vulnerabilidad y del combate a la pobreza, manteniendo una lógica asistencial que sólo paliaba los efectos, pero no atendía las causas que ponían a las personas en dicha situación.

Por fortuna, son cada vez más las instancias gubernamentales y sociales que han realizado estudios e investigaciones orientados a entender con mayor precisión los factores que colocan a las personas en una condición marginal, dando lugar a políticas y programas más efectivos, al orientarse a incidir en las causas y no sólo en los efectos.

La presente colección de Cuadernos Estatales de Política Social pretende contribuir en este sentido, al recoger una serie de estudios e investigaciones realizados por la Secretaría de Desarrollo Humano del Gobierno de Jalisco, así como información sobre programas en marcha, con la intención de propiciar la discusión en torno a los fenómenos que sitúan a diferentes grupos en condiciones de pobreza y vulnerabilidad.

Este esfuerzo se constituye en una herramienta de suma importancia para dar mayor pertinencia a nuestras acciones y lograr la plena integración socioeconómica de todo individuo y comunidad jalisciense, con especial énfasis en aquellas más rezagadas, al tiempo que brinda elementos que propician la participación corresponsable de otros actores sociales en el diseño e implantación de políticas y programas sociales.

En el Gobierno de Jalisco actuamos convencidos de que la atención a las personas en condiciones de pobreza o vulnerabilidad no es una cuestión de caridad o benevolencia, sino que constituye una responsabilidad del más alto nivel, al emanar de nuestro papel como garantes de los derechos de los jaliscienses entre los cuales, sin duda, los derechos sociales ocupan un lugar fundamental.

La política social es el instrumento fundamental con el que contamos para generar una mejor integración para todos los grupos sociales, para conjuntar los esfuerzos de todos los actores y, con ello, avanzar en la creación de un modelo de sociedad más incluyente, justa, humana y solidaria. Te invitamos a involucrarte activamente en este proceso.

Francisco Ramírez Acuña

C. Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco



## Presentación

La política social tiene que ver con acciones tanto de tipo individual como comunitario. Por un lado, se preocupa por desarrollar las capacidades y las oportunidades de las personas, para que sean ellas quienes se apropien de su destino y proyecto de vida. Por el otro, la política social se relaciona con el mejoramiento de la comunidad y de los aspectos que permitan gozar de una mayor calidad de vida. En este sentido, una buena política social debe concretarse en proyectos y programas integrales, con objetivos y metas bien definidos, donde sea posible evaluar su impacto, y con la apertura suficiente para que diversos actores, tanto gubernamentales como ciudadanos, tengan injerencia en su diseño, implementación, evaluación y seguimiento.

Así, definir la política social a nivel estatal representa un reto mayúsculo, no sólo por la cantidad de recursos que se tienen que poner en juego para lograr incidir en las vidas de las personas y en sus comunidades, sino por la importancia que representa decidir cómo y dónde invertir dichos recursos. Por ello resulta imprescindible llevar a cabo tareas rigurosas de diagnóstico, medición, investigación y análisis de los distintos fenómenos de tipo social que influyen en la manera como viven las personas y en los factores que determinan sus condiciones socioeconómicas.

A través de esta nueva serie de Cuadernos Estatales de Política Social, la Secretaría de Desarrollo Humano del Gobierno del Estado de Jalisco se propone contribuir al estudio del desarrollo social y humano en la entidad, a la vez que busca generar un espacio de diálogo y debate con la sociedad acerca de los diversos aspectos que deben integrar la política social estatal.

Con la introducción de esta nueva serie, esperamos optimizar la discusión de las ideas y proponer mejores prácticas en materia de política pública, que resulten en un aumento en las condiciones de vida de todos los jaliscienses.

En este Cuaderno No. 8 tuvimos la satisfacción de conjuntar esfuerzos con el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) y el Instituto Jalisciense de Asistencia Social (IJAS), instancias comprometidas con el desarrollo de Jalisco a los cuales se les agradece su colaboración y entrega; esperamos seguir trabajando de manera coordinada para diseñar estrategias y fortalecer acciones que beneficien a los jaliscienses.

José Rafael Ríos Martínez  
Secretario de Desarrollo Humano



## Presentación

La misión del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) incluye entre sus propósitos instaurar prácticas para formar a hombres y mujeres libres, críticos, responsables, competentes y decididos a poner su ser y profesión al servicio de una sociedad mexicana cada vez más justa y humana. En coherencia con esta intención, el ITESO ha contribuido a lo largo de su historia a conocer y tener presencia en los procesos sociales relevantes, apoyar aquellas labores de los gobiernos que promuevan la equidad social, y respaldar el trabajo de la sociedad civil organizada.

Reconocemos que hablar de sociedad civil organizada es complejo. Sin embargo, sabemos que la acción desarrollada por una parte de ésta, al comprometerse con la solidaridad y la justicia, ha sido un elemento central para enfrentar fenómenos como la pobreza y la marginación, así como para impulsar luchas en favor de las aspiraciones democráticas y la búsqueda de una mayor calidad de vida para los mexicanos.

No obstante lo dicho, es importante detenerse en el análisis de esa vasta realidad que constituyen las organizaciones de la sociedad civil, ya que la diversidad de actores, prácticas e instituciones que involucran, da cuenta de su heterogeneidad y riqueza de propuestas, pero también de proyectos y posturas contrastantes o divergentes. Para ofrecer un aporte más calificado a la labor de estas organizaciones, es necesario conocerlas con mayor profundidad y así, apoyar aquellos procesos que promueven la solidaridad, el humanismo, el desarrollo con justicia y una acción corresponsable respecto de los asuntos y políticas públicas.

El Diagnóstico de las Organizaciones Civiles en Jalisco, realizado conjuntamente entre la Secretaría de Desarrollo Humano, el Instituto Jalisciense de Asistencia Social y el ITESO, contribuye al conocimiento de la sociedad civil organizada, a identificar los problemas que cotidianamente viven y posibilitar soluciones a sus necesidades, con la intención de que puedan ser cada vez más eficaces en el logro de sus objetivos sociales.

Nos congratulamos por el interés manifiesto de la Secretaría de Desarrollo Humano en impulsar la labor de la sociedad civil organizada, y también por incluir este diagnóstico en la serie de Cuadernos Estatales de Política Social. Estamos igualmente seguros que el conocimiento y estudio compartido de esta realidad social contribuirá a conjuntar nuestros esfuerzos y acciones en pro del desarrollo de Jalisco.

Héctor Manuel Acuña Nogueira

Rector del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO)



## Contenido

I. Introducción .....	13
II. Metodología .....	15
III. Diagnóstico .....	17
<b>1. Sentido y razón de ser.</b> .....	17
<b>2 Estructura organizativa.</b> .....	21
<b>3. Planeación y evaluación.</b> .....	22
<b>4. Programas y proyectos.</b> .....	24
<b>5. Mecanismos de financiamiento.</b> .....	26
<b>6 Aspectos administrativos y contables.</b> .....	27
<b>7. Capacitación de personal.</b> .....	29
<b>8. Relaciones Humanas.</b> .....	31
<b>9. Características generales.</b> .....	32
IV. Conclusiones .....	33
V. Propuestas .....	35
Anexos .....	37



# Índice de Cuadros, Gráficos y Anexos

## Cuadros:

1. Áreas de atención de las organizaciones.....	15
---	----

## Gráficas:

1. Causas de origen de las organizaciones.....	17
2. Porcentaje de personal de planta remunerado.....	18
3. Porcentaje de personal voluntario.....	19
4. Porcentaje de mujeres en el personal de planta.....	19
5. Nivel de escolaridad del personal.....	20
6. Edad promedio del personal de planta.....	20
7. Porcentaje de organizaciones que tienen por escrito las funciones y responsabilidades de sus miembros.....	21
8. Principales modalidades de planeación.....	23
9. Porcentaje de organizaciones que tienen mecanismos para medir el impacto de su acción.....	23
10. Porcentaje de capacitación del personal.....	24
11. Porcentaje de organizaciones que mantienen relaciones con organizaciones afines.....	25
12. Nivel de participación con el sector público.....	25
13. Porcentaje de organizaciones con financiamiento estable.....	26
14. Principales fuentes de financiamiento.....	27
15. Porcentaje de organizaciones que conocen las disposiciones legales que norman sus actividades.....	28
16. Principales problemas administrativos y contables de las organizaciones.....	28
17. Modalidades de capacitación de personal más usuales.....	29
18. Modalidades de capacitación laboral necesarias.....	30
19. Principales problemas que afectan las relaciones entre los miembros de las organizaciones.....	31
20. Antigüedad de las organizaciones desde la firma de su acta constitutiva.....	32



## I. Introducción

La esfera de la sociedad civil representa un ámbito en donde se manifiestan diversas formas de solidaridad, cooperación, autonomía y organización. En ella, los individuos y sus diferentes tipos de agrupaciones se organizan de manera autónoma y voluntaria con el objetivo de defender y extender la vigencia de los derechos, valores, ideas y visiones de la sociedad.

Históricamente, el dinamismo de la sociedad civil organizada en Jalisco ha sido relevante para la atención de diversos problemas sociales, por ejemplo: el abatimiento de la pobreza y la exclusión, salud, ecología, seguridad pública, derechos humanos, equidad de género y democracia, por sólo mencionar algunos.

Sin embargo, es importante comentar que la sociedad civil no debe idealizarse, es plural, compleja y heterogénea. Forman parte de ella múltiples actores y agrupaciones con características y niveles de institucionalidad, posturas y visiones diversas en torno al desarrollo del estado o del país, que si bien pueden ser coincidentes o complementarias, también pueden resultar divergentes y contradictorias.<sup>1</sup>

Por lo anterior, se ha buscado regular las relaciones entre el Estado y las agrupaciones de la sociedad civil, a través de la Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil<sup>2</sup>, la cual es un instrumento jurídico que da certidumbre a los actores de las organizaciones sobre sus derechos y responsabilidades; y sienta las bases sobre las cuales, el gobierno fomenta las actividades de desarrollo que realizan las organizaciones civiles legalmente constituidas sin fines de lucro, ni proselitismo político, electoral o religioso. Esta Ley, también institucionaliza los principios de transparencia y rendición de cuentas sobre lo que el gobierno hace de manera conjunta con la sociedad.

El presente diagnóstico contribuye al conocimiento de las organizaciones; identificar sus necesidades, su estructura, su lógica de planeación, evaluación y articulación, así como sus fortalezas y debilidades en relación con la procuración y administración de recursos e identificar sus necesidades de capacitación.

Conocer a las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), nos permitirá ubicar y dimensionar sus actividades y desarrollar propuestas de capacitación y reforzamiento institucional más acordes. Se pretende, que la información contribuya al fortalecimiento de las organizaciones y a la viabilidad de sus acciones de manera corresponsable.

---

<sup>1</sup> PANCICHI, Aldo. *Sociedad civil, esfera pública y democratización en América Latina: Andes y Cono Sur. Una visión panorámica al filo del siglo XXI*. Pontificia Universidad Católica del Perú, México, 2002. Páginas 22 a 35.

<sup>2</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de febrero de 2004.

La elaboración de este diagnóstico es un esfuerzo de la Secretaría de Desarrollo Humano (SDH), el Instituto Jalisciense de Asistencia Social (IJAS) y del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) a través del Centro de Investigación y Formación Social.

## II. Metodología

La realización del diagnóstico de las organizaciones de la sociedad civil en Jalisco comprendió las siguientes etapas:

- Diseño del cuestionario
- Selección de la muestra
- Levantamiento del cuestionario
- Análisis de resultados

La muestra para la elaboración de este diagnóstico contempla 105 organizaciones. Es necesario comentar, que de acuerdo al Directorio de Organismos de la Sociedad Civil 2003, elaborado por la SDH, en la Región 12 -la cual comprende la zona centro y metropolitana del estado- existen 1,097 organizaciones, por tanto, la muestra representa poco más de 9.6% del total de organizaciones de la Región. Asimismo, el total de organizaciones en esta región representan 45% del total en el estado. Se considera, que los resultados son representativos del cúmulo de organizaciones civiles que se encuentran en la zona metropolitana de Guadalajara.

Las OSC entrevistadas, están registradas ante el IJAS, que es la instancia encargada de promover, coordinar, apoyar y supervisar los servicios asistenciales que realizan las personas e instituciones dedicadas a la asistencia social privada<sup>3</sup> (cabe señalar, que ante el IJAS sólo se encuentran registradas 435 organizaciones). La selección de las organizaciones entrevistadas fue al azar, sin embargo, se buscó cubrir de manera equilibrada las diferentes áreas de atención o causas básicas que atienden las OSC. En el siguiente cuadro se presenta el número y distribución de las organizaciones entrevistadas.

**Cuadro 1. Áreas de atención de las organizaciones entrevistadas**

Área de atención	Directorio IJAS		Elegidas para el diagnóstico	
Niños	59	13.56 %	14	13.33 %
Bienestar social	122	28.04 %	36	34.28 %
Educación	32	07.35 %	02	01.90 %
Gerontología	63	14.48 %	14	13.33 %
Rehabilitación	83	19.08 %	22	20.95 %
Médica	68	15.63 %	16	15.23 %
Ambiental	08	01.83 %	01	00.95 %
<b>Total</b>	<b>435</b>	<b>99.97 %</b>	<b>105</b>	<b>99.97 %</b>

<sup>3</sup> Artículo 54 del Código de Asistencia Social del Estado de Jalisco.

El cuestionario utilizado para este diagnóstico (Anexo 1), recopila información sobre:

- Equipo de trabajo, origen, sentido y razón de ser de la organización.
- Estructura de la organización.
- Mecanismos de planeación y evaluación de acciones.
- Programas o proyectos de trabajo, así como acciones que realizan en forma individual o junto con otras organizaciones.
- Situación financiera y estrategias o actividades para procurar fondos.
- Aspectos administrativos y contables.
- Necesidades de capacitación.
- Principales problemas que se viven en la organización.
- Datos generales de la organización.

### III. Diagnóstico

#### Objetivo general

El objetivo del diagnóstico es ampliar el conocimiento de las organizaciones civiles de Jalisco y obtener la información necesaria para proponer y desarrollar estrategias de capacitación y apoyos adecuadas a sus necesidades y con ello impulsarlas en el logro de sus objetivos sociales y contribuir al desarrollo de Jalisco.

#### Objetivos específicos:

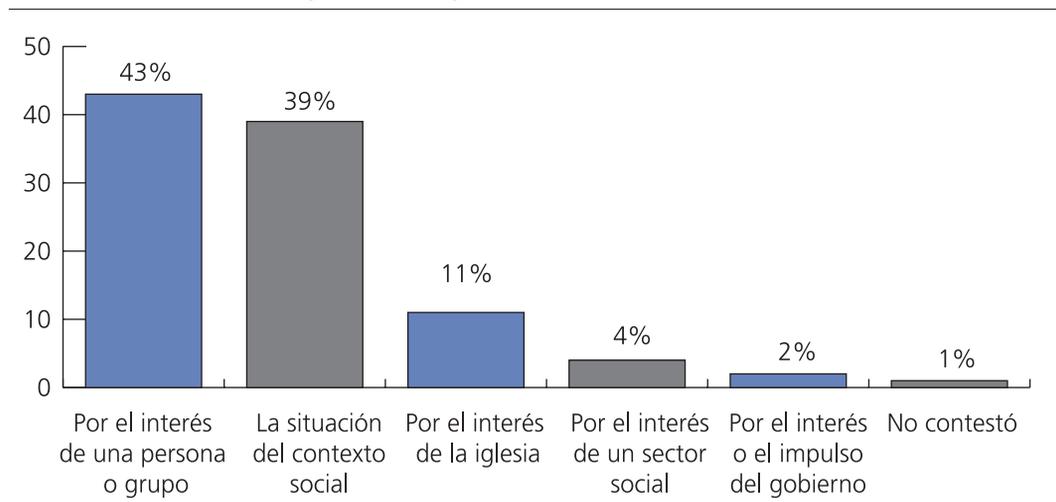
- Adquirir información confiable, actual y precisa sobre la identidad, estructura, planeación, estrategias, mecanismos administrativos y financieros y necesidades de capacitación de las OSC.
- Obtener información sobre las fortalezas y debilidades institucionales de las OSC.
- Diseñar estrategias de capacitación y colaboración entre gobierno y OSC.

#### 1. Sentido y razón de ser

En este apartado del diagnóstico se presentan las causas que motivaron la formación de las organizaciones entrevistadas, la definición de su misión, visión, objetivos, principios y valores, la cobertura geográfica de los servicios que ofrecen y el tipo de beneficiarios que atienden.

Como puede observarse en la gráfica 1, casi la mitad de ellas (43%) tuvieron como factor de origen “el interés de una persona o grupo”, mientras que “la situación del contexto social” lo fue para 39%, y “el interés de la iglesia” para 11%.

Gráfica 1. Causas de origen de las organizaciones



En relación a la cobertura geográfica del trabajo que realizan las organizaciones, se obtuvieron los siguientes resultados:

- En 33% de los casos, el área de trabajo se localiza en la Zona Metropolitana de Guadalajara.
- 25% de las organizaciones trabajan en algunas colonias o en un solo municipio.
- 26% de las organizaciones tienen trabajo en otras regiones del estado.
- 16% se reconocen como parte de un esfuerzo de índole nacional.

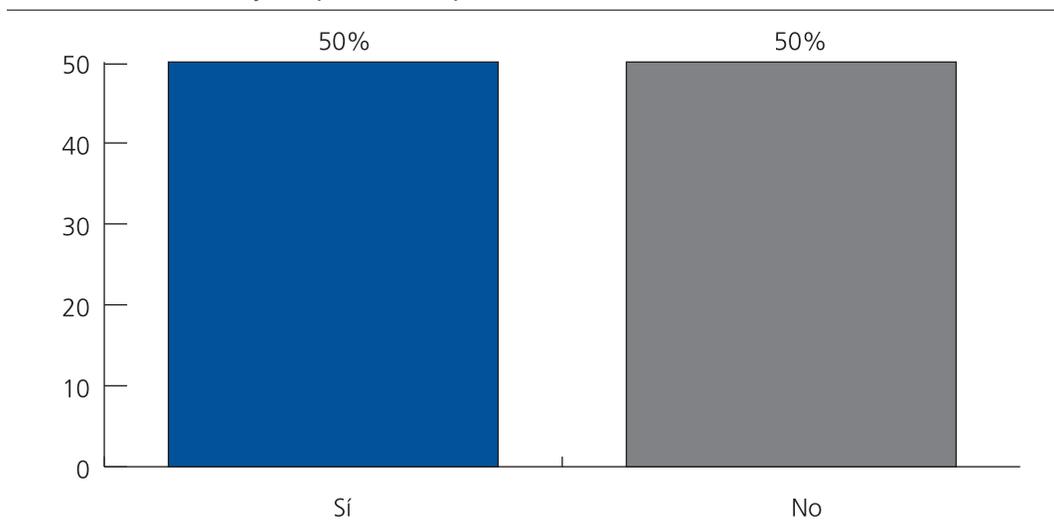
La mayoría de las organizaciones apoyan, como grupos beneficiarios, a hombres y mujeres de forma indistinta (69%), le siguen aquellas que atienden sólo mujeres (15%), y las que trabajan sólo con hombres (8%).

Más de la tercera parte de las organizaciones atiende a niños (33%), mientras que 27% se interesa por personas sin distinción de edad, continúan las que tienen como beneficiarios sólo a adultos mayores (17%) y las que trabajan sólo con jóvenes (13%).

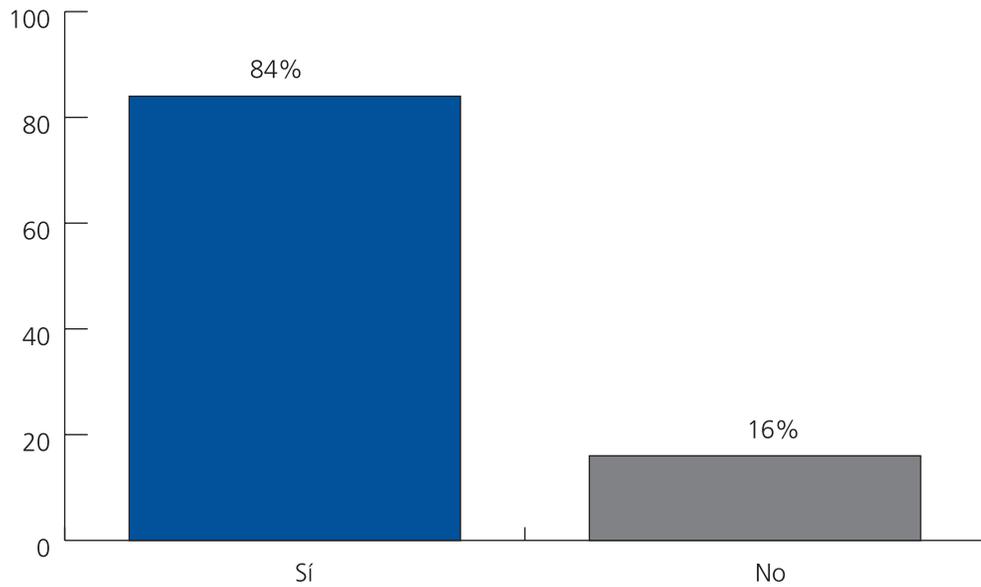
En relación a las causas básicas que atienden las instituciones, 37% identifican que realizan labores de asistencia a grupos vulnerables, seguidas por las que realizan actividades dedicadas a la educación (26%) y las que ofrecen servicios vinculados a la salud y a la asistencia médica (24%).

Como puede observarse en las gráficas 2 y 3, sólo la mitad (50%) cuentan con personal de planta remunerado. Sin desvalorar el trabajo del personal voluntario que existe en 83% de las organizaciones, el no contar con personal estable puede ser un factor que dificulte la continuidad, limite la estabilidad, la capacitación y la posibilidad de fortalecimiento institucional de las organizaciones.

**Gráfica 2. Porcentaje de personal de planta remunerado**

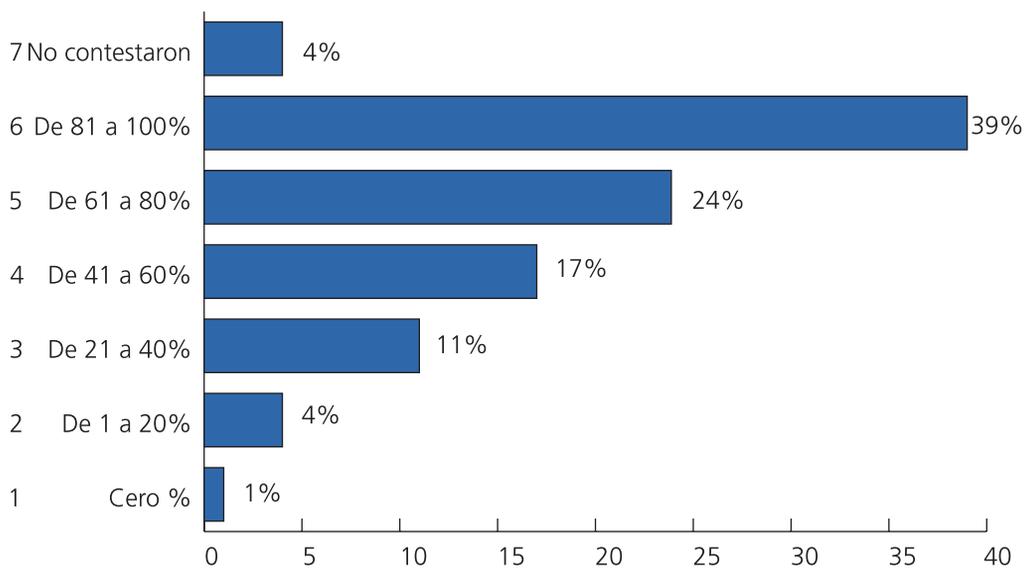


Gráfica 3. Porcentaje de personal voluntario



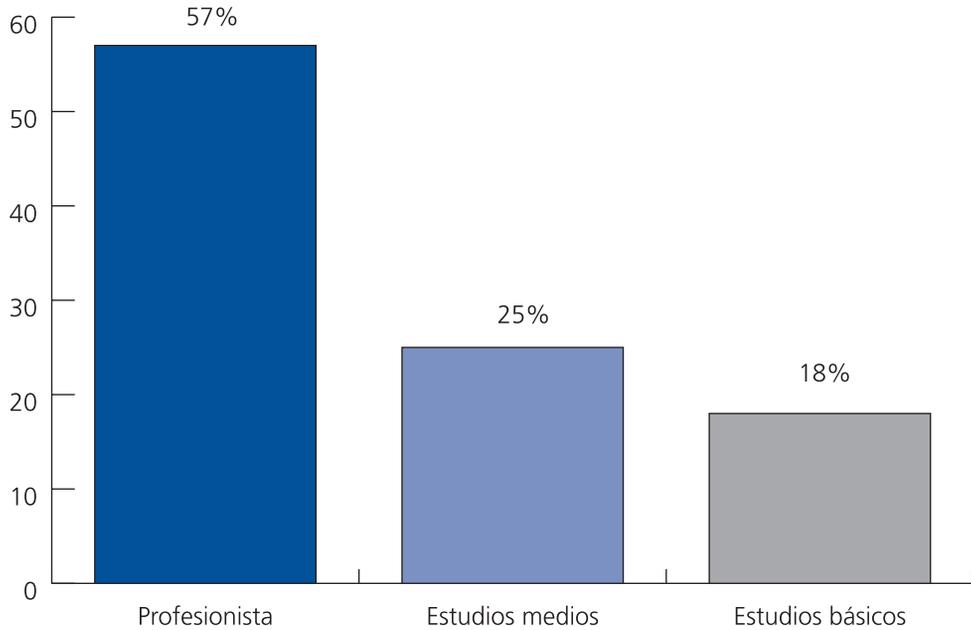
Casi las dos terceras partes de las organizaciones (63%) mencionaron que entre 61% y 100% de su personal contratado son mujeres.

Gráfica 4. Porcentaje de mujeres en el personal de planta

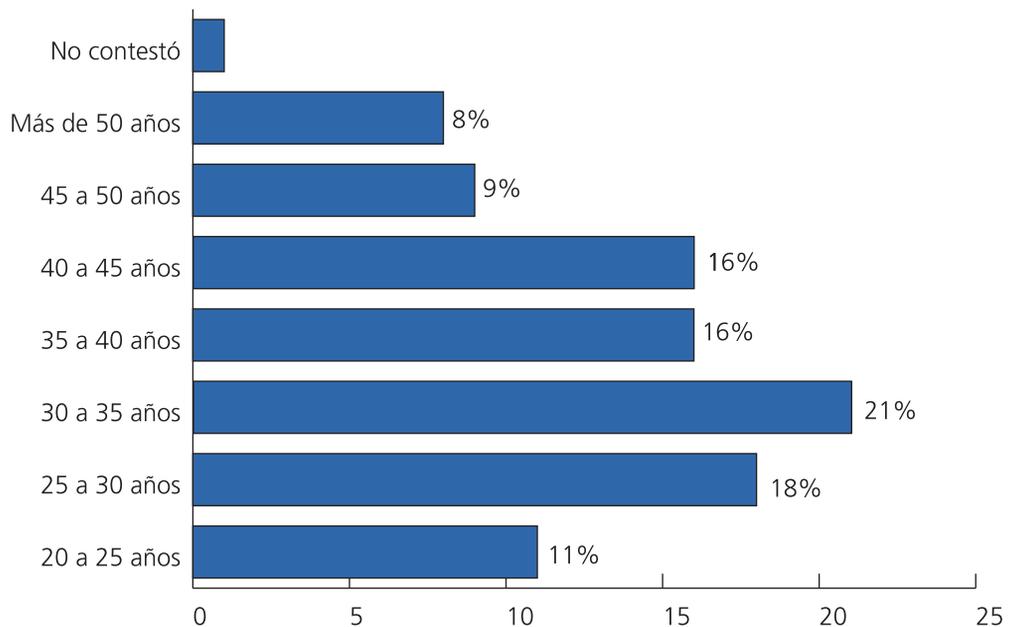


De las organizaciones que cuentan con personal de planta remunerado, en más de la mitad (57%) la mayoría de los trabajadores tienen estudios profesionales y en la cuarta parte (25%) la mayoría poseen estudios del nivel medio superior. Por otro lado, más del 80% del personal se ubica entre el rango de los 25 y 45 años de edad.

**Gráfica 5. Nivel de escolaridad del personal**



**Gráfica 6. Edad promedio del personal de planta**



En cuanto a la misión, objetivos, principios y valores de las instituciones se obtuvieron los siguientes resultados:

- 86% tiene por escrito la misión.
- 92% de las organizaciones tiene por escrito sus objetivos generales.
- 80% tiene definidos sus principios y valores.

En términos generales las organizaciones tienen por escrito sus objetivos, misión y visión, pero podría realizarse una evaluación cualitativa para identificar la coherencia actual de estos postulados básicos y equiparar la actualización de estos aspectos.

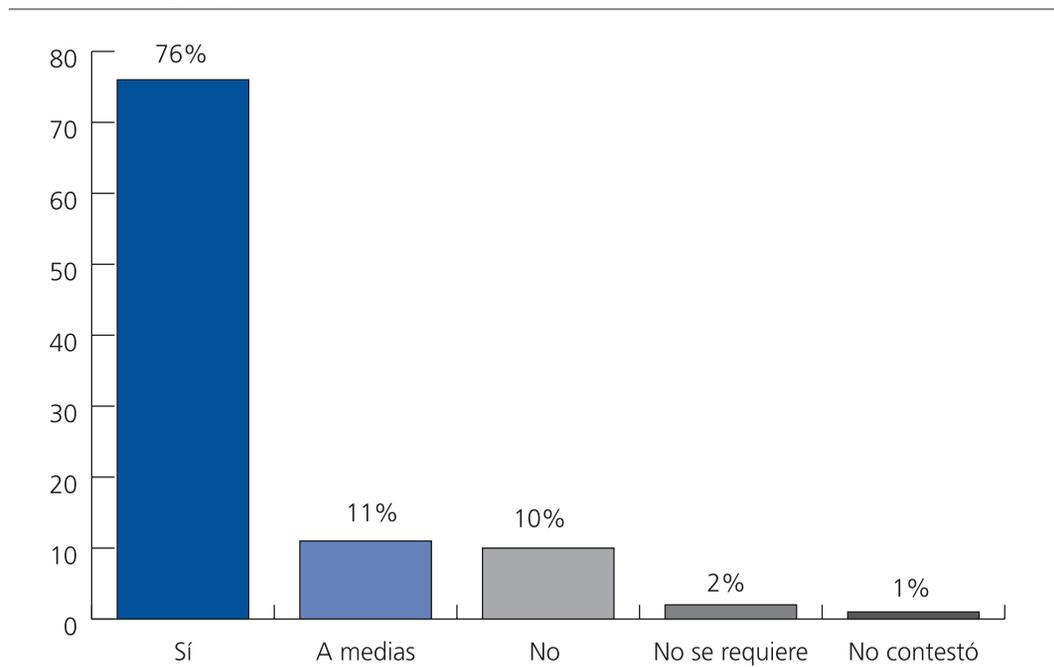
Es importante señalar que 82% de los directivos afirmaron que su personal conoce y comparte “mucho” la misión, los principios y valores de las organizaciones.

## 2. Estructura organizativa

En relación con el organigrama y la definición de funciones de los miembros de las organizaciones, los resultados fueron los siguientes:

- 80% cuenta con un organigrama formal.
- 76% tiene definidas sus funciones y responsabilidades (ver gráfica 7).
- En 99% la estructura facilita delegar y compartir responsabilidades.
- 91% utiliza mecanismos de comunicación e información.

**Gráfica 7. Porcentaje de organizaciones que tienen por escrito las funciones y responsabilidades de sus miembros**



Poco más de la mitad (53%) cuenta con manuales de procedimientos, y 76% tienen algún tipo de reglamento que regula las actividades y funciones de los miembros de las organizaciones.

En lo que respecta al personal que labora en las organizaciones, los resultados tienden a ser de regulares a poco satisfactorios:

- Sólo 40% cuentan con mecanismos de reclutamiento y contratación de personal.
- 59% cuentan con mecanismos de inducción a su personal.
- 64% tienen mecanismos para evaluar el desempeño de su personal.
- De igual manera, 64% cuenta con mecanismos para incentivar a su personal.

Analizando los resultados de este apartado del diagnóstico, podemos mencionar que las estructuras organizativas parecieran suficientes para el tipo de trabajo que realizan. En general, existen estructuras organizativas internas constituidas, los puestos tienen definidas sus funciones, poseen organigramas, delegan actividades, y según señalaron, cuentan con mecanismos internos de comunicación. Lo anterior no excluye que pudiéramos realizar una evaluación más profunda sobre el adecuado funcionamiento de estas partes de las estructuras.

Cabe resaltar que se identificaron deficiencias importantes en la implementación de mecanismos claros para la contratación de personal, también mencionaron que el personal no está suficientemente capacitado para atender los proyectos de las organizaciones y la falta de esquemas para la evaluación de su personal.

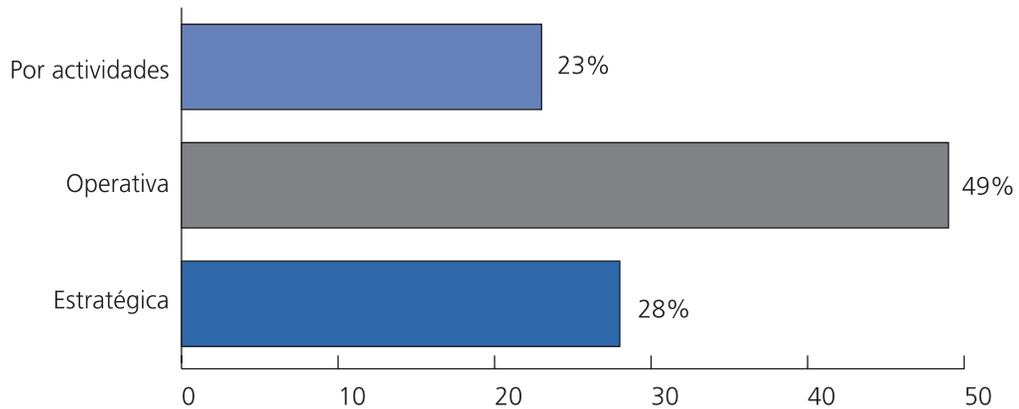
### **3. Planeación y evaluación**

Este apartado muestra la forma en que las organizaciones planean y evalúan sus actividades, proyectos y programas que implementan para cumplir sus metas y objetivos.

Poco más de tres cuartas partes (77%) realizan un diagnóstico de su realidad para orientar su planeación, 87% de ellas cuentan con un análisis de las condiciones de vida de los beneficiarios, 89% realizan planeación de actividades y proyectos, y 81% implementan algún mecanismo de evaluación.

Casi la mitad de las organizaciones (49%) realizan planeación operativa (anual o semestral), 28% lleva a cabo planeación estratégica (a largo plazo y toman en cuenta el contexto) y casi la cuarta parte (23%) realizan planeación por actividades.

Gráfica 8. Principales modalidades de planeación

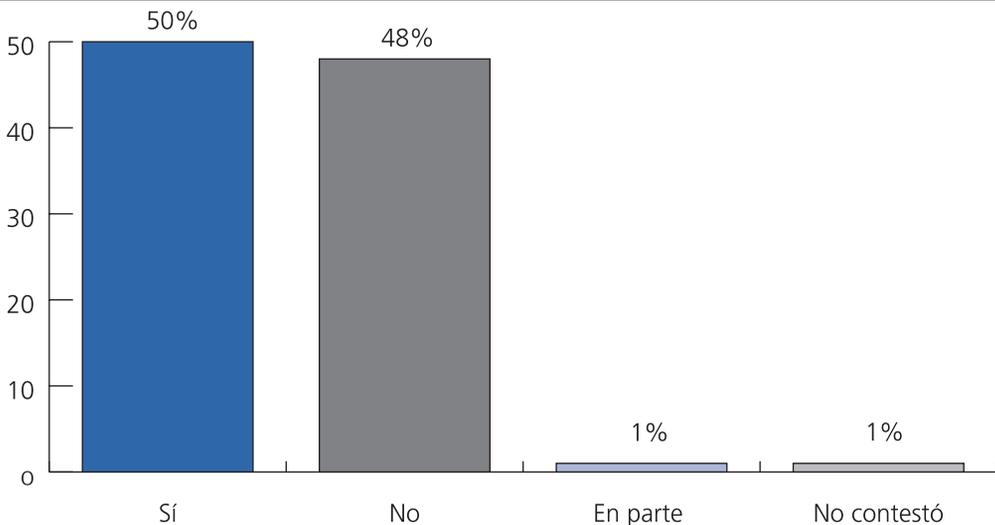


- 1) Estratégica (que se realiza a largo plazo y toma en cuenta el contexto)
- 2) Operativa (que se realiza anual o semestral)
- 3) Por actividades (se planifican sólo las actividades extraordinarias)

Los resultados no fueron positivos en relación a aspectos complejos o específicos de los procesos de evaluación:

- En poco más de la mitad (57%) participan los beneficiarios en los mecanismos de evaluación que se implementan.
- Sólo la mitad (50%) realiza evaluación de impacto (ver gráfica 9).
- Las dos terceras partes (64%) sistematizan su experiencia.

Gráfica 9. Porcentaje de organizaciones que tienen mecanismos para medir el impacto de su acción



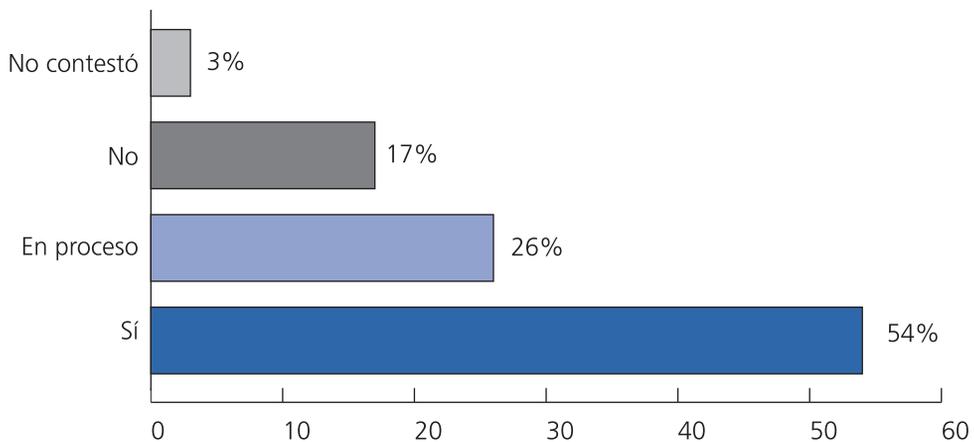
Consideramos que existe una importante deficiencia en lo que respecta a realizar planeación estratégica. La mayoría de las organizaciones ejecutan planeaciones operativas, usualmente no se incluye un análisis del contexto, de las alianzas y de los escenarios a mediano o largo plazo, lo cual lleva a carecer de una visión estratégica que podría contribuir a un trabajo más eficaz para sus beneficiarios.

#### 4. Programas y proyectos

Más de tres cuartas partes (78%) incluyen formalmente sus programas y proyectos en su estructura de trabajo y un porcentaje similar (75%) cuenta con mecanismos de control y seguimiento. En casi todas las organizaciones (95%) se comparten los aprendizajes entre sus miembros y realizan informes de actividades (93%).

No obstante, solamente 54% considera que cuenta con el personal adecuadamente capacitado para trabajar en los programas o proyectos. Este podría ser un aspecto sobre el cual se debería profundizar.

Gráfica 10. Porcentaje de personal capacitado

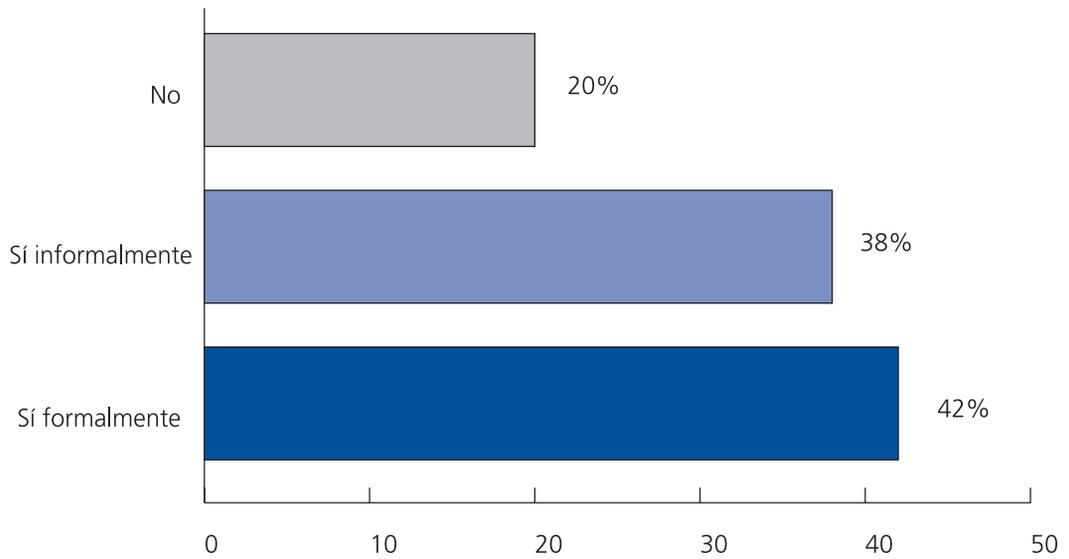


En cuanto a la vinculación con otras instituciones afines y la vinculación de éstas con el gobierno, se presentaron los siguientes resultados:

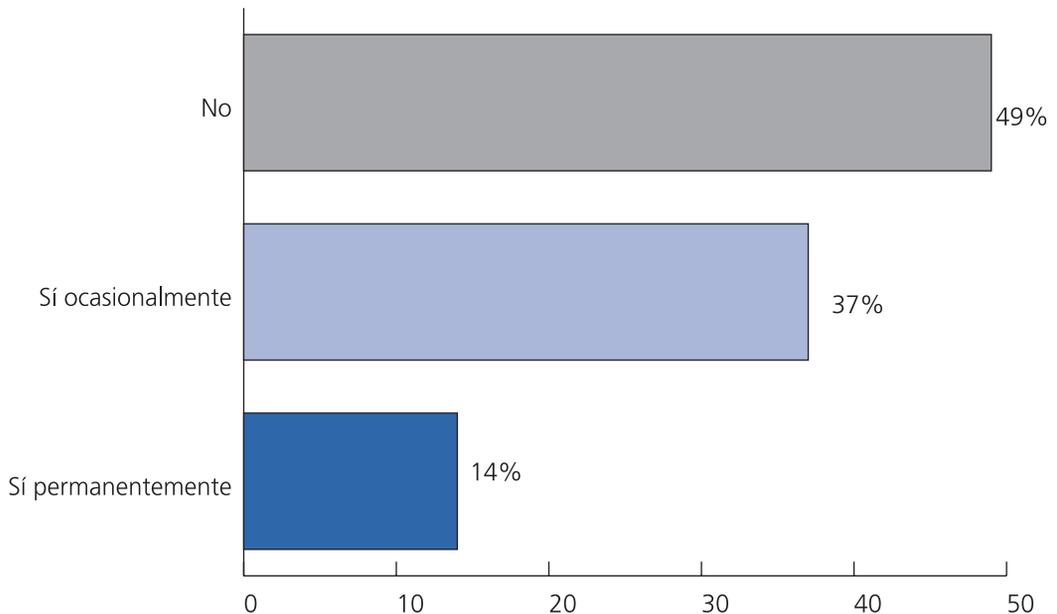
- 42% dice tener relaciones formales con otras organizaciones, a pesar de que un porcentaje parecido (38%) dice mantener relaciones informales.
- Poco más de la mitad (55%) comparte o difunde los aprendizajes obtenidos con otras organizaciones.

- Casi la mitad (49%) no ha participado en programas de gobierno o propuesto iniciativas de ley que impulsen a la sociedad civil organizada, solamente 37% lo ha hecho ocasionalmente.

Gráfica 11. Porcentaje de organizaciones que mantienen relaciones con instituciones afines



Gráfica 12. Nivel de participación con el sector público



Un problema a destacar en relación con los programas o proyectos de las organizaciones es su deficiente articulación o vinculación. Se aprecia poca relación formal entre organizaciones afines lo cual seguramente dificulta coordinarse y ayudarse en la solución de los problemas que padece el sector con el cual trabajan. Algunas organizaciones mencionan que les falta definir programas y/o mecanismos de control y seguimiento de las actividades, programas y proyectos que realizan.

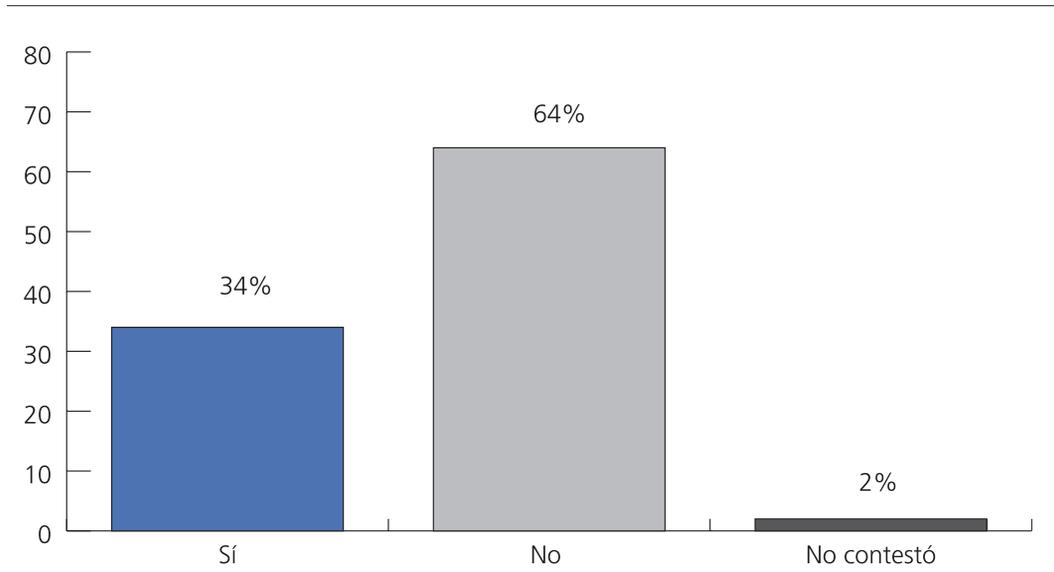
También llama la atención que las organizaciones no suelen impulsar o actuar en función de proponer políticas públicas o iniciativas de ley que podrían beneficiar al sector de población que atienden.

### 5. Mecanismos de financiamiento

La procuración de fondos es el aspecto más problemático para las organizaciones, en general lo podemos comprobar con base en los resultados que se dieron en este apartado del diagnóstico:

- Sólo 34% dice tener un esquema de financiamiento estable (ver gráfica 13).
- Menos de la mitad (44%) cuenta con una estrategia formal de procuración de fondos.
- 45% tiene un consejo o patronato que contribuye a la obtención de recursos.
- Poco más de la mitad (55%) tiene personal encargado para la planeación financiera y presupuestal.

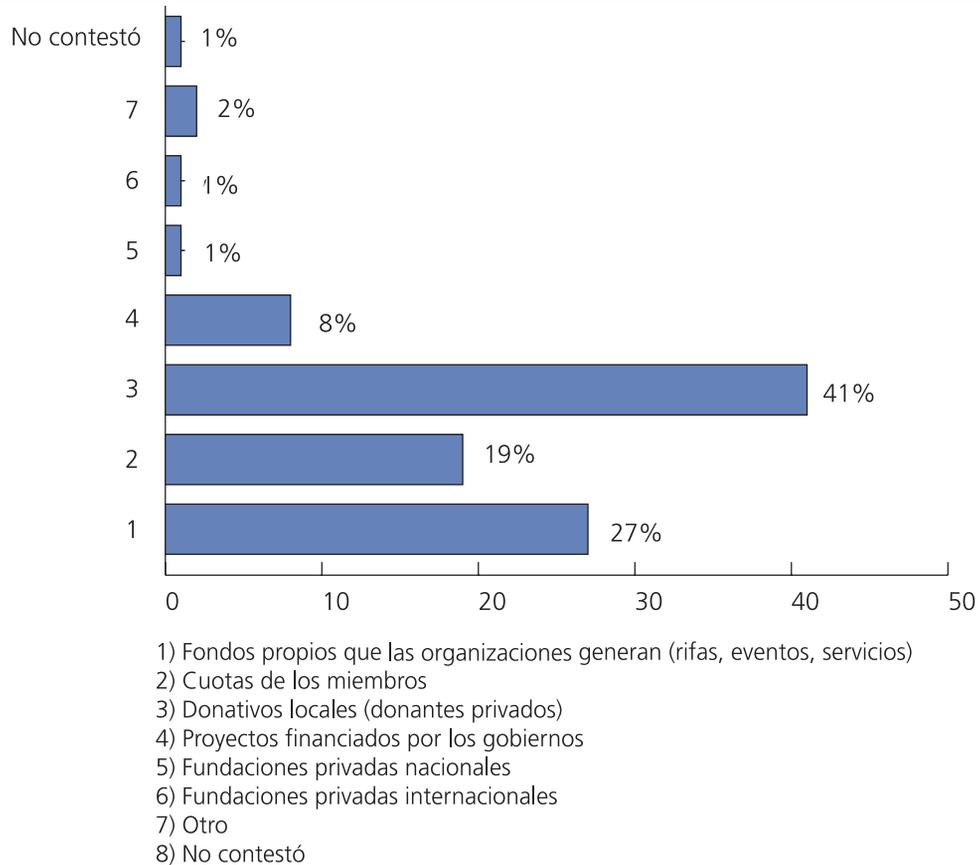
Gráfica 13. Porcentaje de organizaciones con financiamiento estable



Sin embargo, es notable el hecho de que a pesar de la deficiencia en la obtención de fondos, se puede decir que las organizaciones buscan cumplir con sus obligaciones contables y éticas, ya que 86% realiza auditorías anuales y poco más de tres cuartas partes (77%) presentan periódicamente informes financieros a los donantes.

En lo que respecta a las principales fuentes de financiamiento, es importante señalar que la mayoría de los donativos que reciben las organizaciones provienen de donantes locales (41%), de fondos que genera la propia organización y/o aportaciones de sus miembros (46%) y por proyectos financiados por el gobierno (8%).

**Gráfica 14. Principales fuentes de financiamiento**



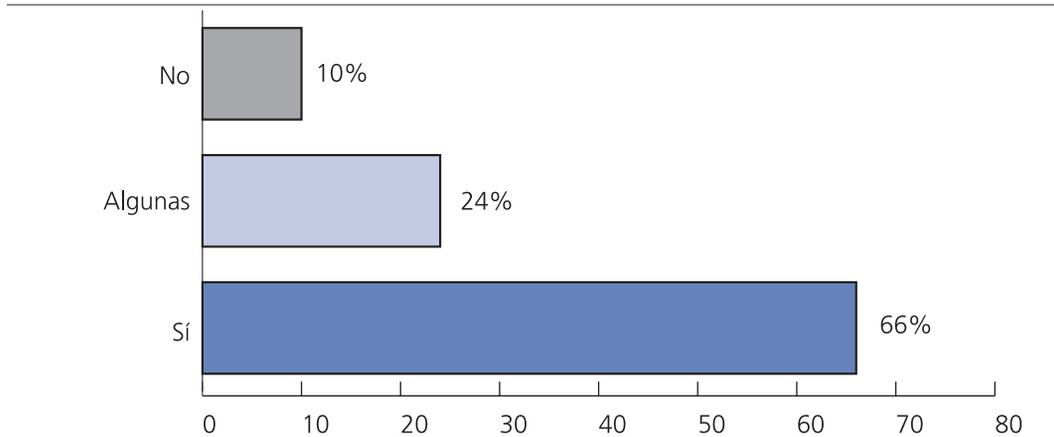
Los problemas en relación con el financiamiento estable y suficiente son los más sentidos por las organizaciones. Entre los más evidentes destacan la falta de personal especializado en procuración de fondos, no contar con una estrategia de financiamiento sólida y la falta de conocimiento de los apoyos económicos que otorgan los sectores público y privado (gobierno, fundaciones, empresas privadas, etc.). La propuesta en términos de capacitación podría ser que las organizaciones desarrollaran una estrategia de financiamiento clara y sustentada.

## 6. Aspectos administrativos y contables

La mayoría de las organizaciones entrevistadas (95%) cuenta con un encargado de aspectos contables, asimismo, un porcentaje similar (91%) realiza balances y estados de resultados; 94% dice conocer y cumplir oportunamente las obligaciones fiscales.

En este apartado llama la atención el hecho de que dos terceras partes de los directivos (66%) afirmaron conocer adecuadamente las disposiciones legales que norman las actividades de las OSC.

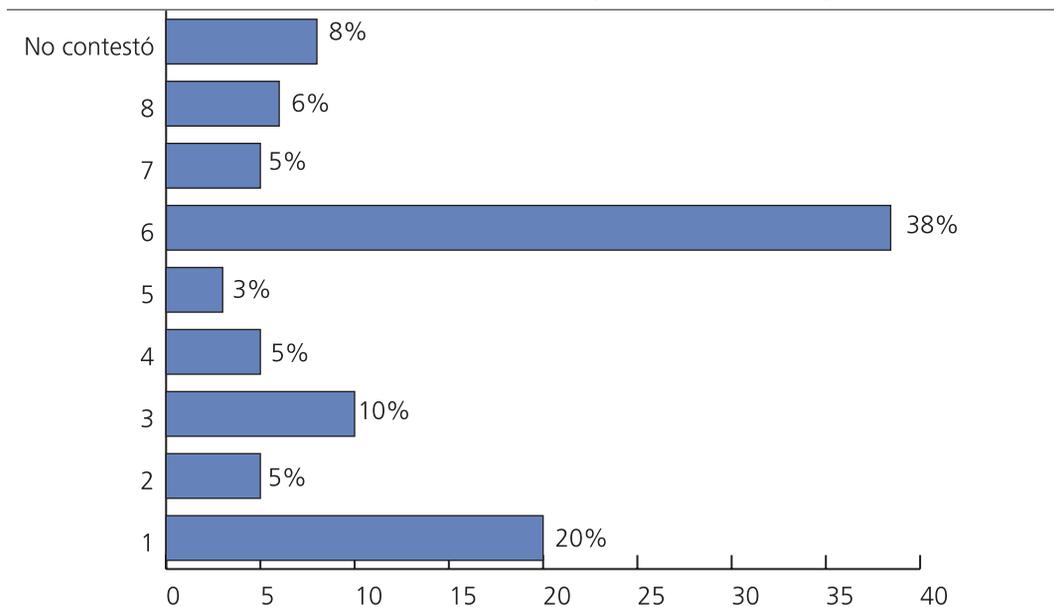
**Gráfica 15. Porcentaje de organizaciones que conocen las disposiciones legales que norman sus actividades**



En el ámbito administrativo, 73% de las organizaciones cuentan con un inventario actualizado de bienes y equipo y más de la mitad de ellas (58%) tienen un manual de procedimientos administrativos.

Como puede verse en la gráfica 16, más de la tercera parte (38%) mencionó no tener problemas administrativos y contables, pero la quinta parte (20%) dice no disponer del personal adecuado para encargarse de estas responsabilidades.

**Gráfica 16. Principales problemas administrativos y contables de las organizaciones**



- 1) No tener personal adecuado (un contador y/o un administrador).
- 2) No se considera necesario por el tamaño de la organización
- 3) No conocer los procedimientos y los trámites necesarios
- 4) No conocer obligaciones fiscales
- 5) Otra
- 6) Ninguno
- 7) Económico
- 8) Falta de recurso humano

Los aspectos administrativo y contable no parecen generar especial preocupación entre las organizaciones, sin embargo y por su importancia, no deberían descuidarse.

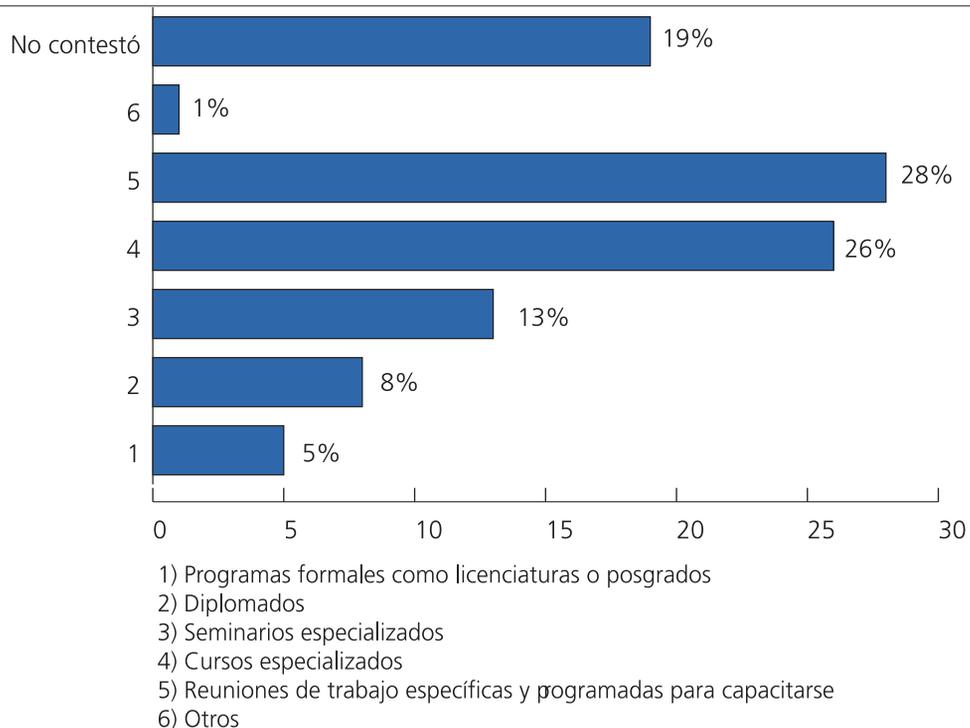
## 7. Capacitación del personal

Analizando los resultados que se dieron en este apartado del diagnóstico, se pueden señalar algunas deficiencias en los siguientes aspectos:

- Poco más de la mitad de las organizaciones (56%) cuenta con criterios establecidos para la capacitación de su personal.
- La tercera parte (36%) tiene los recursos necesarios para capacitación laboral.
- En casi tres cuartas partes (73%) el personal participa regularmente en capacitaciones.

En la gráfica 17 se puede observar que las dos terceras partes de las organizaciones (67%) realizan actualmente capacitaciones laborales por medio de seminarios, cursos y reuniones de trabajo; 8% promueve la capacitación de su personal por medio diplomados y 5% por medio de alguna licenciatura y/o posgrado especializado.

Gráfica 17. Modalidades de capacitación de personal más usuales

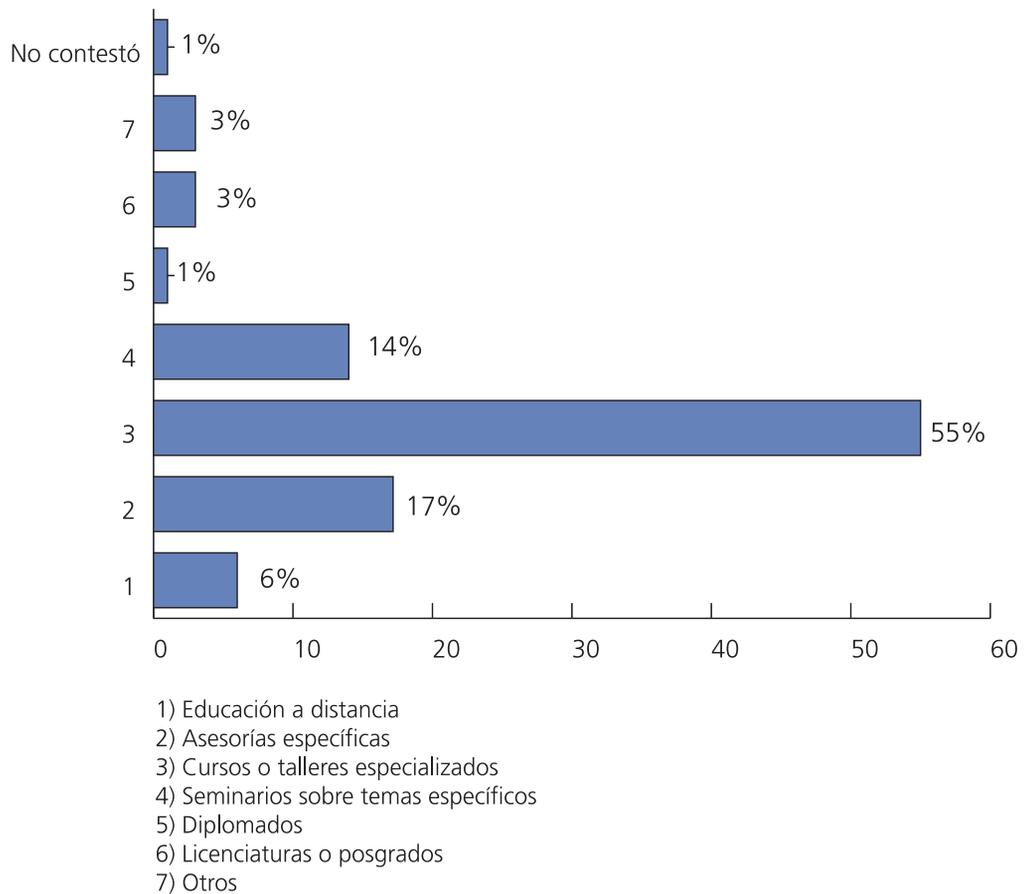


Los principales temas de capacitación que las organizaciones mencionaron como necesarios para cumplir con sus metas y objetivos, en orden de importancia fueron:

1. Estrategias de procuración de fondos
2. Planeación
3. Administración

Se puede observar en la gráfica 18, que más de la mitad (55%) señaló que los cursos y talleres especializados serían las modalidades de capacitación más útiles para sus miembros, y solamente 4% mencionó que los diplomados y/o posgrados podrían ser las estrategias de capacitación más pertinentes para su personal.

**Gráfica 18. Modalidades de capacitación laboral necesarias**

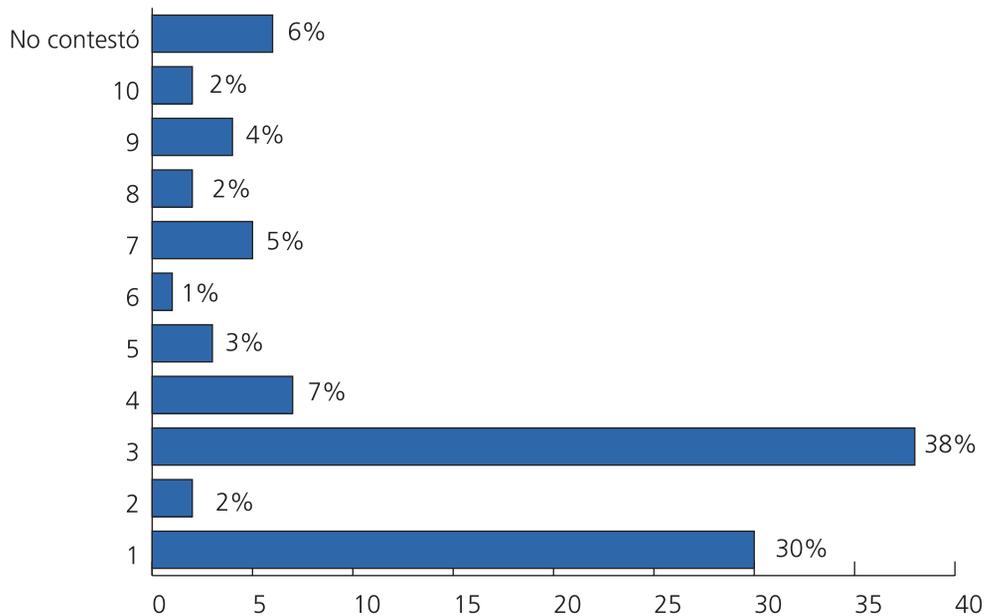


## 8. Relaciones humanas

Un alto porcentaje de organizaciones (81%) mencionaron que realizan actividades para mejorar la relación entre sus miembros y tres cuartas partes (74%) respondieron que sus integrantes se sienten satisfechos con las labores que llevan a cabo dentro de las instituciones.

La falta de recursos (acorde a la gráfica 19), resultó ser el principal problema para lograr relaciones interpersonales positivas en las organizaciones (38%). Un porcentaje similar (30%) consideró que la fatiga provocada por el trabajo es una de las causas que perjudica las relaciones entre sus miembros.

**Gráfica 19. Principales problemas que afectan las relaciones entre los miembros de las organizaciones**



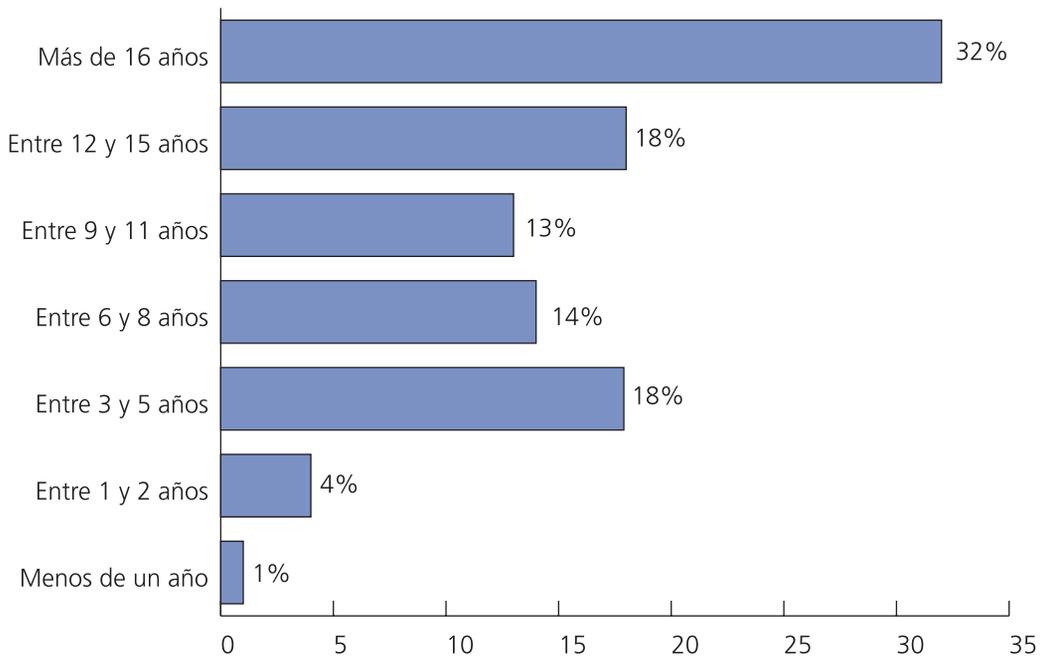
- 1) La fatiga provocada por el trabajo
- 2) La falta de un proyecto de trabajo claro
- 3) La falta de recursos en la organización
- 4) La mala comunicación interpersonal
- 5) La falta de motivación
- 6) La inadecuada distribución de tareas
- 7) Los conflictos interpersonales
- 8) Otro
- 9) Ninguno
- 10) Recursos económicos

### 9. Características generales

Casi la mitad de las organizaciones (40%) respondieron tener local propio, mientras que la mitad (50%) están establecidas en locales rentados o prestados. Solamente 16% cuenta con página electrónica en internet.

La mayoría de ellas (99%) mencionaron que cuentan con su acta constitutiva. La gráfica 20 muestra que las organizaciones que cuentan con dicha acta (50%) tienen más de 12 años llevando al cabo sus actividades. Por lo que podemos señalar que son en general organizaciones con experiencia, lo cual fortalece su institucionalidad. Sumando promedios, tres cuartas partes (77%) de las organizaciones tienen más de 6 años de labor.

Gráfica 20. Antigüedad de las organizaciones desde la firma de su acta constitutiva



## IV. Conclusiones

La sociedad civil organizada ha tenido un papel muy importante en la transformación de la sociedad, al fomentar una cultura de mayor conciencia social y de participación entre la población. Sin embargo, no se puede negar que hace falta fortalecer las agrupaciones, puesto que se aprecia un cúmulo importante de problemas y necesidades que requieren solución a fin de propiciar un adecuado y eficiente desempeño.

Es necesaria una perspectiva integral del fortalecimiento institucional, dado que los problemas de una organización se encuentran interrelacionados tanto al interior como al exterior de ella. Por lo tanto, dichos problemas deben comprenderse y plantearse de tal manera que la solución propuesta se haga a partir de un enfoque global e integral.

En este diagnóstico podemos darnos cuenta del acumulado que han logrado las OSC en torno al fortalecimiento institucional. Identificamos importantes avances en lo relativo a la constitución formal, aspectos administrativos y contables, a pesar de los diversos obstáculos que se les han presentado, tales como la falta de financiamiento regular para su sostenimiento y de capacitación constante para el personal, a los cuales debe darse una atención particular.

Es por lo anterior que uno de los retos de la capacitación estriba entonces, en vincular y jerarquizar adecuadamente los temas y problemas principales, así como definir niveles de profundización, para que los aportes sean realmente significativos y acordes a las necesidades de las organizaciones.

De igual manera, es de suma importancia continuar el avance en materia de profesionalización en las tareas de las OSC. A mayor capacitación del personal, mayores serán los resultados que alcancen y mejor será su capacidad de detectar y atender problemas en la población. Debe tenerse presente, de acuerdo con los resultados del diagnóstico, que sólo 36% de las organizaciones cuenta con recursos para capacitación, de ahí la importancia de trabajar en conjunto tanto el gobierno, instituciones interesadas y las OSC para poder cubrir estas carencias en materia de capacitación.

Será fundamental, lograr eficiencia en los canales y procesos de comunicación entre el Gobierno del Estado, instituciones interesadas y las OSC, además de institucionalizar espacios en los que se coordinen de mejor manera los esfuerzos, para que las organizaciones pueda aportar aún más con propuestas y

acciones al desarrollo de la sociedad. Ello exige un trabajo amplio y riguroso, debido a la diversidad de experiencias de cada organismo y de los espacios que ya se han abierto.

Son muy diversos los problemas y las necesidades que la actividad diaria y el contexto presenta a las OSC, esta situación debe ser resuelta ya que las OSC son un referente importante para el desarrollo social del estado y del país. Pero este reto adquiere una dimensión diferente y tal vez mayor, si buscamos aportar de manera creativa e integral a su fortalecimiento. Por ahora, el diagnóstico nos lleva a reconocer e identificar los retos, lo importante será el inicio y desarrollo del proceso.

## V. Propuestas

Las OSC desempeñan un papel fundamental en el desarrollo humano, porque inciden de manera especial en la construcción de la equidad, la democracia y la igualdad así como en la lucha contra la marginación. Encontramos en ellas un fuerte compromiso en torno a la detección temprana de problemas sociales, así como la disposición para atenderlos.

Frente a estos retos, la Secretaría de Desarrollo Humano (SDH), a través del programa “Comparte”, reconoce el trabajo y el esfuerzo que realizan las organizaciones civiles en favor de ciertos grupos de la sociedad que viven marginados y excluidos, de igual manera, identifica deficiencias en algunas de las herramientas que poseen dichos organismos para llevar a cabo sus objetivos.

Por medio de “Comparte”, se resalta la importancia del trabajo conjunto con los organismos ciudadanos. Por ello les brinda apoyo tanto en el fortalecimiento institucional como profesional. En ese sentido, se convoca al compromiso y a la participación solidaria de la ciudadanía en beneficio de los más desprotegidos, con la certeza de que todo esfuerzo será correctamente aplicado.

La mayoría de los integrantes de las organizaciones son profesionistas, en este sentido, la forma y método de la capacitación técnica que se propone debe ser creativo, innovador, de buen nivel académico y congruente a las necesidades de las organizaciones, a fin de que incremente su eficacia, eficiencia y profesionalización. Podría entonces pensarse en seminarios, talleres, diplomados y algunas fórmulas de auto capacitación con asesorías y seguimiento.

Entre los problemas y los temas que deberían abordarse en un proceso de capacitación, se pueden enunciar:

- Si bien no se detectaron problemas significativos en relación a la estructura organizativa, se podrían mejorar aspectos de comunicación interna y, en lo general, cualificar esta área de la organización.
- Los aspectos administrativos y contables tampoco representan problemas significativos, pero podría pensarse en procesos de actualización, por ejemplo, en el ámbito fiscal.
- Elaborar una propuesta de capacitación integral en materia de recursos humanos.
- Aspectos relativos al pensamiento, planeación y dirección con visión estratégica.
- Financiamiento y la elaboración de una estrategia financiera deben ser aspectos adecuadamente contemplados dentro de la capacitación.

- Podrían tratarse otros temas relacionados con el contexto social, la relación con el gobierno y la posibilidad de vinculación entre las organizaciones.

Asimismo, se propone la difusión y vinculación con diversas instituciones y sectores, ya sean académicas y medios de comunicación, de manera que busquen alianzas y se fortalezcan a través de redes sociales de apoyo. Ésto contribuirá al intercambio de experiencias y la unión de esfuerzos, así como a potenciar las acciones en favor de la población.

Por lo tanto, ante la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades y la equidad, la SDH se compromete a seguir colaborando en la generación de condiciones y mecanismos que ayuden a que sociedad y gobierno participen de manera conjunta en la prevención y atención de las diversas problemáticas que aquejan a la población jalisciense.

## Anexos

### FICHA DE DIAGNÓSTICO PARA SER APLICADA EN LAS ORGANIZACIONES CIVILES DE JALISCO

En noviembre del 2003 el Gobierno del Estado de Jalisco, a través de la Secretaría de Desarrollo Humanos (SDH) y el Instituto Jalisciense de Asistencia Social (IJAS), dio a conocer públicamente el inicio del programa **"Comparte"**, para apoyar la labor de las organizaciones civiles. Como parte del programa, asumen el reto de emprender un diagnóstico que aporte información sobre la identidad de las organizaciones civiles y puntualice en torno a sus fortalezas y debilidades para entonces desarrollar y ofrecer una propuesta de capacitación específica.

**El objetivo del diagnóstico es ampliar nuestro conocimiento de las organizaciones civiles de Jalisco y obtener la información necesaria para proponer y desarrollar estrategias de capacitación y apoyo, adecuadas a sus necesidades y con ello impulsarlas en el logro de sus objetivos sociales.**

#### Notas para el entrevistador

- La ficha del diagnóstico debe ser contestada preferentemente por el director o en su caso por alguna persona de puesto directivo para lograr mayor confiabilidad en los datos. Se sugiere obtener una cita formal antes de acudir a la organización.
- Debe crearse confianza en el entrevistado, es importante recalcar que los resultados no son para evaluar o calificar a su organización, la única finalidad es conocer mejor a las organizaciones para diseñar una propuesta de capacitación específica a sus necesidades y posibilidades.
- La ficha esta dividida en varias partes y cada parte corresponde a un sistema institucional de la organización.

#### Instrucciones para el entrevistador:

1. Lee al entrevistado con cuidado y pausadamente cada pregunta y las distintas alternativas de respuesta.
2. Marca una "X" sobre la raya de la alternativa de respuesta que mejor corresponda a la pregunta.
3. No selecciones más de una respuesta a menos que la misma pregunta lo indique.
4. Si te equivocas al marcar una respuesta, escribe la palabra **"correcta"** al lado de la "X" ubicada en la raya adecuadamente señalada.
5. Cuando se menciona que las respuestas deben ponerse "en orden de importancia", sobre la raya se deben poner números en secuencia de acuerdo al orden de importancia de las respuestas. La más importante será la "1", y se seguirá el orden secuencial numérico.

Fecha del llenado _____ Encuestador _____ Nombre y cargo de la persona encuestada _____
---

**1.- En esta primera parte nos interesa conocer a su organización en relación con su sentido y razón de ser, información general sobre su equipo de trabajo y el alcance geográfico de su labor.**

<p><b>1.- ¿Cuáles fueron las principales causas que dieron origen a la Organización?</b>  <i>(Máximo 2 respuestas en orden de importancia):</i></p> <p>_____1) La situación del contexto social      _____2) Por el interés de un sector social (sindicato, empresarios, etc.)                  _____3) Por el interés de la iglesia      _____4) Por el interés de una persona o grupo                  _____5) Por el interés o el impulso del gobierno</p> <p><b>El personal con que cuenta la organización es:</b></p> <p><b>2.- Personas contratadas de planta remunerado</b>      1) Sí _____, 2) NO ____. Si la respuesta es sí, cuántos _____</p> <p><b>3.- Personal voluntario</b>      1) Sí _____, 2) NO ____. Si la respuesta es sí, cuántos _____</p> <p><b>4.- Personal pagado por tareas</b>      1) Sí _____, 2) NO ____. Si la respuesta es sí, cuántos _____</p> <p><b>5.- Otras formas de pago</b>      1) Sí _____, 2) NO ____. Si la respuesta es sí, cuántos _____</p> <p><b>6.- Servicio Social</b>      1) Sí _____, 2) NO ____. Si la respuesta es sí, cuántos _____</p> <p><b>7.- ¿Cuál es el porcentaje de hombres y mujeres que conforman el personal de planta en su organización?:</b>                  El % de Hombres es _____ El % de Mujeres es de _____</p> <p><b>8.- La mayoría del personal en su organización tiene como nivel de escolaridad (señalar 2 por nivel de importancia)</b>                  _____1) Profesionista      _____2) Estudios medios      _____3) Estudios básicos (primaria o secundaria)</p> <p><b>9.- La edad promedio del personal de planta en la organización es (señalar 3 por nivel de importancia)</b>                  _____1) 20 a 25 años      _____2) 25 a 30 años      _____3) 30 a 35 años      _____4) 35 a 40 años                  _____5) 40 a 45 años      _____6) 45 a 50 años      _____7) más de 50 años</p>
---

**La organización tiene por escrito:**

10.- Su misión: 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

11.- Los principios y valores: 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

12.- Los objetivos generales de la Organización: 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

13.- ¿Considera que el personal de planta conoce y comparte la misión, principios y valores?

1) Mucho \_\_\_ 2) Regular \_\_\_ 3) Poco \_\_\_ 4) Nada \_\_\_

14.- El área de trabajo de su organización es:

\_\_\_ 1) Algunas colonias \_\_\_ 2) Un municipio \_\_\_ 3) Abarca el área metropolitana

\_\_\_ 4) Trabaja en otras regiones fuera de la zona metropolitana (varios municipios)

\_\_\_ 5) Es parte de un esfuerzo nacional

En torno a las características de los sujetos beneficiarios de su acción, primordialmente son:

15.- 1) Mujeres \_\_\_ 2) Hombres \_\_\_ 3) Indistinto \_\_\_

16.- 1) Niños (hasta 18 años) \_\_\_ 2) Jóvenes \_\_\_ 3) Adultos \_\_\_ 4) Adultos mayores \_\_\_ 5) Todos \_\_\_

17.- La principal actividad de la organización (*máximo 2 respuestas en orden de importancia*):

\_\_\_ 1) Salud - atención médica

\_\_\_ 2) Educación

\_\_\_ 3) Derechos humanos

\_\_\_ 4) Desarrollo

\_\_\_ 5) Medio ambiente

\_\_\_ 6) Asistencia a grupos vulnerables (albergue, alimentación)

\_\_\_ 7) Protección civil (atención a la población en situaciones de desastres naturales, emergencias y/o accidentes)

\_\_\_ 8) Otra cuál \_\_\_\_\_

18.- ¿Cuáles son los problemas principales para consolidarse como organización?

(*Selecciona 2 por importancia*):

\_\_\_ 1) No está adecuadamente compartida la historia

\_\_\_ 2) No está adecuadamente asumida la misión,

\_\_\_ 3) Las características del personal no son las adecuadas para el trabajo que realiza

\_\_\_ 4) No está adecuadamente definido el problema que buscan solucionar

\_\_\_ 5) Otro \_\_\_\_\_

## II.- En esta parte deseamos conocer más sobre la estructura en torno a la cual está conformada la organización.

1.- ¿En su organización tienen definidas por escrito las funciones y responsabilidades de cada puesto?

1) Sí \_\_\_ 2) A medias \_\_\_ 3) NO \_\_\_ 4) No se requiere \_\_\_

2.- ¿Existe un organigrama formal en la organización?: 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

3.- ¿Quién generó la estructura organizativa?:

\_\_\_ 1) El director o presidente \_\_\_ 2) El Consejo o Patronato

\_\_\_ 3) El equipo de directivos o coordinadores \_\_\_ 4) La asamblea (entre todos)

\_\_\_ 5) Otros \_\_\_\_\_

4.- Razón por la cuál se originó la estructura de la organización:

\_\_\_ 1) Facilitar el mecanismo para la toma de decisiones

\_\_\_ 2) Atender a la especialización del trabajo que la organización requiere

\_\_\_ 3) Acorde a los recursos (humanos y materiales) existentes

\_\_\_ 4) Atender las necesidades de los destinatarios

\_\_\_ 5) Otros motivos \_\_\_\_\_

5.- ¿La estructura facilita el delegar y compartir responsabilidades y decisiones? 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

La organización cuenta con:

6.- Mecanismos de comunicación e información (al interior de la misma) 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

7.- Un reglamento escrito: 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

8.- Un manual de procedimientos: 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_ 3) No se requiere \_\_\_

9.- Mecanismos de reclutamiento y contratación 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

10.- Mecanismos de inducción a nuevo personal: 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

11.- Mecanismos para evaluar el desempeño del personal: 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

- 12.- Mecanismos para incentivar el aporte de su personal:** 1) Sí \_\_\_\_, 2) NO \_\_\_\_
- 13.- ¿En su organización, cuáles son los principales problemas? (máximo 3 por importancia):**
- \_\_\_\_ 1) Dificultades en la comunicación e información en la organización.  
 \_\_\_\_ 2) Deficiente definición de funciones y responsabilidades.  
 \_\_\_\_ 3) Falta de claridad en políticas y normas generales.  
 \_\_\_\_ 4) Rotación de personal.  
 \_\_\_\_ 5) Falta claridad en la aplicación de procedimientos.  
 \_\_\_\_ 6) Otro: \_\_\_\_\_.

**III.- En este apartado realizaremos preguntas relacionadas fundamentalmente con la planeación y la evaluación de sus acciones.**

- Con cuáles de los siguientes elementos o procesos cuenta su organización:**
- 1.- Un diagnóstico de la realidad que oriente su trabajo 1) Sí \_\_\_\_, 2) NO \_\_\_\_
- 2.- Un diagnóstico sobre las condiciones de vida de los beneficiarios de su trabajo: 1) Sí \_\_\_\_, 2) NO \_\_\_\_
- 3.- Planeación de sus actividades y/o proyectos: 1) Sí \_\_\_\_, 2) NO \_\_\_\_
- 4.- Evaluación de actividades y/o proyectos: 1) Sí \_\_\_\_, 2) NO \_\_\_\_
- 5.- Participación de beneficiarios en la evaluación: 1) Sí \_\_\_\_, 2) NO \_\_\_\_
- 6.- Mecanismo para medir el impacto de su acción (a largo plazo) 1) Sí \_\_\_\_, 2) NO \_\_\_\_
- 7.- Sistematización de su experiencia: 1) Sí \_\_\_\_, 2) NO \_\_\_\_
- 8.- ¿Cuál es la principal modalidad de planeación que realizan en su organización?:**
- \_\_\_\_ 1) Estratégica (que se realiza a largo plazo y toma en cuenta el contexto)  
 \_\_\_\_ 2) Operativa (que se realiza anual o semestral)  
 \_\_\_\_ 3) Por actividades (se planifican sólo las actividades extraordinarias)
- 9.- ¿Existe vinculación clara entre la misión, la planeación y las acciones de atención a los beneficiarios?**
- 1) Totalmente \_\_\_\_, 2) Parcialmente \_\_\_\_, 3) NO \_\_\_\_
- 10.- ¿Otras organizaciones o instituciones reconocen la seriedad del trabajo de su organización?:**
- 1) Sí \_\_\_\_, 2) NO \_\_\_\_
- 11.- ¿Cuáles son los problemas principales en relación con la planeación y sus acciones? (máximo 2 por importancia):**
- \_\_\_\_ 1) Falta un diagnóstico de la realidad que oriente la planeación.  
 \_\_\_\_ 2) No conocer suficientemente los problemas de los beneficiarios.  
 \_\_\_\_ 3) No tener una planeación estratégica.  
 \_\_\_\_ 4) No planificar el trabajo.  
 \_\_\_\_ 5) No evaluar el trabajo.  
 \_\_\_\_ 6) No poder sistematizar la experiencia.  
 \_\_\_\_ 7) Otro: \_\_\_\_\_

**IV.- En este apartado buscaremos obtener información general relacionada con sus programas o proyectos de trabajo, así como de las acciones sociales que realizan en forma individual o junto con otras organizaciones.**

- Sobre los programas o los proyectos de la organización:**
- 1.- Están formalmente incluidos en la estructura de la organización: 1) Sí \_\_\_\_, 2) parcialmente \_\_\_\_, 3) NO \_\_\_\_
- 2.- Tienen mecanismos de control y seguimiento 1) Sí \_\_\_\_, 2) NO \_\_\_\_
- 3.- Comparten en la organización los aprendizajes, logros y dificultades 1) Sí \_\_\_\_, 2) NO \_\_\_\_
- 4.- Realizan informes de actividades (semestrales o anuales) 1) Sí \_\_\_\_, 2) NO \_\_\_\_
- 5.- El nivel de capacitación en su personal es adecuado 1) Sí \_\_\_\_, 2) En proceso \_\_\_\_, 3) NO \_\_\_\_.
- 6.- ¿Los aprendizajes son compartidos y difundidos con otras organizaciones? 1) Sí \_\_\_\_, 2) NO \_\_\_\_
- 7.- ¿La organización mantiene relación con organizaciones afines?:**
- 1) Sí formalmente \_\_\_\_, 2) Sí Informalmente \_\_\_\_, 3) NO \_\_\_\_

**8.- ¿Han propuesto o evaluado programas de gobierno, leyes; han participado en consejos ciudadanos o acciones similares?:**

1) Sí permanentemente \_\_\_\_ 2) Sí ocasionalmente \_\_\_\_ 3) NO \_\_\_\_.

**10.- ¿Cuáles son los problemas principales en relación con sus programas o proyectos? (máximo 2 por importancia):**

\_\_\_\_ 1) No cuentan con programas o proyectos definidos.

\_\_\_\_ 2) No cuentan con mecanismos de control y seguimiento.

\_\_\_\_ 3) No hacen colectivos los aprendizajes.

\_\_\_\_ 5) No se vincula con otras organizaciones para atender problemas comunes de sus beneficiarios.

\_\_\_\_ 6) No tiene interés por actuar públicamente en torno a leyes, programas de gobierno, consejos o acciones similares.

\_\_\_\_ 7) Otro \_\_\_\_\_

**V.- En el siguiente apartado se preguntará sobre asuntos generales del financiamiento. No pediremos información muy puntual, pero reconociendo que este es uno de los aspectos más problemáticos en las organizaciones, debemos tener un panorama claro en los asuntos financieros para proponer una modalidad de capacitación.**

**1.- ¿Su financiamiento es estable y con posibilidad de crecimiento?:** 1) Sí \_\_\_\_ 2) NO \_\_\_\_

**2.- Principalmente el financiamiento de la organización se obtienen de (máximo 3 por importancia):**

\_\_\_\_ 1) Fondos propios que la organización genera (rifas, eventos, servicios)

\_\_\_\_ 2) Cuotas de los miembros.

\_\_\_\_ 3) Donativos locales (donantes privados)

\_\_\_\_ 4) Proyectos financiados por los gobiernos.

\_\_\_\_ 5) Fundaciones privadas nacionales.

\_\_\_\_ 6) Fundaciones privadas (internacionales)

\_\_\_\_ 7) Otro: \_\_\_\_\_

**3.- ¿La organización cuenta con una estrategia de procuración de fondos?:** 1) Sí \_\_\_\_ 2) NO \_\_\_\_

**4.- ¿Existe un consejo o patronato que contribuya a procurar fondos?:** 1) Sí \_\_\_\_ 2) NO \_\_\_\_

**5.- ¿Se informa periódicamente a los donantes del uso de los recursos?:** 1) Sí \_\_\_\_ 2) NO \_\_\_\_

**6.- ¿Tienen un encargado de la planeación financiera y presupuestos?:** 1) Sí \_\_\_\_ 2) NO \_\_\_\_

**7.- ¿Realizan auditorias anuales?:** 1) Sí \_\_\_\_ 2) NO \_\_\_\_

**8.- ¿Cuáles son los problemas principales en relación con el financiamiento de su organización?**

**(máximo 2 por importancia):**

\_\_\_\_ 1) No contar con una estrategia de financiamiento.

\_\_\_\_ 2) No conocer a quién y cómo pedir recursos.

\_\_\_\_ 3) La falta de recurso humano especializado en la procuración.

\_\_\_\_ 4) No se atienden adecuadamente y no se conservan a los donantes.

\_\_\_\_ 5) Poca visibilidad de la organización (no es conocida).

\_\_\_\_ 6) La causa que atiende la organización es considerada poco relevante.

\_\_\_\_ 7) Otras \_\_\_\_\_

**VI.- El apartado siguiente esta destinado a conocer el estado que guarda la organización en relación con los aspectos administrativos y contables**

**En torno a lo administrativo contable, la organización cuenta con:**

**1.- Alguien específicamente encargado de la contabilidad:** 1) Sí \_\_\_\_ 2) NO \_\_\_\_

**2.- Balances generales, estados de resultados y flujos de efectivo:** 1) Sí \_\_\_\_ 2) NO \_\_\_\_

**3.- Un manual de procedimientos administrativos:** 1) Sí \_\_\_\_ 2) NO \_\_\_\_

**4.- Un inventario actualizado del equipo y los bienes:** 1) Sí \_\_\_\_ 2) NO \_\_\_\_

**5.- ¿La documentación jurídica de la organización esta actualizada?** 1) Sí \_\_\_\_ 2) NO \_\_\_\_

**6.- ¿Se conocen y cumplen oportunamente (a tiempo y en forma) las obligaciones fiscales?:**

1) Sí \_\_\_\_ 2) NO \_\_\_\_

**7.- ¿Conocen las disposiciones legales que norman las actividades de las Organizaciones Civiles (en el estado y en lo federal)?:** 1) Sí \_\_\_ 2) Algunas \_\_\_ 3) NO \_\_\_

**8.- ¿Para llevar una adecuada administración y contabilidad en su organización, cuáles serían los principales problemas? (máximo 2 por importancia):**

\_\_\_ 1) No tener personal adecuado (un contador y/o administrador).  
 \_\_\_ 2) No se considera necesario por el tamaño de la organización.  
 \_\_\_ 3) No conocer los procedimientos y los trámites necesarios.  
 \_\_\_ 4) No conocer obligaciones fiscales.  
 \_\_\_ 5) Otra \_\_\_\_\_

**VII.- Este apartado está destinado a conocer las necesidades y las posibilidades de capacitación desde la perspectiva de la organización.**

**1.- ¿La Organización cuenta con criterios establecidos para la capacitación de su personal?:** 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

**2.- ¿El personal de la organización participa regularmente en capacitaciones?:** 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

**3.- En caso afirmativo, ¿cuál es la modalidad más usual de capacitación?:**

\_\_\_ 1) Programas formales como licenciaturas o posgrados.  
 \_\_\_ 2) Diplomados  
 \_\_\_ 3) Seminarios especializados  
 \_\_\_ 4) Cursos especializados  
 \_\_\_ 5) Reuniones de trabajo específicas y programadas para capacitarse.  
 \_\_\_ 6) Otros \_\_\_\_\_

**4.- ¿La organización destina recursos para la capacitación?:** 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

**5.- ¿Cuáles consideran sus principales necesidades de Capacitación? (selecciona las 3 de mayor importancia):**

\_\_\_ 1.-Administración    \_\_\_ 2.- Planeación    \_\_\_ 3.-Estruc. Organizativa  
 \_\_\_ 4.-Comunicación    \_\_\_ 5.- Procuración de financiamiento    \_\_\_ 6.-Dirección estratégica  
 \_\_\_ 7.-Contabilidad    \_\_\_ 8.- R. de conflictos    \_\_\_ 9.-Evaluación de proyectos  
 \_\_\_ 10.-Aspectos Fiscales    \_\_\_ 11.- Computación    \_\_\_ 12.- Aspectos. Jurídicos  
 \_\_\_ 13.-Otras \_\_\_\_\_

**6.- ¿Qué modalidades sería más útiles para mejorar la capacitación en el personal de la organización?:**

\_\_\_ 1) Educación a distancia    \_\_\_ 2) Asesorías específicas    \_\_\_ 3) Cursos o talleres especializados  
 \_\_\_ 4) Seminarios sobre temas específicos    \_\_\_ 5) Diplomados  
 \_\_\_ 6) Licenciaturas o posgrados    \_\_\_ 7) Otros: \_\_\_\_\_

**7.- ¿De cuánto tiempo (aproximado) podrían disponer para capacitación?:**

1) \_\_\_ horas cada dos meses,    2) \_\_\_ horas cada mes,  
 3) \_\_\_ horas a la semana,    4) \_\_\_ horas diarias.

**VIII.- Con la intención de identificar algunos problemas de relaciones usuales en las organizaciones, se tiene un apartado especial en torno a problemas personales en las organizaciones.**

**1.- ¿Cuáles son los principales problemas que afectan negativamente, las relaciones y el ánimo entre los miembros de la organización?: (selecciona 2 por importancia)**

\_\_\_ 1) La fatiga provocada por el trabajo.    \_\_\_ 2) La falta de un proyecto de trabajo claro.  
 \_\_\_ 3) La falta de recursos en la organización.    \_\_\_ 4) La mala comunicación interpersonal.  
 \_\_\_ 5) La falta de motivación.    \_\_\_ 6) La inadecuada distribución de tareas.  
 \_\_\_ 7) Los conflictos interpersonales.    \_\_\_ 8) Otro: \_\_\_\_\_

**2.- ¿Podría considerarse que los miembros de la organización se sienten satisfechos con su labor?**

1) Sí \_\_\_ 2). Mayoría SI \_\_\_ 3) No \_\_\_

**3. ¿Cuenta la organización con actividades continuas para mejorar la relación entre los miembros de la organización?:** 1) Sí \_\_\_ 2) NO \_\_\_

**IX.- POR ÚLTIMO TOMAREMOS UNOS DATOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN PARA ACTUALIZAR Y COMPAGINAR CON EL DIRECTORIO.**

<b>1.- Nombre de la Organización:</b> _____		<b>Siglas:</b> _____
<b>2.- Nombre del (a) Director (a):</b> _____		
<b>3.- Domicilio</b> _____		<b>Colonia</b> _____
<b>Municipio:</b> 1) GDL ____, 2) ZAP ____, 3) TLA ____, 4) TON ____, 5) TLAJ ____		<b>C.P.:</b> _____
<b>Teléfonos:</b> _____		<b>Fax:</b> _____
<b>correo electrónico:</b> _____		
<b>3.1.- Domicilio (sub sede):</b> _____		<b>Colonia:</b> _____
<b>Municipio:</b> 1) GDL ____, 2) ZAP ____, 3) TLA ____, 4) TON ____, 5) TLAJ ____		<b>C.P.:</b> _____
<b>Teléfonos:</b> _____		<b>Fax:</b> _____
<b>Correo electrónico:</b> _____		
<b>4.- Los datos coinciden con lo existente en el directorio o registro de organizaciones:</b> 1) Sí ____, 2) NO ____		
<b>5.- ¿La oficina o centro de trabajo es?:</b> 1) Propio ____, 2) Rentado ____, 3) Prestado ____		
<b>6.- ¿La organización cuenta con acta constitutiva registrada (constituida legalmente)?:</b> 1) Sí ____, 2) NO ____		
<b>7.- ¿Bajo qué figura jurídica fue registrada?:</b> 1) Asociación Civil. ____, 2) Institución de Asistencia Privada ____		
<b>8.- ¿Cuántos años tiene desde que se firmó el acta constitutiva?:</b>		
1) Menos de un año ____, 2) Entre 1 y 2 años ____, 3) Entre 3 y 5 años ____,		
4) Entre 6 y 8 años ____, 5) Entre 9 y 11 años ____, 6) Entre 12 y 15 años ____, 7) Más de 16 años ____.		
La organización cuenta con		
<b>9.- Registro ante el IJAS:</b>		1) Sí ____, 2) NO ____
<b>10.- Autorización para ser donatarias:</b>		1) Sí ____, 2) NO ____
<b>11.- Autorización para emitir recibos deducibles de impuestos:</b>		1) Sí ____, 2) NO ____
<b>12.- ¿Cuentan con página electrónica?:</b> 1) Sí ____, 2) NO ____ Dirección: _____		

<b>Notas sobre la entrevista</b>
_____
_____
_____
<b>Observaciones del Entrevistador</b>



Responsables:

Lic. Sergio Martínez Salazar, Director General de Participación Social.

Lic. Maximina Bastida Cuevas, Directora de Atención a Grupos Vulnerables y Equidad.

Lic. Karen Lozano Rábago, Directora de Planeación para el Desarrollo Humano.

Lic. José Raúl Rodríguez Lira, Coordinador de Planeación

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN SOCIAL - ITESO

Mtro. Carlos Peralta Varela, Profesor Investigador

Lic. Laura Velásquez López, Profesora Investigadora

Ing. Felipe Alatorre Rodríguez, Profesor Investigador

Lic. Gabriela Godínez, Profesora Investigadora

Diseño:

Secretaría de Desarrollo Humano

Diseño gráfico y formación digital:

Salvador Castillo

**DIAGNÓSTICO DE LAS ORGANIZACIONES CIVILES EN JALISCO**

Se terminó de imprimir en octubre de 2005.

El tiraje constó de 1,000 ejemplares