

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

ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS Y
PROGRAMAS DE DESARROLLO EN LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES
AGROPECUARIOS DEL SUCHITÁN APAS – VISIÓN MUNDIAL
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

DANIA LISSETH ESQUIVEL GUDIEL

CARNET 22043-09

JUTIAPA, NOVIEMBRE DE 2014

SEDE REGIONAL DE JUTIAPA

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

ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS Y
PROGRAMAS DE DESARROLLO EN LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES
AGROPECUARIOS DEL SUCHITÁN APAS – VISIÓN MUNDIAL

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR

DANIA LISSETH ESQUIVEL GUDIEL

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TITULO DE TRABAJADORA SOCIAL CON ENFASIS EN GERENCIA DEL
DESARROLLO EN EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA

JUTIAPA NOVIEMBRE DE 2014

SEDE REGIONAL DE JUTIAPA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDEZ BARRIA, S.J.

VICERRECTORA
ACADEMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE
INVESTIGACION Y
PROYECCION: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.

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

VICERRECTOR
ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

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

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL

VICEDECANO: MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX

SECRETARIA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR

DIRECTORA DE
CARRERA: LIC. MIRIAM LUCRECIA COLINDRES W. DE SEGURA

NOMBRE DEL ASESOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN
LIC. JOSE PABLO BAQUIAX BARRENO

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
LIC. CANDY ARELY VELÁSQUEZ CÓRDOVA

Jutiapa, 14 de Junio 2014

Licenciada:
Lesbia Maricela Montoya R.
Coordinadora Académica
Carrera de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Sede de Jutiapa

Estimada Licda. Montoya:

De manera atenta me dirijo a usted, con el objeto de informarle que el trabajo de Práctica Profesional Supervisada II, "*Estrategia Institucional de Equidad de Género en los Proyectos y Programas de Desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial*" presentado por la estudiante Dania Lisseth Esquivel Gudiel, con número de carné 2204309 cumple con los requisitos establecidos que exige dicha práctica, razón por la cual debe continuar con los trámites para obtener el grado académico de Licenciado en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.

Agradeciendo su atención, me es grato suscribirme atentamente.


Lic. José Pablo Baqufax Barreno
Tutor de Práctica Profesional Supervisada
Código 12907



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 04356-2014

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante DANIA LISSETH ESQUIVEL GUDIEL, Carnet 22043-09 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de Jutiapa, que consta en el Acta No. 04448-2014 de fecha 30 de octubre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado

ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS DE DESARROLLO EN LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS DEL SUCHITÁN APAS-VISIÓN MUNDIAL

Previo a conferírsele el título de TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 21 días del mes de noviembre del año 2014.



MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR, SECRETARÍA
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

DEDICATORIA

Este proceso se lo dedico en primer lugar a Dios el cual supo guiarme durante el proceso dándome fuerzas e inspiración para seguir adelante sin desmayar en las dificultades que se presentaban.

A mis padres que me dieron la vida y han estado conmigo en todo momento sin dejarme sola, gracias papá y mamá por creer en mí y brindarme su amor en los momentos difíciles que se presentaban, este trabajo se los debo a ustedes por ser quienes me brindaron el recurso y la inspiración para poder lograr mis objetivos, los amo con todo mi corazón y siempre estaré eternamente agradecida con ustedes por haberme enseñado a ser la persona que soy gracias.

A mis hermanos (as) Francisco, César, Karen, Alex, Yuleidy e Ailhyn gracias por estar conmigo siempre acompañándome y apoyándome en todo, los quiero con todo mi corazón.

A mis sobrinos y sobrinas Cristofer, Maryori, Alisson y Fernando por ser mi inspiración y alegría los quiero mucho. A ti Francisco a pesar que ya nos estas con nosotros sé que tu espíritu siempre estuvo conmigo en la realización de mis metas.

A mi amiga Karla por siempre apoyarme y darme ánimos para seguir adelante sin desmayar muchas gracias por ser mi amiga, consejera y sobre todo mi hermana te quiero.

A mí ahora esposo, gracias por tu apoyo brindado, tu comprensión y dedicación para motivarme y seguir adelante, eres muy importante para mí.

A la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán, muchas gracias por el espacio, recurso financiero y técnico brindado para poder culminar el proceso de práctica, así mismo un reconocimiento especial a Rosaura Aldana, Rosinely Montoya, Marlen Morales, Esaú Guzmán, por el apoyo brindado para poder lograr mis metas.

INDICE

Introducción	i
Capitulo I. Marco Organizacional de la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán “APAS-Visión Mundial”	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Naturaleza	2
1.3. Visión	2
1.4. Misión	3
1.5. Objetivo General	3
1.6. Objetivos Específicos	3
1.7. Áreas de Proyección	4
1.7.1. Educación	5
1.7.2. Salud	5
1.7.3. Medios de vida y Resiliencia	7
1.7.4. Desarrollo Económico Sostenible -HEA-	7
1.8. Ubicación	10
1.9. Tamaño y cobertura	10
1.10. Organigrama de Asociación de Agricultores Agropecuarios del Suchitán “APAS”	12
1.11. Programas	13
1.11.1. Salud	13
1.11.2. Educación	13
1.11.3. Patrocinio	14
1.12. Estrategias	15
1.12.1. Desarrollo transformador sostenible	15
1.12.2. Promoción humana, sin distinción de género, raza y religión	15
1.12.3. Desarrollo comunitario	15
1.12.4. Organización comunitaria	15

1.12.5.	Participación y liderazgo comunitario	16
Capítulo II. Análisis Situacional		
2.1.	Descripción de Problemas Generales	17
2.2.	Descripción de la Problemática	19
2.3.	Análisis Causa y Efecto	20
2.4.	Red de actores Regionales vinculados al Área	22
2.5.	Demandas Institucionales	24
2.6.	Demandas Poblacionales	24
2.7.	Análisis de Brecha	24
2.8.	Proyectos futuros o visión proyectiva de la Institución	25
Capítulo III. Análisis Estratégico		
3.1.	FODA	26
3.2.	Vinculación Estratégica	27
3.2.1.	Vinculación de Fortalezas con Oportunidades	27
3.2.2.	Vinculación de Fortalezas con Debilidades	28
3.2.3.	Vinculación de Fortalezas con Amenazas	29
3.2.4.	Vinculación de Oportunidades con Debilidades	30
3.2.5.	Vinculación de Oportunidades con Amenazas	30
3.3.	Definición del área de intervención	31
3.4.	Propuestas de proyectos de intervención	31
3.4.1.	Alcances y límites	32
Capítulo IV. Proyecto de Intervención		
4.1.	Ficha técnica del proyecto	33
4.2.	Descripción general del proyecto	34
4.3.	Ámbito Institucional, Social, Político, Económico Y Cultural en el que se inserta	34
4.3.1	Ámbito institucional	34
4.3.2.	Ámbito socio Político	35
4.3.3.	Ámbito cultural	35
4.4.	Plan O Programa de la Institución en el que se inserta	35
4.5.	Justificación del proyecto	35

4.5.1.	Población Destinataria	36
4.5.2.	Objetivo General del proyecto	36
4.5.3.	Objetivo Específico del proyecto.	36
4.5.4.	Resultados previstos en el proyecto	36
4.6.	Fases del Proyecto	37
4.6.1.	Actividades por resultados	39
4.7.	Cronograma de actividades	41
4.8.	Entorno interno y externo	46
4.8.1.	Posición del proyecto en Organización Interna	46
4.8.2.	Funciones específica del estudiante y de otros actores involucrados	46
4.8.3.	Coordinación interna	47
4.8.4.	Coordinación con Red Externa	47
4.9.	Incidencia del proyecto en la región	47
4.9.1.	Implicaciones Éticas a considerar	47
4.9.2.	Identificación de conflictos que en el desarrollo del proyecto se pueden provocar y la propuesta del manejo de los mismos	48
4.10.	Recurso y Presupuesto	48
4.10.1.	Recursos técnicos y humanos	48
4.10.2.	Recursos materiales y monetarios	49
4.11.	Presupuesto del Proyecto	49
4.12.	Monitoreo y evaluación del proyecto	52
4.13.	Indicadores de éxito específico	52
4.14.	Indicadores de éxitos generales	56
	Capítulo V. Presentación de Resultados	57
	Capítulo VI. Análisis de Resultados	
6.1.	Estrategia de inmersión Institucional y comunitaria	58
	Estrategia metodológica Implementada	60
1.	Análisis Diagnóstico participativo de la situación del Enfoque de Género	61

2.	Análisis Estrategia Institucional de Equidad de Género	62
3.	Análisis Plan de seguimiento en base a la Estrategia Institucional de Equidad de Género	64
CAPÍTULO VIII. Marco Teórico /Conceptual		
7.1.	Mapa Conceptual	66
7.2.	Marco Teórico / Conceptual	67
7.3.	Inequidad	67
7.4.	Equidad	68
7.5.	Género	68
7.6.	Equidad de Género	69
7.7.	¿Por qué integrar el Enfoque Género en el Desarrollo?	69
7.7.1.	Eficiencia económica y sostenibilidad	69
7.7.2.	La división sexual/genérica del trabajo	70
7.8.	Exclusión Social	71
7.9.	Desarrollo Humano	71
7.10.	Desarrollo Sostenible	72
7.11.	Plan	72
7.12.	Programa	73
7.13.	Trabajo Social	73
7.13.1.	Técnicas del Trabajo Social	73
7.14.	Instrumentos del Trabajo Social	76
7.15.	¿Qué es un gerente?	78
7.15.1.	Gerencia Social	78
7.15.2.	Herramientas de la Gerencia Social	80
CAPITULO VIII. BIBLIOGRAFIA		
CAPITULO IX.ANEXOS		
9.1.	Técnica de Hanlon	83
9.2.	Árbol de problemas	85
9.3.	Árbol de objetivos	86
9.4.	Árbol de alternativas	87

9.5.	Técnica de Hanlon	88
9.6.	Marco Lógico del Proyecto	93
9.7.	Diagnóstico Institucional de Equidad de Género en APAS- Visión Mundial	
9.8.	Estrategia Institucional de Equidad de Género en los Proyectos y Programas de Desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial	
9.9.	Plan de Seguimiento en base a la Estrategia Institucional de Equidad de Género	
9.10.	Aprobación del Proyecto	94
9.11.	Carta de aprobación del Diagnostico	95
9.12.	Carta de aprobación de la Estrategia Institucional	96
	a. Lecciones Aprendidas	97
	b. Conclusiones	98
	c. Recomendaciones	96

RESUMEN EJECUTIVO

El proceso de Práctica Profesional Supervisada I y II realizada en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán, se basó en un proceso investigativo, analítico y participativo.

Derivado del problema encontrado en la Asociación: Inequidad de Género en los programas y proyectos de desarrollo, fue necesario poder implementar Estrategias que promuevan sobre Equidad de Género en las diferentes áreas de cobertura, para lograr que los procesos efectuados por la Institución sean eficientes, eficaces y sostenibles a largo plazo, generando beneficios y cambios tanto a nivel individual como colectivo en la población neta.

El proyecto de intervención consiste en la elaboración de la Estrategia denominada “Estrategia Institucional de Equidad de Género en los Programas y Proyectos de Desarrollo de APAS-Visión Mundial”.

La estrategia pretende facilitar líneas de acción para promover procesos de desarrollo en el acompañamiento del grupo Madres Guías, debido a que se encontró debilidad en la participación del hombre en las actividades que se realizan con las mismas.

El objetivo del proyecto consiste en crear temáticas que involucren al hombre y la mujer en igualdad de oportunidades en los diferentes espacios de participación que facilita la Asociación, para que así ambos formen parte del desarrollo y bienestar de sus familias y comunidades.

La elaboración de la estrategia fue llevada a cabo con la persona designada como enlace en la institución así mismo se involucró al grupo beneficiario, de esta manera se obtuvo un involucramiento directo que facilitó la toma de decisiones y puesta en común sobre el contenido desarrollado.

INTRODUCCION

El Informe de Práctica Profesional Supervisada I y II es el resultado del proceso que rige el reglamento de práctica de la Universidad Rafael Landívar como parte de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.

La Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán ubicada en Aldea Cuesta del Guayabo, Santa Catarina Mita, Departamento de Jutiapa la cual fue la entidad donde se originó el proceso de Práctica Profesional Supervisada I y II.

Para poder desarrollar la Práctica Profesional Supervisada fue necesario recopilar información relacionada al Marco Institucional, así mismo con la ayuda de la persona enlace se logró determinar los problemas y demandas institucionales y poblacionales con los cuales contaba la Institución.

Seguidamente se desarrolló el Análisis Estratégico en el cual se analizaron los diferentes problemas Institucionales tanto a nivel interno como externo (identificando sus causas, efectos y posibles soluciones).

Así mismo se procedió a la realización de un FODA Institucional para lograr identificar con que Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas cuentan la Institución.

Por lo tanto fue necesario realizar la vinculación estratégica para lograr determinar el proyecto de Intervención siendo este una **“Propuesta de Estrategia institucional de Equidad de Género en los Proyectos y Programas de Desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán -APAS-Visión Mundial”**

El proyecto surge debido a la necesidad de la implementación de estrategias de Equidad de Género en los procesos de Desarrollo, dado que no se ha obtenido una participación equitativa de involucramiento entre el hombre y la mujer. Por lo tanto es importante implementarla para abrir espacios de participación en igualdad

de oportunidades para generar cambios a nivel institucional así también en la comunidad a nivel personal, familiar y colectivo.

Lo que se pretende con el proyecto es brindarle a la Institución herramientas con las cuales ellos puedan lograr incluir al hombre en los procesos de desarrollo que se realizan con el grupo de Madres Guías ya que es necesario que tanto el hombre como la mujer participen de forma colectiva para promover cambios en común.

Para llevar a cabo este proceso fue preciso tener una inserción tanto con la Institución como la población beneficiaria, como el Trabajo Social lo demanda. Durante el proceso logramos ser facilitadores, promotores de un cambio positivo tanto a nivel interno como externo, creando lazos de cooperación tanto por el personal como la población neta, ya que estos fueron partícipes en la realización de dicho proyecto.

CAPÍTULO I

1.1. Marco Organizacional de la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán “APAS-Visión Mundial”

La Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS, dio inicio ante la necesidad de fortalecer el cultivo y la producción de café en el área del Volcán Suchitán, con en el apoyo técnico y financiero de Visión Mundial Guatemala. (Memoria de Labores de APAS, 2001: 04).

1.2. Antecedentes

La Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS, fue fundada por un grupo de pobladores en agosto de 1998. La institución fue creada de acuerdo a la Ley de ONG's misma que en su capítulo II Artículo 5, indica que las organizaciones no gubernamentales deberán constituirse por medio de una escritura pública y por el acta de su inscripción en el Registro Civil, de la cabecera municipal del lugar en que constituya su domicilio, adquiere personería jurídica propia y distinta de sus asociados.

Con el apoyo organizacional, técnico y financiero de Proyecto de Desarrollo Rural Sostenible de Zonas de Fragilidad Ecológica en la Región, -PRODERT-, como una respuesta a la necesidad de fortalecer el cultivo y la producción de café, ganadería, medio ambiente, infraestructura, recursos hídricos y capacitación técnica en el área del Volcán Suchitán, fue hasta el año 2000 que inició con el apoyo técnico y financiero de Visión Mundial Guatemala, con quien realizó un análisis de la problemática existente en las comunidades”. (APAS, 2001; 4).

La Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS, administra proyectos ordinarios financiados por Fundación Visión Mundial Guatemala, proyectos productivos a través del manejo de cartera de crédito a pequeños productores de café, en alianza con el Banco de Desarrollo Rural S.A, -BANRURAL-, Proyecto de Construcción de Vivienda en Alianza con Fundación Visión Mundial y Fondo Guatemalteco para la

Vivienda, -FOGUAVI-. Proyectos Pecuarios, Forestales y Agrícolas con el apoyo financiero de: Vicepresidencia de la República, Proyecto de Desarrollo Rural Sostenible de Zonas de Fragilidad Ecológica en la Región, -PRODERT-, del trifinio (Salvador, Honduras y Guatemala)”.

1.3. Naturaleza

La Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán, es una Organización no Gubernamental, constituida por un grupo de ciudadanos organizados a nivel local quienes buscan el bienestar de toda la población, ofreciendo una diversidad de servicios de beneficio social y sin fines de lucro de acuerdo a las necesidades que presentan las comunidades y a la vez fomentando la participación ciudadana. Así mismo es una entidad ajena a asuntos políticos-partidarios y religiosos (APAS 1998; 1).

Valores centrales

- Somos cristianos.
- Somos sensibles.
- Aplicamos la justicia.
- Somos mayordomos.
- Somos equitativos.

1.4. Visión

Ser una organización auto sostenible que presta servicios de calidad y de buen prestigio en el manejo de los recursos, en donde participen hombres, mujeres, niños, niñas, en un ambiente agradable y de respeto, para lograr el desarrollo transformador sostenible en las comunidades atendidas dentro del municipio de Santa Catarina Mita, Jutiapa. (APAS, 2008; 2)

1.5. Misión

Somos una organización privada de desarrollo, de carácter social, no 'lucrativo, que promueve, apoya y fortalece el Desarrollo Integral Sociable, en busca de mejorar la calidad de vida, y nivel económico de las familias, tomando como base los buenos principios, la unidad y la fe en Dios. (APAS, 2008; 2).

1.6. Objetivo General

Fortalecer el desarrollo integral sostenible para buscar, mejorar la calidad de vida y nivel económico de las familias más vulnerables de Santa Catarina Mita y Jutiapa.

1.7. Objetivos específicos

- ✓ Lograr el desarrollo transformador y sostenible, basado en las condiciones imperantes en cada comunidad.
- ✓ Promover, apoyar, fortalecer, técnica y financieramente proyectos de desarrollo integral que atiendan a mejorar el nivel de vida de las comunidades del departamento de Jutiapa.
- ✓ Promover la participación de las comunidades para generar su propio desarrollo, para lograr mayor grado de satisfacción de sus necesidades.
- ✓ Crear condiciones de autogestión en las comunidades, reconociendo sus necesidades, recursos tecnológicos y valores culturales para que se constituyan en generadores de su propio desarrollo.
- ✓ Diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de desarrollo comunitario dirigido a los componentes de: agricultura, ganadería, forestal, hidrobiológico, recursos naturales, tecnológicos, ambientales, infraestructurales y de
- ✓ cualquier naturaleza que contribuyan al desarrollo integral de las comunidades.
- ✓ Identificar, gestionar y canalizar fuentes de financiamiento para la ejecución de los proyectos en las comunidades respectivas.

- ✓ Propiciar la organización de base y apoyo al desarrollo integral, a través de medidas que permitan la acción conjunta de la Asociación, Comunidad, Municipalidades, Estado, Entidades Privadas y Organismos Internacionales.
- ✓ Elaborar planes de formación y capacitación que permitan un mejor conocimiento del desarrollo integral comunitario, dirigido a los sectores de participación de los proyectos.
- ✓ Prestar asesoría técnica a las comunidades para el aprovechamiento sostenido y mejoramiento de sus recursos.
- ✓ Asistir en actividades de mercadeo, comercialización y empresas productivas, dedicadas al desarrollo integral de las comunidades.
- ✓ Diseñar y ejecutar programas educativos y de impacto ambiental para los grupos organizados, empresas agropecuarias, artesanales, industriales entre otras, situados en las comunidades que les permitan el aprovechamiento racional y adecuado del patrimonio natural y cultural, para no provocar su destrucción.
- ✓ Promover el espíritu de cooperación y solidaridad entre la Asociación y las comunidades de Santa Catarina Mita, del departamento de Jutiapa, apoyando y fortaleciendo su formación, capacitación y organización social, así como el uso racional de sus recursos naturales”. (Estatutos de APAS, 1998:1).

1.8.Áreas de proyección

En la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS, se trabajan diversas áreas de proyección siendo estas las siguientes:

- ✓ Educación
- ✓ Salud
- ✓ Desarrollo Económico Sostenible -HEA-

1.8.1. Educación

La Asociación de APAS, en coordinación con Visión Mundial desde el año 2,000 se inicia en la comunidad de aldea los Horcones, del municipio de Santa Catarina Mita con una inversión de Q1, 068,00.00 para la ejecución de educación.

En el área de educación se atiende a las siete comunidades del municipio de Jutiapa con una población de 2,606 niños y niñas; del Municipio de Santa Catarina Mita es de 610 niños y niñas a quienes APAS les proporciona lo necesario para que tengan acceso a la educación.

Según datos estadísticos proporcionados por SEGEPLAN del año 2010, Guatemala ha ido avanzando en cuanto al cumplimiento de los objetivos del milenio en la cobertura de educación, ya que en el año 2009 se encontraba inscritos el 98.3% de niños y niñas en educación primaria, teniendo como meta para el año 2015 el 100% de niños y niñas que tengan acceso a educación de todo el país (PNUD, SEGEPLAN 2010: 15,16).

La educación es un derecho clave y necesario para el disfrute de otros derechos, siendo el medio principal para que toda persona desarrolle sus capacidades y habilidades las cuales les permita participar activamente en la sociedad (PNUD 2009-2010: 146)

Además se enfocan acciones hacia COCODES y Madres Guías.

1.8.2. Salud

Principió en el año 2,000 con las comunidades de Suchitán, Cuesta del Guayabo, Aldea Nueva, La Unión, Los Horcones y Carbonera actualmente cubre 7 comunidades del municipio de Jutiapa, departamento de Jutiapa.

Las personas beneficiadas por la institución recibían asistencia médica cada año ya que la institución cuenta con un médico general, quien se dedica en atención a los niños

atendiéndolos en las instalaciones de la Asociación, así también se continua capacitando sobre higiene en salud, y en la promoción de vacunación de niños y niñas recién nacidos y menores de 5 años, para evitar la muerte infantil y reducir los niveles de enfermedades en las comunidades a las cuales tienen cobertura.

La Asociación en las comunidades capacita a personas voluntarias en primeros auxilios y a la vez se les proporciona equipamiento necesario para atender una emergencia dentro del contexto local.

Según la Ley De Desarrollo Social (art.24) todas las personas tienen derecho a la protección integral de la salud y el deber de participar en la promoción y defensa de la salud propia, así como la de su familia y su comunidad. Por ello los avances que ha tenido la Asociación en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en las comunidades a las cuales tienen cobertura es lograr que los niños y niñas gocen de buena salud, nutrición y un desarrollo comunitario.

Según el programa de las Naciones Unidas, la salud es un derecho inclusivo que comprende no solo disponer de instalaciones, bienes y servicios oportunos y apropiados, sino una amplia variedad de factores que determinan la salud, como el acceso a alimentos seguros y nutrición adecuada, agua limpia y potable, saneamiento adecuado, vivienda adecuada y acceso a educación e información relacionada con la salud. En Guatemala, las deficiencias en estas áreas se han manifestado en condiciones de salud que pueden prevenirse, como la desnutrición crónica que afecta el 50% de la población (PNUD 2009-2010: 7).

En salud también se promueve la participación y organización local en los cuales se trabaja más el fortalecimiento, el trabajo en equipo y otras actividades enfocadas en la prevención, mitigación y atención de emergencias ante un desastre natural

1.8.3. Medios de vida y Resiliencia

Esta área está compuesta de la siguiente sub área.

1.8.4. Desarrollo Económico Sostenible -HEA-

Se fortalece en el año 2009, con la inclusión de tres pilares fundamentales para lograr los objetivos previstos por la institución, siendo los tres ejes: Asuntos humanitarios y de emergencia, desarrollo transformador y gestión de riesgos promoviendo en cada uno de ellos la equidad de género.

Así también se promueve la participación y organización local en los cuales se trabaja más el fortalecimiento, el trabajo en equipo y otras actividades enfocadas en la prevención, mitigación y atención de emergencias ante un desastre natural.

En el año 2011 se comenzó a trabajar con dos aldeas del municipio de Jutiapa, como son, Animas lomas y quebrada seca, en el año 2012 se implementó el trabajo con las Aldeas; La pilas, San José Buena Vista y Pipiltepeque Abajo; en el año 2013, se trabajó con tres aldeas más, Pipiltepeque Arriba, Cerro Grande Barreal y Cerro Grande Nueva Esperanza; En el plan con el que cuentan se pretende implementar en el año 2014 dos comunidades más, El cohetero y El Cuje, Pipiltepeque Arriba y en todas estas Aldeas se trabaja en la realización y en el fortalecimiento de la Coordinadora local para la Reducción de Desastres –COLRED-.(Entrevista Agosto 26/2013 # 2)

A las personas se les capacita, da seguimiento y proporciona equipamiento necesario para atender una emergencia dentro de cada comunidad así también se estructura un plan de emergencia con la participación de líderes, demás habitantes y personal de la institución.

Según la Comisión Nacional para la Reducción de Desastres Naturales -CONRED-, Jutiapa por estar ubicada dentro de las fallas tectónicas de Jalpatagua ha experimentado una gran cantidad de sismos, por ello en coordinación con APAS-Visión Mundial, se han desarrollado diversas capacidades y fortalecimiento a las comunidades

a las cuales tiene cobertura y que se encuentren vulnerable ante una presencia de un desastre natural.

Para la Asociación de Productores Agropecuarios APAS, el Desarrollo económico sostenible es brindar capacitación y financiamiento a las familias para el desarrollo y ejecución de los proyectos en cada área.

Asimismo, dentro de los proyectos que ejecuta APAS, se considera indispensable la protección de los suelos y el medio ambiente, por lo cual capacitan a los agricultores en cuanto al uso y manejo de fertilizantes, y pesticidas los cuales les permitan mejorar la producción la producción y comercialización de los granos básicos que se cultivan en las comunidades. Cada área tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas y lograr un desarrollo comunitario sostenible.

La Asociación de APAS, para conseguir la sostenibilidad de las mismas ejecuta proyectos de desarrollo en las diversas comunidades en las cuales tiene cobertura, promoviendo la participación e involucramiento de hombres y mujeres, sin embargo, no solo se les brindan los proyectos a las personas, sino también los evalúan y monitorean lo cual les permite verificar los niveles de desarrollo que se han alcanzado.

Así también se capacitan a líderes comunitarios, hombres, mujeres y jóvenes sobre la participación activa, la toma de decisiones, gestión de riesgos y en la producción de nuevos cultivos, siendo cada uno de ellos personas claves en todo el proceso de desarrollo comunitario.

La Asociación financia proyectos, productivos a las comunidades que se encuentran dentro de su cobertura mediante la gestión con otras organizaciones e instituciones brindándole a la población ayuda como: microcréditos a los agricultores, quienes lo utilizan para la compra de semillas mejoradas, bombas de fumigar, azadones entre otros.

La mayoría de los agricultores utiliza constantemente fertilizantes sintéticos y plaguicidas, sin controlar los efectos dañinos sobre los suelos, aguas y de los ríos que pasan por los lugares utilizados para riego. Esta situación causa efectos negativos en la salud de los habitantes. Indicadores básicos de Análisis de Situación de Salud, indica que en el año 2000, 103 personas fueron atendidas por contaminación con plaguicidas. Los de mayor incidencia fueron el órgano fosforado (18 casos), carbamatos (7 casos), herbicidas (56 casos) y fumigantes (21 casos).

El departamento de Jutiapa se encuentra ubicado geográficamente dentro del corredor seco, siendo una de las áreas con mayor vulnerabilidad a sequías por falta de lluvias. Las familias del PDA, realizan la siembra de cultivos únicamente en época de invierno, dependiendo del período de lluvias. Por lo que el riesgo de inseguridad alimentaria es permanente.

En el departamento de Jutiapa el 40 % es propietario de la tierra y el 60% son arrendatarios, para realizar labores agrícolas. Los agricultores se dedican al cultivo de maíz, frijol, café, arroz y hortalizas, tales como: tomate y cebolla. Se cuenta con cultivos Secundarios siendo estos: jocote, mango, cocos y cítricos entre otros. La agricultura y silvicultura representa el 53% de la actividad económica, la industria manufacturera textil y alimenticia el 5.8%, el comercio 12.8 %.

En el caso de las nuevas comunidades del PDA, un 35 % de los agricultores son propietarios y el otro 65 % arrendan o trabajan a terceros. El 75 % de las familias cultivan maíz, frijol y maicillo, obteniendo rendimientos promedio de 20 qq/mza en maíz y entre 6 y 12 qq/ mza en frijol. La extensión de área sembrada oscila entre ½ a 4 manzanas. Casi todas las familias crían gallinas de traspatio, cerdos y tienen un promedio de 2 bovinos (vacas, terneros y terneras), esto para aprovechar la disponibilidad de alimento en época lluviosa y los rastrojos en época seca.

1.9. Ubicación

La Asociación de Productores Agropecuarios APAS, se encuentra ubicada en Aldea Cuesta del Guayabo, Santa Catarina Mita, departamento de Jutiapa. El número de teléfono es: 40841670, correo electrónico: apas_vmorg@yahoo.com.

EL Municipio de Santa Catarina Mita se encuentra ubicado en el Departamento de Jutiapa, que pertenece a la Región IV, Suroriental. Se encuentra localizado a 28 kilómetros de la cabecera Departamental.

El municipio tiene una extensión territorial de 132 kilómetros cuadrados y se encuentra a una altura aproximadamente de 1080 MSN.

1.10. Tamaño y Cobertura

Atiende a Productores Agropecuarios, líderes comunitarios y familias de las siguientes comunidades:

1. Aldea Nueva.
2. Carbonera.
3. Quebrada Seca.
4. El Enganche.
5. Cerro Grande.
6. El Barrial.
7. Nueva Esperanza.
8. Animas Lomas.
9. Pipiltepeque Arriba.
10. Pipiltepeque Abajo.
11. El Cuje.
12. Las Lajas.
13. San José Buena Vista.
14. Llanos Santa maría.

15. El Cohetero.

16. San Pablo.

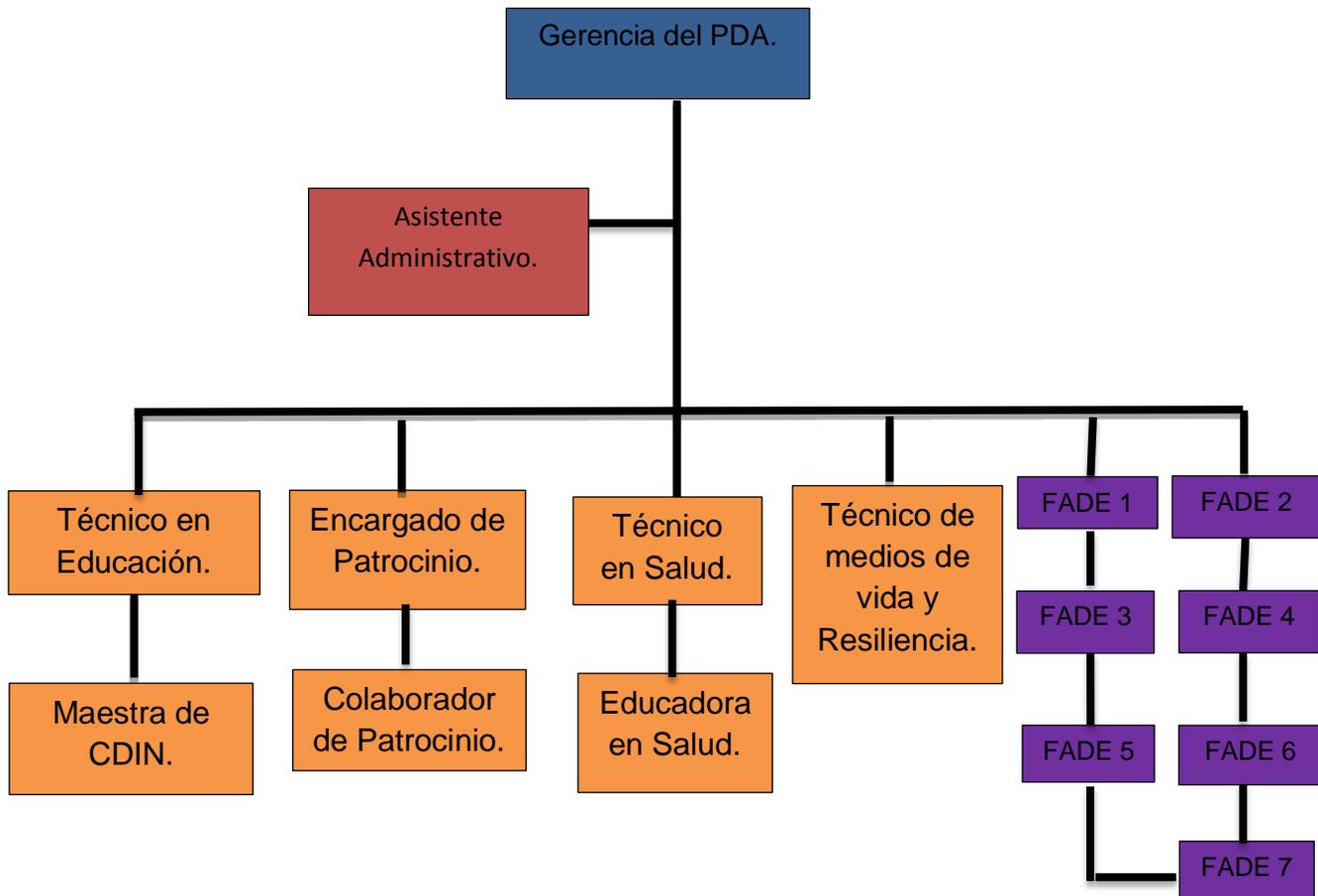
17. Las Pilas.

18. La Ceibita.

19. La Unión.

20. Tierra Blanca

1.11. Organigrama de Asociación de Agricultores Agropecuarios del Suchitán “APAS”



1.12. Programas

La Asociación APAS, trabaja el programa de Desarrollo de Áreas (PDA) de visión Mundial, con el cual se desarrollan cuatro sub-programas los cuales les permiten lograr los objetivos del programa centra, siendo estos:

1.12.1. Salud

Este programa consiste en el patrocinio de 3,300 niños y niñas atendidos en siete Comunidades de Jutiapa y dos en Santa Catarina Mita.

La Asociación cuenta con un médico general para en caso de emergencias.

Se capacitan en atención primaria en salud, Sistema Alerta Temprana –SAT-, Modelo en Corazón en Familia, Recuperación Nutricional, Saneamiento básico (construcción de letrinas, aguas seguras, disposición adecuada de basura y descatolización).

1.12.2. Educación

Dentro de este programa se realizan organizaciones de grupos de mujeres, para promover la equidad de género en las comunidades, realizando las siguientes actividades:

- ✓ Organización de redes para defensoría de los derechos de los niños
- ✓ Mesa de municipalización para la formulación de una política pública
- ✓ Capacitaciones de importancia de la educación con la organización de base comunitaria (con COCODES, líderes de iglesias, líderes y lideresas comunitarias)

- ✓ Campaña de promoción sobre los derechos de la niñez y Juventud, coordinado con la PDH, SEPREM Y PNC (capacitando sobre la autoestima y salud sexual y reproductiva)
- ✓ Talleres de oficios técnicos y ocupacional para los jóvenes que no estudian coordinados con INTECAP (electricidad bisutería)
- ✓ Coordinación con los maestro (reuniones para crear estrategias para mejorar las condiciones de vida y educativa de los alumnos)
- ✓ Huertos familiares para mujeres y niños, esta hace las personas puedan tener un ingreso económico que beneficia a sus hogares, con la venta de verduras y legumbres a nivel local.
- ✓ Capacitaciones de Medio ambiente, las capacitaciones van orientas en el buen uso y manejo de fertilizantes y pesticidas para reducir los niveles de contaminación ambiental.

1.12.3. Patrocinio

Un objetivo importante de los programas de patrocinio, que estimulan el acceso a la educación, consiste en disminuir la deserción de los niños y niñas, buscando que sean promovidos al grado inmediato en edad adecuada

La Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán cuenta con lineamientos para patrocinar a niños, para realizar éste programa se hace un estudio a la comunidad, para saber si es necesidad ser apoyada por la institución uno de los requisitos es que el niño o niña sea de escasos recursos económicos patrocinando de 0 a 9 años llenando una boleta para cada niño con datos generales y de mayor relevancia. Esta ficha es enviada al departamento de Chiquimula para ser autorizada.

La población meta con la que cuenta la institución es de 3,500 niños y niñas patrocinados y patrocinadas.

1.13. Estrategias

1.13.1. Desarrollo transformador sostenible

Es un proceso mediante el cual se promueve el empoderamiento la participación y la sostenibilidad de las familias y comunidades, para el desarrollo y así llevar una vida digna y equitativa.

1.13.2. Promoción humana, sin distinción de género, raza y religión

La Asociación es una entidad social que se enfoca en los intereses y necesidades de la comunidad, a través de la promoción humana, para el servicio de las familias más pobres y vulnerables, y por medio de esta impulsa el desarrollo para mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres que luchan por lograr el desarrollo sostenible y llevar una vida plena.

1.13.3. Desarrollo comunitario

Es un potencial para el desarrollo de las comunidades pero esto se logra a través de capacitaciones sobre proyectos de producción y comercialización, haciendo alianzas con otras instituciones, para lograr el desarrollo comunitario.

1.13.4. Organización comunitaria

APAS a través de capacitaciones impulsa el liderazgo local, para fortalecer el conocimiento de los líderes comunitarios y así identificar problemas y necesidades dentro del contexto local.

1.13.5. Participación y liderazgo comunitario

Se promueve la participación de los niños y niñas, hombres y mujeres con el propósito que sean autogestores de su propio desarrollo, mediante capacitaciones sobre organización comunitaria, medio ambiente, toma de decisión y derechos humanos.

CAPÍTULO II

Análisis Situacional

2.1. Descripción de problemas Generales

Para lograr identificar los problemas que existen dentro de la Asociación de Productores Agropecuarios de Suchitán tanto a nivel interno como externo fue necesario realizar una entrevista con la persona enlace para que a través de ella poder obtener información sobre los problemas más relevantes, al contar con la información sobre la problemática existente, se procedió analizar cada uno de los problemas para establecer así el análisis situacional institucional.

Vicente, Damaris (14 Agosto 2,013). Comunicación personal.

Los problemas están de acuerdo al área de Desarrollo comunitario en el cual se identificaron los siguientes:

- 1. Violación de los derechos de la mujer:** La mujer ha sido violentada contra sus derechos, debido a que se han reportado tasas de maltrato físico y verbal hacia la mujer.
- 2. Violación de los derechos de los niños:** hay niños que se les ha negado la oportunidad de poder estudiar, debido a la pobreza que existe en el país, estos niños que deberían de estar en una escuela aprendiendo, se están dedicando a trabajar para ayudar en su hogar.
- 3. Desnutrición:** Debido a la pobreza que hay en el país, se han reportado varios casos de desnutrición en varias familias siendo los más afectados los niños, debido a que las familias son numerosas, y los precios de la canasta básica son muy elevados, es bastante difícil que estas familias puedan nutrirse como corresponde.

4. **Mujeres no trabajan en equipo:** No existen intereses en común, que promuevan el trabajo en equipo y genere el involucramiento de todas.
5. **Poca participación de los Cocodes:** los Cocodes no son muy participativos, no se involucran del todo en los procesos que son de beneficio para sus comunidades, en muchos de los casos la mayoría de los hombres no asisten a las actividades que se realizan, debido a que estos trabajan.
6. **Conflictividad en la toma de decisiones:** Algunos miembros de los Cocodes son muy conflictivos en la toma de decisiones, debido a que se tienen intereses propios y no velan por los intereses de sus comunidades.
7. **Inequidad de Género en los programas y proyectos de desarrollo:** La institución no cuentan con estrategias que permita que tanto el hombre y la mujer participen de forma equitativa en los diferentes programas y proyectos de la institución.
8. **Poca comunicación entre el personal de APAS:** No existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo por el recargo de actividades que la institución tiene.
9. **Debilidad en el trabajo en equipo en el personal de APAS:** Dentro de la institución cada uno asume su rol, descuidándose de trabajar como un equipo integrado.
10. **Reestructuración (inestabilidad de puestos):** Existe una inestabilidad laboral debido a la reestructuración realizada en el presente mes, surgiendo dudas entre el personal de lo que suceda con la estructura organizativa.

2.2. Descripción de la problemática

La fórmula utilizada en la tabla es la siguiente: Puntuación de Hanlon (Magnitud + Severidad) X Efectividad X Factibilidad.

Para lograr desarrollar la técnica de Hanlon fue necesario la participan de la persona enlace ya que ella conocía mucho sobre los problemas que fueron identificados.

La utilización de esta técnica se realizó con el objetivo de poder priorizar el problema más relevante y darle seguimiento.

Uno de los logros que se alcanzaron con esta técnica fue conocer la magnitud, severidad, efectividad, factibilidad entre otros, de cada uno de los problemas que fueron identificados.

Una de las limitaciones al aplicar esta técnica fue que la persona enlace desconocía el procedimiento de la aplicación de la técnica Hanlon.

Aun con las limitaciones que se dieron durante el proceso, se logró obtener los resultados esperados.

De acuerdo al establecimiento en la ponderación de punteo (80) en la técnica de Hanlon se considera que existe **Inequidad de Género en los programas y proyectos de desarrollo**, ya que no se ve reflejada la participación con igualdad de oportunidades. Debido a que los programas carecen de estrategias, generando desigualdades a nivel de participación.

La falta de estrategias eficientes a nivel interno hace que los programas y proyectos no sean equitativos, debido a que en la Institución cuentan con mucho trabajo el cual no le permite que estos formulen nuevas estrategias Institucionales, creando un estancamiento en el desarrollo personal y colectivo de las personas.

Es de suma importancia que tanto el hombre como la mujer participen de forma equitativa en los procesos de desarrollo y sean ambos los que generen un cambio positivo para sus familias y sus comunidades (Ver anexo 9.1.).

2.3. Análisis Causa y Efecto (Ver anexos 9.2., 9.3., 9.4.).

El análisis de causa y efecto está basada en la problemática denominada: **Inequidad de Género en los programas y proyectos de desarrollo**, en lo cual se realiza la relación entre causa y efecto, el cual queda de la siguiente forma:

- ✓ **La poca formación sobre Equidad de Género**, genera desconocimiento sobre dicho tema, debido a que no divulgan información suficiente sobre el tema, si no se conoce sobre la equidad de género será muy difícil que el hombre y la mujer participen de forma en igualdad de condiciones en los proyectos de desarrollo.
- ✓ **Ser innovadores en el enfoque a la problemática** al no ser la Institución innovadores en la Equidad de Género provoca un estancamiento en el desarrollo de sus programas y proyectos.
- ✓ **Debilidad en las alianzas Interinstitucionales** hace que no se generen cambios positivos y que exista una inestabilidad en los diferentes programas y proyectos de desarrollo con los que cuenta la Institución.
- ✓ **Ausencia de estrategias de Equidad de Género** el no contar con estrategias eficaces y eficientes no permite que el hombre y la mujer participen de forma equitativa en las diferentes actividades que se realizan para el desarrollo.
- ✓ **Las acciones Institucionales no eficientes** no permiten incluir tanto al hombre como a la mujer de forma equitativa en los procesos de desarrollo, debido a esto no existe una participación activa de ambos sexos.
- ✓ **Personal no capacitado en el tema** el no contar con capacitación constante en el tema de equidad de Género no permite que el personal pueda emplear estrategias para disminuir las desigualdades.

- ✓ **Carencia de programas y proyectos que generen cambios en Equidad de Género** es un problema latente que no permite que los programas y proyectos que se implementan sean con igualdad, sostenibles generando que estos solo sean momentáneos y no sean a largo plazo.
- ✓ **No se establecen objetivos en común** por la poca comunicación que existe entre el personal genera que los objetivos planteados no sean alcanzados.
- ✓ **No hay proyección en diferentes temáticas** no se trabajan con temas de interés para la población esto genera que la proyección Institucional no genere cambios y beneficios para los pobladores.
- ✓ **No priorizan las problemáticas más relevantes** la priorización de problemas es el primer paso para establecer la problemática más relevantes que prevalecen en las comunidades, por lo tanto ocasiona que las necesidades de la población no sean satisfechas.
- ✓ **No se alcanzan los objetivos planteados** esto se da debido a que las actividades que se realizan no son eficientes ya que no existe una participación con igualdad de oportunidades.
- ✓ **Deficiencia en la distribución de funciones** al no poder distribuir de forma correcta las funciones a cada miembro de la institución no permite que se tenga una buena coordinación entre todos los miembros.
- ✓ **No hay compromiso por cumplir las demandas poblacionales** debido que no se toman en cuenta realmente las demandas poblacionales hace que no se logren cambios que sean de beneficio para la población.

- ✓ **No satisfacen las necesidades de la población** al no contar con estrategias eficientes ocasiona que solo se beneficien la minoría en las actividades que se realizan.

2.4. Red de actores Regionales vinculados al área

Son los diferentes actores internos y externos involucrados en el centro de práctica, los cuales inciden en la Asociación, presentando determinados objetivos, principales intereses incidencia en el área de proyección y prioridad que darían en el proyecto de intervención.

Actores Directos.	Principales intereses.	Incidencia del área de proyección sobre sus intereses.	Prioridad que se le daría a la solución del problema.
Asamblea General.	Influir en la toma de decisiones.	Vigila la comisión de comités locales.	Alta: Porque influye directamente en las decisiones de la Asociación.
Junta Directiva.	Lograr el desarrollo de las comunidades.	Monitorea y aprueba las solicitudes de fondo.	Alta: Influye en la toma de decisiones de la Asociación.
Gerente.	Gerenciar el desarrollo de las comunidades.	Administrar el recurso humano y registrar las cuentas.	Alta: aprueba los proyectos de beneficio para la población
Facilitadores de Desarrollo.	Facilitar los procesos de cobertura donde tiene presencia el PDA (Programa de Desarrollo de Área).	Contribuyen a facilitar procesos de rendición de cuentas.	Alta: Porque ayudan a facilitar los procesos de desarrollo, de la propuesta de proyecto de intervención.
Actores Intermedios	Principales intereses.	Incidencia del área de proyección sobre sus intereses.	Prioridad que se le daría a la solución del problema.
	La promoción del desarrollo integral y sostenible	Dar continuidad a los proyectos de desarrollo que se han	Alta: es el ente que financiara la propuesta de

Visión Mundial.		implementado o que se pretendan implementar.	proyecto de intervención.
Madres Guías.	Que sean cumplidas sus demandas por parte de la Institución.	Intervienen en los procesos de desarrollo contribuyendo al desarrollo integral.	Alta: Porque el enfoque de la propuesta está dirigida hacia ellas para incluir al hombre en los procesos que se trabajan con ellas.
Actores Indirectos.	Principales intereses.	Incidencia del área de proyección sobre sus intereses.	Prioridad que se le daría a la solución del problema.
Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA).	Tiene por objeto mejorar las condiciones de la población en el desarrollo productivo.	Implementa proyectos agrícolas.	Baja: Porque el área de trabajo se limita al proyecto de intervención.
Ministerio Público (MP).	Garantizar la seguridad de la sociedad civil.	Está presente en la Asociación, en cuanto a la formación de denuncias.	Baja: Porque su enfoque no está ligado al proyecto de intervención.
Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH).	Defender los Derechos Humanos.	Coordina acciones con la Asociación en defensa de los Derechos Humanos.	Media: Porque promueven Derechos Humanos, en igualdad de oportunidades.
Procuraduría General de la Nación (PGN).	Defender los derechos del niño y la niña, así mismo garantizar el bienestar de las familias.	Coordina acciones con la Asociación en busca de que no se violen los Derechos Humanos.	Media: Esta defiende los Derechos Humanos y busca el bienestar de las familias.
Policía Nacional Civil (PNC).	Contribuir por medio de capacitaciones al personal de la institución.	Está presente en cuanto a las denuncias que presenta la Asociación de personas violentadas.	Baja: Porque se no involucra en las actividades de desarrollo.

2.5. Demandas Institucionales

- ✓ Fomentar la comunicación entre los miembros de la institución.
- ✓ Gestión de asesoría técnica al personal.
- ✓ Promover el trabajo en equipo.

2.6. Demandas Poblacionales

- ✓ Promover la equidad de género en las comunidades.
- ✓ Promover la autoestima en las mujeres.
- ✓ Erradicar el machismo en las comunidades.
- ✓ Promover el empoderamiento de las mujeres en las comunidades.
- ✓ Involucrar a padres de familia en el proceso de desarrollo de los niños.

2.7. Análisis de Brecha

Según las demandas institucionales y poblacionales es necesario fomentar la comunicación entre los miembros de la institución para que estos puedan desempeñar con eficiencia y eficacia su trabajo

Es importante que se fomente el liderazgo y buenas relaciones en donde se tengan objetivos afines para llevar acabo las metas planteadas por la institución. De igual forma es indispensable que se le brinde asesoría técnica a la institución para que esta pueda involucrar al hombre y a la mujer en los diferentes espacios de participación.

El trabajo en equipo es indispensable tanto para la institución como para las comunidades debido que por medio de éste, se logran hacer mejor las cosas y se promueve la participación, y se fortalecen las relaciones entre cada miembro.

El machismo es en parte el que no le permite al hombre involucrarse en actividades que son de beneficio para sus familias, es necesario fomentar programas que involucren adolescentes para contribuir a que esos patrones culturales disminuyan.

El poco involucramiento del hombre se debe a la falta de programas no equitativos, se necesita fomentar la equidad de género tanto para el hombre como para la mujer es importante que existan programas en donde el hombre pueda participar al igual que la mujer.

2.8. Proyectos futuros o visión proyectiva de la Institución

- ✓ Continuar fortaleciendo las capacidades de las mujeres.
- ✓ Fortalecimiento en el manejo de recursos.
- ✓ Fomentar la comercialización del café, como proyecto que genere recursos a las familias.
- ✓ Promover la Equidad de Género.

CAPÍTULO III

Análisis Estratégico

3.1. FODA Institucional

Es un instrumento útil para poder determinar con que fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas contamos dentro y fuera de la institución, las fortalezas son los elementos positivos que la institución posee, las oportunidades son a nivel externos, son factores favorables para la institución, las debilidades son aquellos elementos negativos internos con los cuales cuenta la institución, las amenazas son factores externos que desfavorecen a la institución. Para la realización del FODA fue necesario establecer una entrevista con la persona enlace; Así obtener información precisa para la aplicación de dicho instrumento.

Los resultados del análisis del FODA se describen a continuación:

Fortalezas.	Oportunidades.
F1. Promueve la participación del sector femenino.	O1. Alianzas institucionales (salud, PDH, Derechos humanos, OMM).
F2. Formación al sector femenino.	O2. Capacitaciones por parte de otras instituciones.
F3. Experiencia en organización por sectores.	O3. Se cuenta con el financiamiento de Visión Mundial.
F4. Acercamiento con lideresas.	O4. Existe apoyo de la Municipalidad.
	O5. Los comunitarios tienen la disponibilidad de participar.

Debilidades.	Amenazas.
<p>D1.Escaso trabajo en equipo.</p> <p>D2.Existen conflictos grupales.</p> <p>D3.Se han desertado algunas madres Guías.</p> <p>D4.No cuentan con formación en Equidad de Género para procesos democráticos.</p> <p>D5.Poca comunicación entre el personal.</p>	<p>A1.No quieran participar los hombres.</p> <p>A2. Machismo (ya que hombre piensa que la mujer es la encargada de criar a los hijos, y cree que el rol de él es llevar el sustento al hogar)</p> <p>A3.Que las instituciones ya no brinden apoyo.</p> <p>A4.Que exista desestabilidad financiera cuando Visión Mundial ya no les brinde apoyo.</p> <p>A5. Politización en los proyectos.</p> <p>A6.Conflictos por intereses personales.</p>

3.2. Vinculación Estratégica

3.2.1. Vinculación de Fortalezas con Oportunidades.

A continuación se presentan la vinculación de Fortalezas con Oportunidades, Fortalezas con Debilidades, Oportunidades con Debilidades, Oportunidades con Amenazas.

F1. Promueve la participación del sector femenino. **O2.** Capacitaciones por parte de otras Instituciones.

Plan de acción para fortalecer las estrategias Institucionales para la promoción de la participación.

El plan se haría para fortalecer las estrategias de la Institución y promover la participación activa del hombre y la mujer en los procesos de desarrollo comunitario.

F2. Formación al sector femenino.O1. Alianzas institucionales (salud, PDH, Derechos humanos, OMM).

Fortalecer las alianzas Institucionales para fomentar la elaboración de proyectos con enfoque de Género.

Se tienen que fortalecer las alianzas que se tienen con otras Instituciones para poder promover más proyectos con enfoque de género para incluir tanto al hombre como a la mujer a que estos participen de forma equitativa.

3.2.2. Vinculación de Fortalezas con Debilidades.

F2. Formación al sector femenino. D3. Se han desertado algunas Madres Guías.

Estrategia para la participación activa.

Se fortalecería una estrategia para que la participación sea activa y no se deserten las mujeres.

F3. Experiencia en organización por sectores.D5. No cuentan con formación en Equidad de Género para procesos democráticos.

Metodología investigativa para la inclusión del hombre y la mujer en los diferentes espacios organizativo y participativo.

Se necesita una metodología investigativa que permita conocer cuáles son las causas que no permiten que el hombre y la mujer se involucren de forma equitativa en los diferentes espacios de participación.

F4. Tienen disponibilidad de participar. D5. No cuentan con formación en Equidad de Género para procesos democráticos.

Propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial.

Es necesario que la institución a nivel interno cuente con Estrategias de Equidad de Género que fortalezca la participación con igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo.

3.2.3. Vinculación de Fortalezas con Amenazas.

F1. Promueve la participación del sector femenino. A6. Conflictos por intereses personales.

Metodología documental para la elaboración de proyectos de desarrollo con enfoque participativo.

Establecer pasos a seguir para la promoción de proyectos que sean elaborados con la participación integral de la comunidad.

F2. Formación al sector femenino A2. Machismo.

Metodología de inducción para el involucramiento del hombre en los procesos de estimulación temprana familiar.

Se hace necesaria la implementación de una metodología que involucre al hombre en los diferentes procesos de desarrollo familiar.

F4. Acercamiento con lideresas. A6. Conflictos por intereses personales.

Metodología analítica para el manejo de conflictos.

La elaboración de una guía metodológica para la resolución de conflictos se hace necesaria para facilitar procesos de comunicación y crear un ambiente en el cual se vean reflejados interés en común.

3.2.4. Vinculación de Oportunidades con Debilidades.

O1. Alianzas institucionales (salud, PDH, Derechos humanos, OMM). D4.No cuentan con formación en Equidad de Género para procesos democráticos.

Plan para la creación de programas que promuevan la Equidad de Género.

Con ayuda de las alianzas institucionales que se tienen se promoverían programas en los cuales se tome en cuenta trabajar con Equidad de Género, para hacer los procesos más participativos.

O2. Capacitaciones por parte de otras instituciones. D1.Escaso trabajo en equipo.

Línea estratégica para inculcar el trabajo en equipo.

El inculcar el trabajo en equipo será de beneficio para la institución, al contar con el trabajo de cada miembro de la institución se lograran cumplir los objetivos de la institución.

3.2.5. Vinculación de Oportunidades con Amenazas.

O1.Alianzas institucionales (salud, PDH, Derechos humanos, OMM).A2. Machismo.

Metodología participativa para disminuir el machismo y hacer que los procesos de desarrollo sean más participativos.

Creando una metodología participativa en contra del machismo se estaría logrando que los procesos de desarrollo sean más participativos dado que se estarían involucrando tanto el hombre como la mujer.

O2. Capacitaciones por parte de otras instituciones. A1. Que no quieran participar los hombres.

Línea Estratégica para inclusión del hombre en los procesos de desarrollo.

Es de gran importancia que el hombre se involucre en los procesos de desarrollo, ya que por medio de estos se logra el desarrollo local y comunitario.

O3. Se cuenta con el financiamiento de Visión Mundial. A3. Que las instituciones ya no brinden apoyo.

Línea Estratégica que fortalezca la alianza con Visión Mundial.

Al fortalecer las alianzas se estaría logrando una estabilidad de la institución, tanto de los programas y proyectos de los cuales son financiados por Visión Mundial.

3.3. Definición del área de intervención

En el área que se inserta el proyecto es Desarrollo Comunitario, en el cual se va a intervenir con la Propuesta de Estrategia institucional de Equidad de género en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS, para poder hacer que los programas y proyectos sean con igualdad de oportunidades tanto para el hombre como para la mujer.

3.4. Propuestas De Proyectos De Intervención (Ver anexo 9.5.).

Basado en la vinculación de líneas estratégicas y la técnica del Mini Max, se priorizan un total de trece propuestas de proyectos de intervención para la institución, quedando con mayor ponderación la siguiente:

Propuesta de Estrategia institucional de Equidad de Género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial

A continuación se presentan las diferentes propuestas de proyectos de intervención más relevantes al área de proyección:

- a. Plan de acción para fortalecer las estrategias institucionales para la promoción de la participación.
- b. Fortalecer las alianzas institucionales para fomentar la elaboración de proyectos con enfoque de Género.
- c. Metodología investigativa para la inclusión del hombre en los diferentes espacios de participación.
- d. Metodología de inducción para el involucramiento del hombre en los procesos de estimulación temprana familiar.

3.4.1. Alcances y límites.

Alcances:

Los alcances que se pretenden lograr son:

- ✓ Involucrar al hombre y a la mujer en los programas y proyectos de desarrollo.
- ✓ Lograr que los procesos sean con igualdad de oportunidades para todos.
- ✓ Fortalecer a la estructura organizacional de APAS-Visión Mundial sobre el tema de Equidad de Género.

Límites.

- ✓ Dentro de las limitantes está el poco interés de los comunitarios en involucrarse en las diferentes actividades y espacios de participación.
- ✓ Que los conflictos generados dentro de la institución impida el óptimo desarrollo de la propuesta.

Capítulo IV

Proyecto de intervención

4.1. Ficha técnica del proyecto (Ver anexo 9.6)

1	Nombre del proyecto:	Propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial.
3	Objetivo General:	Contribuir en la incorporación de criterios de equidad de género en el que hacer interno y externo de APAS-Visión Mundial, para ir disminuyendo la desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles.
4	Objetivo específico:	Elaborar una Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial, mediante una investigación participativa, que promoverá la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.
5	Nombre de la Institución:	Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán "APAS-Visión Mundial"
6	Persona responsable del proyecto:	<ul style="list-style-type: none">- Estudiante Dania Lisseth Esquivel Gudiel, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, de la carrera Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, de la Universidad Rafael Landívar.

7	Institución responsable:	Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial.
8	Período de ejecución del proyecto.	Marzo a Junio de 2014.
9	Aporte Institucional:	Q.37,620
10	Aporte del Estudiante de Trabajo Social.	Q.25,000
11	Costo Total del proyecto.	Q. 62,620
12	Financiamiento:	Visión Mundial

4.2. Descripción General Del Proyecto

El proyecto a realizarse consiste en la elaboración de una Propuesta de Estrategia institucional de Equidad de género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial en la cual se pueda involucrar al hombre y a la mujer en los diferentes espacios de participación, haciendo los programas y proyectos con igualdad de oportunidades.

Se pretende lograr que la institución promueva la Equidad de Género durante el proceso de la PPSII y después de este, debido que es de gran importancia para poder alcanzar el desarrollo de las comunidades con respecto al tema.

4.3. Ámbito Institucional, Social, Político, Económico y Cultural en el que se inserta:

4.3.1. Ámbito institucional

La Asociación de productores Agropecuarios del Suchitán “APAS-Visión Mundial” siendo de naturaleza no lucrativa, al servicio de la sociedad pretende implementar programas que están contemplados dentro de la visión prospectiva de la institución.

4.3.2. Ámbito socio Político

En el tema social la Institución trata la manera de llevar a las comunidades proyectos productivos, en los cuales los pobladores puedan tomarlos y generar beneficios para sus familias.

La Asociación promueve la participación comunitaria en los sectores en donde tiene presencia, facilita los procesos de organización basado en la elección de los diferentes grupos organizados.

4.3.3. Ámbito cultural

Debido a que Guatemala es un país multiétnico, multicultural, multilingüe, por tal razón se trata de incorporar a los programas y proyectos el respeto a la diversidad cultural para que todos participen con igualdad de oportunidades.

4.4. Plan o Programa de la Institución en el que se inserta

- ✓ El proyecto se inserta en el Área de Proyectos de desarrollo Comunitario, siendo un proyecto que beneficia al desarrollo individual, comunitario y colectivo permitiendo que los programas y proyectos sean con igualdad de oportunidades.

4.5. Justificación del Proyecto

Se hace necesaria la implementación de una Estrategia institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial, para llevar a cabo procesos equitativos en los programas y proyectos de desarrollo, permitiendo que se implementen estrategias en las cuales se pueda incluir en igualdad de oportunidades al hombre y la mujer.

La Equidad de Género es de gran importancia dado que por medio de este se logra que el hombre y la mujer participen con igualdad de oportunidades, ni el hombre ni la mujer debe sentirse superior que el otro, todos son iguales y tienen los mismos derechos y oportunidades.

Debido a que no se conoce mucho a nivel interno y externo sobre el tema, provoca que los programas y proyectos no sean a largo plazo para las personas beneficiarias.

Por lo tanto es necesario que se tomen acciones para promover la Equidad de Género en los procesos de desarrollo local y comunitario, para que se fortalezca la participación activa del hombre y la mujer en los diferentes espacios de participación.

Es importante que se implemente una estrategia en la institución para permitir que los espacios de participación sean eficaces y sostenibles a largo plazo, creando beneficios para la mayoría de la población.

4.5.1. Población Destinataria

- ✓ 27 mujeres (Madres Guías).
- ✓ Líderes Comunitarios.

4.5.2. Objetivo General del proyecto

- ✓ Contribuir en la incorporación de criterios de Equidad de Género en el que hacer interno y externo de APAS-Visión Mundial, para ir disminuyendo la desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles.

4.5.3. Objetivo Específico del proyecto

- ✓ Elaborar una estrategia institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial, mediante una investigación participativa, que promoverá la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

4.5.4. Resultados previstos en el proyecto

1. Elaborado un Diagnóstico Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.
2. Definida y aprobada Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.
3. Elaboración de Propuesta de Seguimiento en base a la propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género.

4.6. Fases del Proyecto

A continuación se presentan las diferentes fases que se estarán ejecutando durante el proyecto de intervención.

Fase No. 1.	Inmersión institucional y comunitaria.
	Consiste en la fase en la cual la estudiante se inserta a nivel institucional y comunitario como parte del proceso de Práctica Profesional Supervisada.
Objetivo	Implementar procesos para la inmersión Institucional y comunitaria.
Metodología	En esta fase se trabajara con la metodología participativa, investigativa, analítica.
Fase No. 2.	Elaboración del Diagnóstico participativo de la situación del Enfoque de Género.
	Facilitar procesos participativos para la obtención de información sobre la situación de Género.
Objetivo	Elaborar Diagnóstico con enfoque participativo para establecer la situación del Enfoque de Género.
Metodología	La metodología que se utilizara en esta fase será la investigativa, método participativo y analítico los cuales nos van hacer útil para recopilar información necesaria.
Fase No. 3.	Elaboración de propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género.
	La elaboración de propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género es de mucha importancia la cual responde a la problemática identificada.
Objetivo	Elaborar propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género.
Metodología	La metodología que se utilizara en esta fase será la investigativa, método participativo y analítico.
Fase No. 4.	Elaboración de propuesta de seguimiento en base a la propuesta de estrategia institucional de Equidad de Género.

	La sostenibilidad es indispensable para que un proyecto de resultados eficientes y eficaces, por lo cual una propuesta de seguimiento es indispensable para garantizar que se siga implementando la propuesta de Estrategia de Equidad de Género.
Objetivo	Establecer lineamientos para la incorporación de una propuesta de seguimiento en base a la propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género.
Metodología	En esta fase se implementará la metodología investigativa y analítica.
Fase No. 5.	Elaboración del informe final.
	Elaborar el documento final, adjuntando toda la información obtenida durante el proceso de PPS.
Objetivo.	Concluir satisfactoriamente la fase No.5
Metodología	En esta fase se utilizará la metodología analítica, investigativa, documental.

4.6.1. Actividades por resultados

Actividades del Resultado 1.

1. Revisión bibliográfica de contenidos, métodos y técnicas para la elaboración del Diagnóstico de la situación en que se encuentra el enfoque de Género en APAS-Visión Mundial.

2. Elaboración del Diagnóstico sobre la situación del enfoque de Género en APAS-Visión Mundial.

3. Realización de dos encuentros intercomunitarios con la participación de 27 mujeres y líderes Comunitarios.

-El primer encuentro se realizó con el objetivo de recopilar información sobre necesidades problemas y fortalezas para la elaboración del Dx.

-El segundo encuentro se realizó con personal de la Institucional para obtener información para elaboración del Diagnóstico.

-Realización de 1 reunión con Coordinadora Programática para validación de la información de los resultados de la sistematización del Diagnóstico de la situación que se encuentra el Enfoque de Género en APAS-Visión Mundial.

4. Al haber finalizado el proceso de investigación se procede a la Redacción del informe de memoria y evaluación de cada uno de los encuentros.

Actividades del Resultado 2.

1. Revisión bibliográfica sobre propuesta de **Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.**

2. Elaboración de la propuesta de **Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.**

3. Realización de 1 encuentro intercomunitario con la participación de 20 mujeres y Líderes Comunitarios para recopilar información puntual para la elaboración de Estrategia Institucional.

-Reunión con Coordinadora Programática y personal Institucional para validación de la propuesta de **Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.**

4. Elaboración de informe de memoria y evaluación del encuentro.

Actividades del Resultado No.3

1. Revisión bibliográfica sobre la propuesta de Seguimiento en base a la Propuesta de **Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.**

2. Elaboración de propuesta de seguimiento en base a la propuesta de **Estrategia institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.**

4.7. Cronograma de actividades

No.	Actividades.	Periodo de Realización																											
		Enero		Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio					
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
	Fase I. Inmersión Institucional/comunitaria																												
1	Realizar agenda de trabajo.																												
2	Presentación de agenda a persona enlace.																												
3	Aprobación de las actividades a realizar durante el proyecto de intervención.																												
4	Gestión de recursos.																												
5	Reunión con el Gerente de APAS-Visión Mundial y Coordinadora Programática PDA.																												
6	Socialización del proyecto.																												
	Fase II. Elaboración del Diagnóstico participativo de la situación del enfoque de Género.																												
7	Revisión bibliográfica de contenidos, métodos y técnicas para la elaboración del diagnóstico de la situación que se encuentra el Enfoque de Género en APAS-Visión Mundial.																												

8	Elaboración del Diagnóstico sobre la situación del enfoque de Género en APAS-Visión Mundial.																							
9	<p>Realización de dos encuentros intercomunitarios con la participación de 27 mujeres y líderes Comunitarios.</p> <p>-El primer encuentro se realizó con el objetivo de recopilar información sobre necesidades problemas y fortalezas para la elaboración del Dx.</p> <p>-El segundo encuentro se realizó con personal de la Institucional para obtener información para elaboración del Diagnóstico.</p>																							
	-Realización de 1 reunión con Coordinadora Programática para validación de la información de los resultados de la sistematización del Diagnóstico de la situación que se encuentra el Enfoque de Género en APAS-Visión Mundial.																							
10	- Al haber finalizado el proceso de investigación se procede a la Redacción del informe de memoria y evaluación de cada uno de los encuentros.																							

4.8. Entorno interno y externo

4.8.1. Posición del proyecto en Organización Interna

Se va a generar una forma diferente de trabajar, permitiendo contribuir a lograr el desarrollo local y comunitario, siendo el proyecto una: **Propuesta de Estrategia institucional de Equidad de Género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial**, se pretende promover la participación con igualdad de oportunidades, se espera que el conocimiento adquirido sobre Equidad de Género sea trasladado hacia las comunidades para poder alcanzar los objetivos de la Institución.

4.8.2. Funciones específica del estudiante y de otros actores involucrados

El estudiante como actor principal en la formulación del documento, las funciones que se realizaran durante el proceso son las siguientes:

- ✓ Planificar y ejecutar las actividades programadas.
- ✓ Convocar a las diferentes capacitaciones que se van a realizar.
- ✓ Gerenciar el personal adecuado para que brinde las capacitaciones.
- ✓ Elaboración del documento.
- ✓ Realizar diagnóstico participativo.
- ✓ Elaboración de Propuesta de Estrategia.
- ✓ Organización de encuentros.
- ✓ Evaluación de los encuentros.

Otros actores Involucrados.

- ✓ Persona enlace, monitorear el trabajo realizado, y evaluar el desarrollo de las funciones a realizar.
- ✓ instituciones que indirectamente apoya los procesos de la institución, participar conjuntamente durante el proceso.

4.8.3. Coordinación interna

Se coordinan acciones internas con la institución y la estudiante, se debe tener una estrecha relación con los actores involucrados en el proyecto a ejecutarse, actuando de forma inmediata para tomar acciones que contribuyan a promover la Equidad de Género y hacer que la participación sea con igualdad de oportunidades y así poder generar un cambio positivo en el desarrollo.

4.8.4. Coordinación con Red Externa

Para interactuar con la red externa, se deben realizar acciones que involucren a Instituciones afines a los objetivos del desarrollo comunitario, se incluyan en el proceso para hacer conciencia sobre la importancia de la promoción de la Equidad de Género.

4.9. Incidencia del proyecto en la región

Los cambios que va generar el proyecto que el hombre y la mujer se involucren en procesos de desarrollo que son de beneficio para ambos, de igual forma se estarían mejorando las relaciones que existe entre ambos, se estaría contribuyendo a que la Equidad de Género se promueva en los programas y proyectos.

4.9.1. Implicaciones Éticas a considerar

Es necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ El respeto a la libertad de expresión.
- ✓ Tomar en cuenta las reglas internas de la institución.
- ✓ Tomar en cuenta los lineamientos que estipula la Universidad Rafael Landívar durante el proceso de la Práctica Profesional Supervisada.
- ✓ Tener una buena comunicación con la persona enlace, y el Supervisor de la Práctica profesional Supervisada.
- ✓ Siempre tener en cuenta los lineamientos que el Supervisor haga relacionados a la práctica.

4.9.2. Identificación de conflictos que en el desarrollo del proyecto se pueden provocar y la propuesta del manejo de los mismos

En toda acción que se realiza es notable que surjan inconvenientes que obstaculizan la realización de los objetivos planteados, los conflictos que pueden surgir durante el proyecto son:

- ✓ Que las comunidades tomen de forma negativa el proyecto
- ✓ Que surjan conflictos por intereses personales.
- ✓ Que las instituciones relacionadas al tema del proyecto no brinden apoyo.

Que surjan este tipo de obstáculos durante el proceso del proyecto puede provocar que este no se realice, si llegasen a surgir estos inconveniente es necesario convocar a las personas de las comunidades y las Instituciones relacionadas al proyecto para dialogar sobre la importancia que tiene el proyecto y los cambios que se tendrían al realizar este.

4.10. Recurso y presupuesto

4.10.1. Recursos técnicos y humanos

Técnicos:

- ✓ Computadora.
- ✓ Cañonera.
- ✓ Memoria USB.
- ✓ Teléfono celular.

Humanos:

- ✓ La Estudiante de la Universidad Rafael Landívar, de la carrera de Licenciatura en Trabajo social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.
- ✓ La persona Enlace.
- ✓ Persona Experta en el tema.

4.10.2. Recursos materiales y monetarios

Materiales:

- ✓ Resma de papel bond.
- ✓ Tinta para impresora.
- ✓ Memoria USB.
- ✓ Cañonera.
- ✓ Empastados.

4.11. Presupuesto del proyecto

No.	Rubro	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
1.	Personal			
1.1.	Trabajadora Social.	4 Meses.	Q.5,000	Q.20,00
1.2.	Profesional especializado en el tema, para impartir las diferentes capacitaciones.	4 Meses.	Q.5,500	Q.25,000
2.	Actividades			
2.1.	-Realización de dos encuentros intercomunitarios con la participación de 27 mujeres y líderes Comunitarios. -El primer encuentro se realizó con el objetivo de recopilar información sobre necesidades problemas y fortalezas	2.	Refacción Q. 500 Almuerzo Q.1,120 Salón Q.800 <hr/> Total Q.2,420	Q.4,840

	<p>para la elaboración del Dx.</p> <p>-El segundo encuentro se realizó con personal de la Institucional para obtener información para elaboración del Diagnóstico.</p> <p>-Realización de 1 reunión con Coordinadora Programática para validación de la información de los resultados de la sistematización del Diagnóstico de la situación que se encuentra el Enfoque de Género en APAS-Visión Mundial.</p>			
2.2.	<p>-Realización de 1 encuentro intercomunitario con la participación de 20 mujeres y Líderes Comunitarios para recopilar información puntual para la elaboración de Estrategia Institucional.</p> <p>-Reunión con</p>	1.	<p>Refacción. Q.500</p> <p>Almuerzo. Q.1,120</p> <p>Salón. Q.800</p> <hr/> <p>Total. Q.2,420</p>	Q. 2,420

	Coordinadora Programática y personal Institucional para validación de la propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.			
2.3.	Elaboración de propuesta de seguimiento en base a la propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.	1.	Q.5,000	Q.5,000
3.	Equipo			
3.1.	Cañonera.	1 /Q.100 por hora. 3 presentaciones	Q.300	Q.1,800
3.2.	Teléfono celular.	6 meses.	Q.100	Q.600
3.3.	Tinta para impresora	7 cartuchos de tinta negro. 5 cartuchos de tinta de color.	Cartucho de tinta negro Q.180 Cartucho de tinta de color Q.220	Q.2,360
4.	Papelería			
4.1.	Resma de papel bond carta	2.	Q.50	Q.100
4.2.	Resma de papel bond	2.	Q.50	Q.100

	oficio			
4.3.	Empastado del documento.	10 empastados.	Q.40	Q.400
	Total del Proyecto.			Q.62,620

4.12. Monitoreo y evaluación del proyecto

4.12.1. Indicadores de éxito específico

Fase No.1 Inmersión institucional y/o comunitaria.	
Metodología a utilizar. En esta fase se trabajará con la metodología participativa, investigativa, analítica.	
Acciones.	Indicadores.
<ul style="list-style-type: none">• Aprobación de las actividades a realizar durante el proyecto de intervención.	Se aprueba en un 100% las actividades que se estarán realizando durante el proceso.
<ul style="list-style-type: none">• Gestión de recursos.	Se logró en un 100% la gestión realizada.
<ul style="list-style-type: none">• Socialización del proyecto.	Se socializó en un 98% el proyecto.
Fase No. 2. Elaboración del Diagnóstico participativo de la situación del Enfoque de Género.	
Metodología a utilizar. La metodología que se utilizará en esta fase será la investigativa, método participativo y analítico los cuales nos van hacer útil para recopilar información necesaria.	
Acciones.	Indicadores.
<ul style="list-style-type: none">• Realización del Diagnóstico Participativo de la situación del enfoque de Género.	<ul style="list-style-type: none">• Se logra terminar en un 100% el Diagnóstico participativo de la situación del enfoque de Género.

<p>-Realización de dos encuentros intercomunitarios con la participación de 27 mujeres y líderes Comunitarios.</p> <p>-El primer encuentro se realizó con el objetivo de recopilar información sobre necesidades problemas y fortalezas para la elaboración del Dx.</p> <p>-El segundo encuentro se realizó con personal de la Institucional para obtener información para elaboración del Diagnóstico.</p> <p>-Realización de 1 reunión con Coordinadora Programática para validación de la información de los resultados de la sistematización del Diagnóstico de la situación que se encuentra el Enfoque de Género en APAS-Visión Mundial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se logra realizar en un 100% los 2 encuentros y reunión durante el mes de marzo 2,014.
<p>-Al haber finalizado el proceso de investigación se procede a la Redacción del informe de memoria y evaluación de cada uno de los encuentros.</p>	<p>Se alcanzaron en un 100% los objetivos planteados.</p>

Fase No. 3. Elaboración de propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género.

Metodología a utilizar.

La metodología que se utilizará en esta fase será la investigativa, método participativo y analítico.

Acciones.	Indicadores.
<ul style="list-style-type: none"> • Revisión bibliográfica sobre propuesta de Estrategia institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial. 	<p>Se investigó un 98% de información necesaria para desarrollar la Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.</p>
<p>-Realización de 1 encuentro intercomunitario con la participación de 20 mujeres y Líderes Comunitarios para recopilar información puntual para la elaboración de Estrategia Institucional.</p> <p>-Reunión con Coordinadora Programática y personal Institucional para validación de la propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.</p>	<p>Se realiza en un 100% el encuentro y reunión durante el mes de Abril 2,014.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de informe de memoria y evaluación del encuentro. 	<p>Se alcanzaron en un 100% los objetivos planteados.</p>
<p align="center">Fase No. 4. Elaboración de propuesta de seguimiento en base a la</p>	

propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género.

Metodología a utilizar.

En esta fase se implementará la metodología investigativa y analítica.

Acciones.	Indicadores.
<ul style="list-style-type: none"> Revisión bibliográfica sobre la propuesta de Seguimiento en base a la Propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial. 	Se investigó en un 95% sobre información necesaria para la elaboración de la propuesta de Seguimiento en base a la propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.
<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de propuesta de Seguimiento en base a la propuesta de Estrategia institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial. 	Se logra que el 100% la Propuesta de Seguimiento en base a la propuesta de Estrategia institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.

Fase No. 5. Elaboración del Informe Final.

Metodología a utilizar.

En esta fase se utilizará la metodología analítica y participativa, investigativa, documental.

Acciones.	Indicadores.
<ul style="list-style-type: none"> Entrega del documento final al Asesor. 	Se finaliza en un 100% el informe final la primera semana de Julio 2,014.
<ul style="list-style-type: none"> Entrega del documento final al centro de práctica. 	Se hace entrega en un 100% el informe final a la Institución la segunda semana de Julio 2,014.

4.13. Indicadores de éxitos generales

Resultados Previstos	Indicadores de éxito generales
<p>Resultado No.1.</p> <p>Elaborado un Diagnóstico Institucional de Equidad de Género en APA.S-Visión Mundial</p>	<p>Un (1) Diagnóstico participativo de la situación que se encuentra el enfoque de género en la Asociación de productores Agropecuarios del Suchitán-APAS-Visión Mundial durante el primer semestre 2014.</p>
<p>Resultado No.2.</p> <p>Definida y aprobada Estrategia institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial</p>	<p>Una (1) propuesta de Estrategia institucional de Equidad de Género definida y aprobado al 100% durante el primer semestre del 2014 por la Asociación de productores Agropecuarios del Suchitán-APAS-Visión Mundial.</p>
<p>Resultado No.3</p> <p>Elaboración de propuesta de Seguimiento en base a la propuesta de Estrategia institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.</p>	<p>Una (1) propuesta de plan seguimiento (Sostenibilidad del proyecto de intervención) en base a la estrategia institucional de equidad de género aprobado al 100% por APAS-Visión Mundial.</p>

Capítulo V

Presentación de Resultados

Como resultado del proceso de Práctica Profesional Supervisada del proyecto de intervención denominado: Estrategia Institucional de Equidad de Género en los proyectos y programas de Desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial, en el cual se presentan satisfactoriamente los siguientes resultados:

1. Elaboración del Diagnóstico Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial, el cual se desarrolló para conocer la situación actual sobre Equidad de Género en la Institución (ver anexo 9.7)
2. Elaboración de Estrategia Institucional de Equidad de Género en los proyectos y programas de Desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial (ver anexo 9.8)
3. Elaboración del Plan de Seguimiento(Sostenibilidad) en base al Diagnostico Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial y la Estrategia Institucional de Equidad de Género en los proyectos y programas de Desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial.

Capítulo VI

Análisis de Resultados

El análisis de resultados consiste en la descripción de los alcances obtenidos durante la ejecución de actividades planificadas para lograr los objetivos planteados de acuerdo a las fases planteadas.

6.1. Estrategia de inmersión Institucional y comunitaria

Propuesta: Estrategia institucional de Equidad de Género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial, con la cual se pretende incluir al hombre y la mujer en los diferentes programas de desarrollo con los que cuenta la Asociación.

Para lograr la inmersión Institucional se realizaron visitas institucionales, debido a la reciente reestructuración realizada en la Asociación se han implementado nuevos cargos siendo estos la Coordinadora Programática del Programa de Desarrollo de Área, oficiales de Organización Comunitaria y Gobierno Local, Desarrollo Integral de la Niñez y Patrocinio , así mismo se obtuvo la comunicación directa con el Gerente Administrativo ya que no es la misma persona que asume dicho cargo, se logró la autorización por parte del Gerente y la Coordinadora Programática para seguir con el proceso de Práctica Profesional Supervisada II, así mismo se socializo y se obtuvo la aprobación del proyecto de intervención.

Dentro de las estrategias implementadas para lograr la inmersión institucional y comunitaria fue necesario desarrollar acciones como; mecanismos de comunicación asertiva la cual contribuyo al involucramiento con el personal Institucional, así mismo para comprender el proceso de Practica Profesional Supervisada a realizar por la estudiante en la estadía en el centro de práctica, se efectuaron visitas semanales y se brindó el acompañamiento en actividades institucionales en las comunidades de cobertura, de igual manera para el involucramiento con los comunitarios se hizo necesario desarrollar procesos de dialogo con las personas designadas como enlace,

esto contribuyo a facilitar la convocatoria dirigida hacia las Madres Guías y líderes comunitarios, de esta forma se llevó a cabo el primer encuentro de inmersión comunitaria.

Derivado del compromiso adquirido por parte de la institución se me fue brindado el apoyo técnico y financiero para cubrir alimentación de los participantes en la realización de actividades, así mismo el acuerdo obtenido por la estudiante fue desarrollar las actividades con el debido conocimiento de la persona enlace y Coordinadora de la Institución.

6.2. Estrategias y metodologías Implementadas

A continuación se presentan las técnicas y métodos que fueron utilizados durante el proceso de Práctica Profesional Supervisada:

- **Analítico**, se implementó para analizar, seleccionar y socializar la información recopilada en unión con el personal institucional y comunitario durante el desarrollo de fases planificadas.

Este método permitió llevar a cabo la integración del análisis de resultados obtenidos mediante la ejecución de actividades.

- **Participativa**, para desarrollar procesos democráticos y legitimados se utilizó la metodología participativa para lograr el involucramiento tanto del personal institucional como de Madres Guías y Líderes Comunitarios, ya que de la participación activa de los mismos se obtuvo la información necesaria para para el desarrollo del Diagnóstico y elaboración de la Estrategia.
- **Cuestionarios**, técnica implementada para la recolección de información, con el fin de conocer el contexto interno y externo de la situación actual de la institución en el enfoque de género para ser utilizada en la elaboración del Diagnóstico y Estrategia Institucional.
- **Lluvia de ideas**, técnica que se implementó para obtener ideas concretas sobre las acciones a implementarse en la Estrategia Institucional, para lograr la incorporación del hombre y la mujer en los procesos de desarrollo.

1. Análisis Diagnóstico Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial

Se elaboró un Diagnóstico Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial, que se caracterizó por la implementación de una metodología participativa en la cual los involucrados fueron el personal de la Institución, Madres Guías y Líderes Comunitarios, quienes aportaron información útil para conocer el estado actual en la que se encontraba el Enfoque de Género a nivel interno y externo, la información obtenida fue determinante para elaborar la Estrategia Institucional de Equidad de Género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS- Visión Mundial, puesto que brinda el soporte de conocimiento necesario para comprender el contexto actual de la Institución.

Para el desarrollo del Diagnostico se hizo necesario realizar un encuentro con la población atender en el cual se obtuvo la participación de 29 personas dentro de las cuales el 98% fueron mujeres y el 2% hombres, así mismo se realizó un encuentro con el personal Institucional en el cual participaron 6 personas siendo el 98% mujeres y el 2% hombres.

En los encuentros se les explico a los participantes sobre que se trataba la reunión, cuál era el objetivo y lo que se pretendía hacer, así mismo se presentó un cuestionario grupal el cual contenía preguntas respecto al tema de Equidad de Género.

Por lo tanto el Diagnostico Institucional contiene información sobre la situación actual del enfoque de Género en la Institución y las comunidades de cobertura, un FODA Institucional y la interpretación de las preguntas de los cuestionarios que fueron aplicados para la recopilación de información.

Otros resultados obtenidos

- Se logró realizar los dos encuentros con Madres Guías, Líderes Comunitarios y personal Institucional para la elaboración del Diagnóstico.
- Se ha obtenido la validación del Diagnóstico realizado tanto con personal institucional como con las Madres Guías y Líderes Comunitarios.

2. Análisis Estrategia Institucional de Equidad de Género

Se elaboró la Estrategia con la intervención del personal de la institución y de la estudiante, siendo el objetivo primordial el incorporar al hombre y la mujer en los procesos de desarrollo implementados por APAS-Visión Mundial, la Estrategia se caracteriza por ser integradora ya que proporciona un enfoque holístico en el cual se contempla el fortalecimiento del personal Institucional como de las comunidades de cobertura de la misma.

Con la implementación de la Estrategia se crearan alianzas Interinstitucionales que ayudaran a promover la Equidad de Género en las comunidades, por lo cual se proyectó convocar a Instituciones con objetivos afines.

Para lograr el resultado planteado se hizo necesario que las personas beneficiarias aportaran ideas, sobre acciones que se podrán implementar para lograr incluir al hombre y la mujer en los diferentes espacios de participación, obteniendo de la mismas una participación democrática, directa y legítima.

Así mismo se logró el impacto de la Institución con la Estrategia ya que les pareció de suma importancia para la Institución, debido a que las acciones que se implementan dentro de la misma no son eficientes.

Para poder desarrollar la Estrategia se hizo necesario tener un encuentro con la población atender, en la cual participaron 25 personas entre las cuales el 95% de los participantes fueron mujeres y el 5% hombres.

Por lo tanto dentro del encuentro se les dio a conocer a los participantes el objetivo de la reunión, lo que se pretendía hacer y que beneficio obtendrían ellos con la Estrategia, debido que en la realización de los cuestionarios a los comunitarios se evidencio el poco conocimiento sobre Equidad de Género, se consideró necesario poder brindarles una capacitación sobre el tema, el cual tuvo espacio en el encuentro, y se les brindo información sobre Equidad de Género y participación ciudadana, la cual fue impartida

por el Ing. Antonio Privado y la Licda. Claudia Urbizo, quienes pertenecen al Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural COREDUR.

Otros Resultados obtenidos:

- Capacitación realizada por el Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural - COREDUR- sobre Equidad de Género en las comunidades del Enganche, Quebrada Seca y La Ceibita.

3. Análisis Plan de Seguimiento (Sostenibilidad) en base a la Estrategia Institucional de Equidad de Género.

Siendo la sostenibilidad entendida como el componente que garantiza que un proyecto sea sostenible a través del tiempo, el mismo da el soporte a la Estrategia Institucional de Equidad de género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS- Visión Mundial, el cual garantiza que sea implementada la misma durante las actividades planificadas, se elaboró de acuerdo a los lineamientos otorgados por el asesor de práctica.

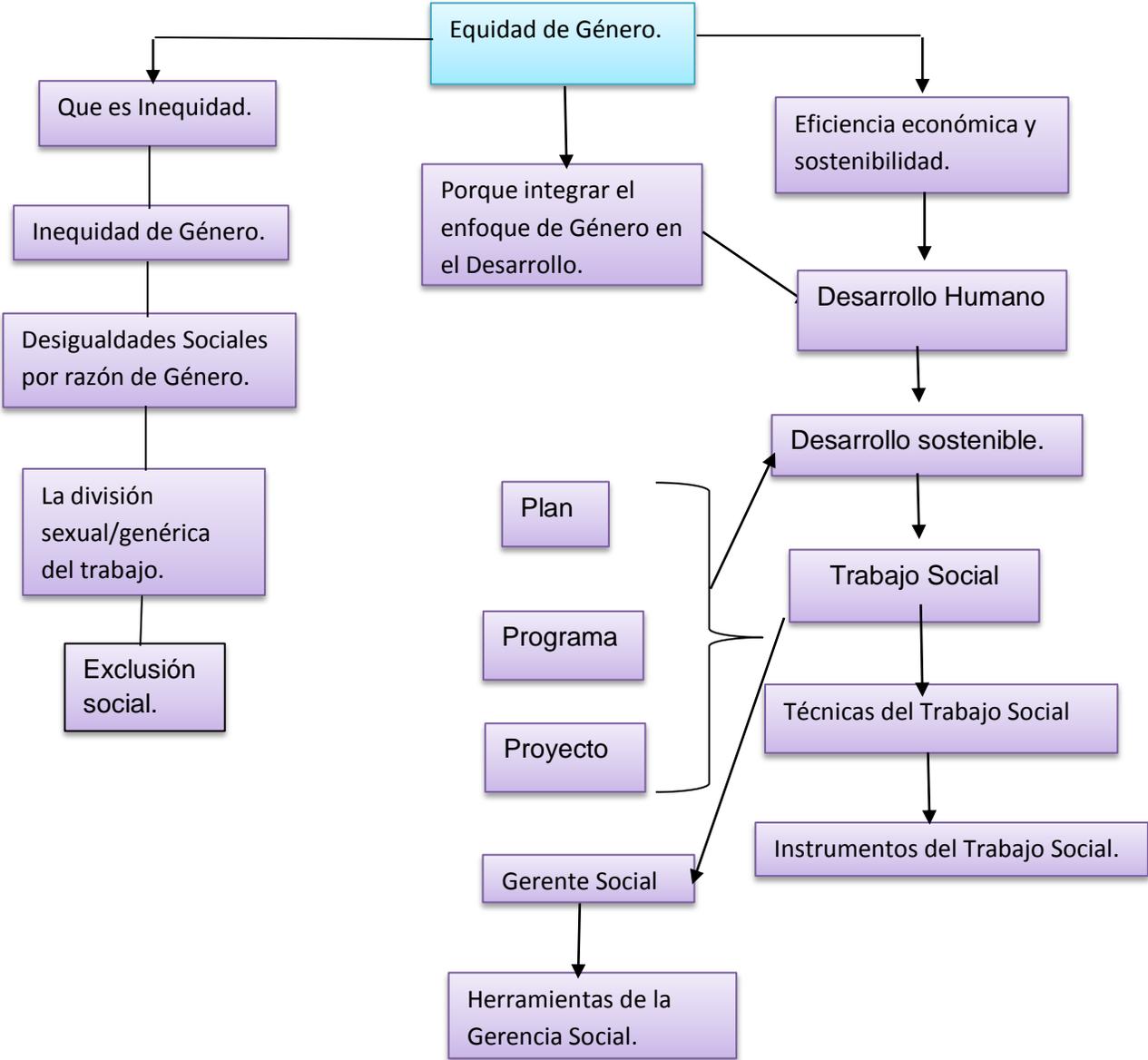
Dentro del marco de elaboración del Plan se visualizó los principios y valores por los cuales está regido el proceso de seguimiento, así mismo se desarrollaron componentes los cuales son: social, cultural, técnico, gestión, político, alianzas estratégicas y financiero, los cuales comprenden parte importante para el desarrollo de la estrategia.

Se contempló dentro del mismo las personas participantes, el recurso necesario para el desarrollo de actividades planificadas de acuerdo al cronograma de actividades.

El fin de la elaboración del Plan consiste en brindar a la institución el soporte técnico y financiero para que la estrategia sea sostenible durante el periodo de ejecución y brinde el impacto necesario para que los programas y proyectos enfocados a la Equidad de Género cumplan con los componentes de eficiencia y eficacia institucional para optimizar un desarrollo individual e integral en las comunidades de área de cobertura.

CAPITULO XII

7.1. Mapa Conceptual



7.2. Marco Teórico / Conceptual

El artículo 4º. Libertad e Igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

(Constitución Política de Guatemala)

7.3. Inequidad

Se refiere a una situación en la que no todas las personas y ciudadanos de una misma sociedad, comunidad o país, tienen los mismos derechos, obligaciones, bienes, beneficios o acceso a tales.

El tema de la inequidad se ha referido en su discusión social fundamentalmente a las grandes diferencias de ingreso económico, sin contar mucho con que esta situación hace referencia al problema de la desigualdad de oportunidades en áreas como la cultura, infraestructura, vivienda, educación y salud.

Lo contrario a equidad/desigualdad injusta. El concepto de inequidad se ha considerado sinónimo del concepto de desigualdad. Es fundamental diferenciar estos dos conceptos. Mientras desigualdad implica diferencia entre individuos o grupos de población, inequidad representa la calificación de esta diferencia como injusta.

La inequidad, según (Breilh, 1996,19), es una categoría social que expresa las contradicciones sustanciales de poder que enfrentan los grupos existentes en una sociedad, donde la apropiación y reproducción del poder ocurre en tres dominios de distinta generalidad y peso determinante:

- Las relaciones de género,
- Las relaciones sociales (de clase) y
- Las relaciones étnicas.

7.4. Equidad

La equidad viene del latín *aequitas*, de *aequus*, igual. Tienen una connotación de justicia e igualdad social con responsabilidad y valoración de la individualidad, llegando a un equilibrio entre las dos cosas, la equidad es lo justo en plenitud.

Según la definición de la Real Academia Española, tiene varias acepciones:

- ❖ Animo de Igualdad.
- ❖ Bondadosa templanza habitual.
- ❖ Propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley.
- ❖ Justicia natural, por oposición a la letra de la ley positiva.

7.5. Género

Según la organización mundial para la salud El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.

Wed: <http://www.who.int/topics/gender/es/>

7.6. Equidad de Género

Se refiere a la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer.

La palabra SEXO hace referencia a la descripción de la diferencia biológica entre mujeres y hombres y no determina necesariamente los comportamientos El concepto

género designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer y hombre, a la interrelación entre ambos y las diferentes relaciones de poder/subordinación en que estas interrelaciones se presentan.

(Oxfam, 1997)

“Los sistemas Sexo-Género son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales”.

Este sistema ha determinado tanto la posición social diferenciada para mujeres y hombres como las relaciones desiguales entre ambos. El Sistema Sexo-Género históricamente ha generado una situación de discriminación y marginación de las mujeres en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales, así como en los ámbitos público y privado, estableciendo muy clara y diferenciadamente la intervención de los hombres en la esfera productiva y de las mujeres en la reproductiva. Esta posición social diferenciada se construye a partir de la asignación de papeles, espacios, características e identidades diferentes para cada persona, en razón de su sexo biológico, lo que da como resultado una situación diferenciada (en términos de derechos, valores, oportunidades) y un código complejo que organiza y regula las relaciones entre los sexos.

(De Barbieri, 1992)

7.6. ¿Por qué integrar el enfoque género en el desarrollo?

7.6.1. Eficiencia económica y sostenibilidad

El concepto de género se ha convertido de manera creciente en un tema importante dentro del desarrollo, no sólo por las preocupaciones de igualdad y justicia social, sino también desde el punto de vista de la eficiencia económica y de la sostenibilidad.

A pesar del importante papel que las mujeres desempeñan como contribuyentes activas al desarrollo socio-económico en los sectores claves, han permanecido invisibles en la planificación para el desarrollo o se les ha asignado un papel marginal. Este hecho es el resultado de las asimetrías de género existentes. Sería ineficiente excluir a la mitad de la población y otorgarles un papel de segunda categoría, ya que estaríamos infrutilizando la capacidad humana en su totalidad.

Los derechos, responsabilidades y roles asignados a las mujeres, difieren de los de los hombres. Tienen menor acceso a los recursos y a las oportunidades, tales como educación y formación, crédito, tierra y autoridad en la toma de decisiones. Por lo tanto, la desigualdad en el acceso a los recursos y a las oportunidades obstaculiza la eficiencia económica y la sostenibilidad.

“La desigualdad persistente entre hombres y mujeres lleva a la sociedad a un menor nivel de productividad y, por último, a un menor nivel de crecimiento económico”.

(Finnida, 1995).

Tanto mujeres como hombres son agentes activos de su propio desarrollo, y del desarrollo en general, siempre que los recursos y las oportunidades estén disponibles sobre una base igualitaria. Asimismo, el análisis de género puede:

- ❖ Ayudar a mejorar la previsión de los resultados y, por lo tanto, contribuir a que las políticas sean efectivas y eficientes.
- ❖ Mejorar la precisión de los costes y proyecciones en relación a los programas y beneficios.

7.6.2. La división sexual/genérica del trabajo

Tanto mujeres como hombres trabajan para mantener sus hogares y comunidades, pero su trabajo tiende a ser diferente en naturaleza y valor. Estas diferencias son un aspecto central en las relaciones de género. La sociedad ha asignado diferentes

papeles, responsabilidades, actividades y poderes a mujeres y hombres de acuerdo con lo que se considera apropiado, otorgándoles una valoración social a los mismos.

Esto es lo que se denomina la división sexual del trabajo o más precisamente, la división genérica del trabajo.

7.7. Exclusión Social

La exclusión social consiste en negarle a una persona las oportunidades a las que tiene derecho porque es `diferente a nosotros´.

La exclusión surge cuando a una persona se le niegan o restringen sus oportunidades para pertenecer a una sociedad.

Se excluye por el color de piel es una característica neutral (negra, blanca) que sirve para identificar a las personas, pero solo es una diferencia cuando se le atribuye una connotación negativa

7.8. Desarrollo Humano

“Según Amartya Sen El desarrollo humano, como enfoque, se ocupa de lo que yo considero la idea básica de desarrollo: concretamente, el aumento de la riqueza de la vida humana en lugar de la riqueza de la economía en la que los seres humanos viven, que es sólo una parte de la vida misma”.

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

Para que existan más oportunidades lo fundamental es desarrollar las capacidades humanas: la diversidad de cosas que las personas pueden hacer o ser en la vida. Las capacidades más esenciales para el desarrollo humano son disfrutar de una vida larga y saludable, haber sido educado, acceder a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida digno y poder participar en la vida de la comunidad. Sin estas capacidades, se

limita considerablemente la variedad de opciones disponibles y muchas oportunidades en la vida permanecen inaccesibles.

Wed: (<http://www.desarrollohumano.org.gt/content/%C2%BFque-es-desarrollo-humano>)

7.9. Desarrollo Sostenible

Se llama desarrollo sostenible aquél desarrollo que es capaz de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos y posibilidades de las futuras generaciones. Intuitivamente una actividad sostenible es aquélla que se puede mantener. Por ejemplo, cortar árboles de un bosque asegurando la repoblación es una actividad sostenible. Por contra, consumir petróleo no es sostenible con los conocimientos actuales, ya que no se conoce ningún sistema para crear petróleo a partir de la biomasa. Hoy sabemos que una buena parte de las actividades humanas no son sostenibles a medio y largo plazo tal y como hoy están planteadas.

Wed: <http://ccqc.pangea.org/cast/sosteni/soscast.htm>

7.10. Plan

El plan define a grandes rasgos las ideas que van a orientar y condicionar el resto de niveles de la planificación para el mismo. Determina prioridades y criterios, cobertura de equipamientos y disposición de recursos, su previsión presupuestaria y horizonte temporal.

Sería el nivel estratégico, con unas metas genéricas que dan sentido al resto de los niveles, de forma que no se hagan actuaciones aisladas sino que todas tengan una coherencia, una finalidad.

7.11. Programa

El programa concreta los objetivos y los temas que se exponen en el plan, teniendo como marco un tiempo más reducido. Ordena los recursos disponibles en torno a las acciones y objetivos que mejor contribuyan a la consecución de las estrategias marcadas. Señala prioridades de intervención en ese momento.

Sería el nivel táctico, situado entre el plan y el proyecto. Intenta acercar uno al otro concretando esas ideas y objetivos más generales del plan en un lugar y tiempo determinados y a partir de unos recursos concretos disponibles. De esta forma las ideas generales del Plan se llevan a una situación concreta.

7.12. Proyecto

Se refiere a una intervención concreta, individualizada, para hacer realidad algunas de las acciones contempladas en el nivel anterior (el nivel táctico). Define resultados previstos y procesos para conseguirlos, así como el uso concreto de los recursos disponibles.

Wed: <http://cursoformaciondeformadores.jimdo.com/plan-programa-proyecto/>

7.13. Trabajo Social

El Trabajo Social es una disciplina académica que estudia las necesidades y problemas históricamente relevantes que presentan las sociedades e interviene en ellos con el propósito de contribuir a su solución. Contribuye así a impulsar la participación, la autogestión para el desarrollo y la transformación de la realidad social, para que la mayoría excluida acceda al bienestar integral. Así mismo, también acompaña el movimiento social que desde los diferentes escenarios enfrenta el desafío de contribuir en la construcción de una nueva sociedad.

Wed: http://www.url.edu.gt/PortalURL/Principal_01.aspx?s=7

7.13.1. Técnicas del Trabajo social

✓ Observación

Es una técnica realizada en la investigación que consiste en ver hechos y fenómenos que se desean conocer, cuando se utiliza con un objetivo determinado requiere de ser programada y controlada sistemáticamente, debe seguir los principios básicos de

confiabilidad y validez, es un procedimiento que se puede utilizar junto con otros para recabar información, como es el caso de la entrevista.

Modalidades de la observación

a) Según los medios utilizados para sistematizar lo observado

1. **Observación no estructurada.**- También llamada ordinaria, libre, simple o asistemática, consiste en reconocer y anotar los hechos a partir de categorías o guías de observación poco estructuradas. Con el riesgo de que en cualquier momento tendremos la impresión de que sabemos más de lo que en realidad hemos visto. Los datos son tan reales y vívidos y nuestros sentimientos acerca de los mismos son tan fuertes que a veces confundimos nuestras emociones con la extensión de nuestros sentimientos.
2. **Observación estructurada.**- Llamada también sistemática, apela a los procedimientos muy estructurados para la recopilación de los datos u hechos observados, estableciendo de antemano, qué aspectos se han de estudiar.

b) Según el papel o modo de participación del observador

1. **Observación no participante.**- Consiste en la toma de contacto del observador con el hecho o grupo a estudiar, pero permaneciendo ajeno a la situación que observa. El carácter externo y no participante de éste tipo de observación no quita que sea consciente, dirigida y ordenada hacia la finalidad propuesta, de lo contrario, la sola pasividad no permitiría recoger la información pertinente.
2. **Observación participante.**- Consistente en la participación directa e inmediata del observador en cuanto asume uno o más roles en la vida del grupo o dentro de una situación determinada. Se le ha definido como la técnica por la cual se llega a conocer la vida, un grupo desde el interior del mismo, permitiendo captar no sólo los fenómenos objetivos sino también el sentido subjetivo en muchos comportamientos.

✓ **Entrevista:**

Es la técnica que consiste en una conversación interpersonal que tiene como finalidad obtener información oral. Es una de las técnicas en que se apoya la investigación social, sin embargo, es importante tener en cuenta que la entrevista es una técnica que utilizan distintos profesionistas (el médico, el psicólogo, el periodista y por supuesto el trabajador social, entre otros). Consiste en una conversación entre dos o más personas con un objetivo determinado, en donde uno de ellos es el entrevistador y el otro el entrevistado.

Modalidades de la entrevista

a) De acuerdo con la finalidad

Puede ser para el estudio o la investigación, con fines de diagnóstico social, o bien, con fines de tratamiento social e individual.

b) Según la estructuración

1. **Dirigida.**- Responde a un esquema establecido "a priori" por el trabajador social, y en la cual el profesional la orienta hacia dicho esquema, por ejemplo: el interrogatorio de datos económicos.
2. **Abierta.**- Es flexible y centrada en la problemática del caso y aunque es libre no deja de tener una cierta guía por parte del técnico para recoger aspectos útiles de todo el material referido por ejemplo: el relato espontáneo que permite conocer la vida pasada de la persona.

c) De acuerdo con el número de participantes

1. **Individual.**- Consiste en la intervención cara, a cara entre dos personas, aunque en la misma suelen estar toda una serie de personajes no presentes (padre madre cónyuge, hijos hermanos, amigos, etc.)

3. **Grupal.**- Se han mencionado las siguientes variables: más de un entrevistador (equipo) con un entrevistado, más de un entrevistador con un grupo familiar, parejas, etc., y un entrevistador con varios entrevistados (grupo de pacientes, familias, parejas, etc.)

✓ **Visita Domiciliaria**

Es la técnica a través de la cual el trabajador social tiene contacto directo con la persona y/o su familia en el lugar en donde vive, y cuya finalidad es conocer los aspectos más importantes del medio ambiente en el que se desarrolla el sujeto motivo de estudio.

Las posibilidades de aplicación de esta técnica de investigación social de campo trascienden el mero estudio de las interacciones familiares ya que al facilitar la aplicación simultánea de la observación y la entrevista en el medio natural en el que se desenvuelve el individuo permite también entrar en contacto con parientes, amigos y vecinos que proporcionarían datos valiosos sobre el sujeto motivo de estudio y su familia.

También permitirá al trabajador social identificar las características de la salud física y mental de la familia; establecer el nivel socioeconómico y las condiciones ambientales en que viven.

7.13.2. Instrumentos del Trabajo Social

✓ **Informe**

Es el documento que establece datos e información sobre la situación de una persona, institución, grupo, problema o hecho, consignando la interpretación, opinión y juicio del trabajador social.

✓ **Familiograma**

Es la representación gráfica de la organización de la familia, así como de las formas de comunicación y relación entre sus miembros.

✓ **Diario de campo**

Es el relato escrito cotidianamente de las experiencias vividas y de los hechos observados por el trabajador social.

✓ **Cuaderno de notas**

Adopta generalmente la forma material de libreta que el observador lleva consigo en su bolsillo o cartera con el objeto de anotar sobre el terreno toda la información, datos, fuentes de información, referencias, expresiones, opiniones, hechos, croquis, etc., de interés para su investigación. Estas anotaciones pueden ser muy útiles para redactar el diario sobre datos objetivos, que de otro modo, podrían ser olvidados o distorsionados.

✓ **Cuestionario**

Instrumento de recolección de información, en el que las preguntas se formulan por escrito y no es necesaria la presencia del aplicador.

✓ **Estudio social**

Instrumento que permite conocer la personalidad del individuo en su entorno social, y cuyo enfoque es más profundo que el estudio socioeconómico ya que emplea todo el proceso metodológico del trabajo social de casos, centrándose en el desarrollo del individuo tanto en el núcleo familiar, como en su ambiente social.

✓ Expedientes

Son la recopilación cronológica de antecedentes, actuaciones, interpretaciones y documentos que informan acerca de la evolución de un caso social o de un grupo, y que contiene toda documentación obtenida durante el proceso de investigación y promoción del caso.

Wed: <http://practicastrabajosociali.blogspot.com/2012/03/tecnicas-e-instrumentos-utilizados-por.html>

7.14. ¿Qué es un Gerente?

El gerente es la persona que está encargado de la dirección, coordinación, o administración de una empresa, una institución u organización. En algunos casos está encargado de una parte de la organización, por ejemplo de un departamento.

Wed: <http://www.encyclopediadetareas.net/2012/10/que-es-un-gerente.html>

7.14.1. Gerencia Social

La Gerencia Social es una estrategia que se base en los criterios de la equidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad, que permite orientar la toma de decisiones, las acciones a seguir y el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados.

Está ligada a la experiencia real de la región, y a experiencias internacionales relevantes en los campos abordados. Es un concepto en constante evolución. Sin trascender las diferencias de base debe compararse con la gerencia privada convencional pero con un elemento clave: la construcción de valor público.

La Gerencia Social trasciende la rentabilidad económica y procurar la rentabilidad social. Hoy, en la problemática existente, la gerencia social no debe ser solamente una preocupación por la distribución equitativa del ingreso, sino también por la distribución equitativa del conocimiento.

La gerencia social es una propuesta específica para la gestión de políticas y programas en las áreas sociales. Esta amplia definición da cuenta de un enfoque producto de la convergencia por un lado de distintas disciplinas y campos temáticos y por otro de reflexiones y aprendizajes originados desde la propia práctica de las intervenciones sociales.

En tal sentido, una forma de esquematizar el enfoque de la gerencia social es entenderlo como la intersección de al menos tres vertientes temáticas distintivas: la gerencia pública, los estudios de políticas públicas y los aportes desde las áreas de desarrollo social. Se trata de un enfoque que se instala en un doble nivel: en el plano de la acción y en el del conocimiento.

En el primer caso, implica un conjunto de prácticas, técnicas, competencias y acciones en el marco de las intervenciones sociales del Estado y que, en tanto ejercicio reflexivo y crítico sobre las mismas, permite generar aprendizaje organizacional. Mientras que a su vez, a nivel del conocimiento recupera las contribuciones de distintas disciplinas y se reconoce interdisciplinario. Pero además, ambos planos se combinan.

Así la gerencia social como enfoque presenta una fusión de los distintos saberes y de los aprendizajes desde las mismas experiencias, de este modo produce una mirada propia sobre los problemas. Es decir, construye un enfoque de características transdisciplinarias, donde los objetos y las metodologías de origen de cada disciplina y de cada modalidad de intervención tienden a trasvasarse y redefinirse en un ensamble que siempre contiene objetivos ligados al desarrollo social pero sin apartarse de la reflexión y el sentido crítico sobre la acción.

Wed: <http://es.scribd.com/doc/4266708/Que-es-la-Gerencia-Social>

7.14.2. Herramientas de la Gerencia Social

El enfoque estratégico de la gerencia social se apoya en las siguientes herramientas:

- ✓ Análisis del entorno gerencial
- ✓ Análisis de los involucrados
- ✓ Procesos y técnicas de negociación
- ✓ Construcción de escenarios
- ✓ Planificación estratégica
- ✓ Instrumentos de formulación de proyectos
- ✓ Instrumentos de monitoreo y evaluación
- ✓ Metodologías participativas de planificación y evaluación
- ✓ Diseño y coordinación de redes interorganizacionales
- ✓ Diseño y gerencia de la descentralización
- ✓ Concertación
- ✓ Indicadores de Condiciones de vida
- ✓ Identificación de atributos de la población objetivo
- ✓ Aplicación de tecnología de información
- ✓ Estructura de Personal, perfil de cargos, movilidad del personal y competitividad salarial
- ✓ Medición del liderazgo
- ✓ Análisis de problemas: Causa-efecto
- ✓ Análisis de objetivos : Medio-fines
- ✓ Marco Lógico
- ✓ Gerencia Balance Score card
- ✓ Eficacia, eficiencia, focalización, cobertura sostenibilidad.
- ✓ Evaluación de impacto
- ✓ Instrumentos de formulación de proyectos

Wed: <http://es.scribd.com/doc/17173810/48/la-caja-de-herramientas-de-la-gerencia-social>

CAPITULO VIII

Referencias bibliográficas

1. Vicente, Damaris (14 Agosto 2,013). Comunicación personal.
2. Congreso de la República de Guatemala. (1,985). Constitución Política, artículo 4º. Libertad e Igualdad.
3. Barbieri. 1992, Equidad de Género.
4. Finnida. 1995, Por qué integrar el enfoque género en el desarrollo.
5. Gómez, Elsa.1,993. Introducción: Género, mujer y salud en las Américas. Organización Panamericana de la Salud. Publicación Científica P.541. Washington.
6. Lagarde, Marcela. 1,994 Democracia Genérica. México: REPEM.
7. Beauvoir Simone. 1989, P.381-382.
8. Oxfam, 1997, Equidad de Género.
9. Turner. 1,984, P.150 & Lorite. 1,987, P.56 & Amorós. 1,985, P.159 & Beauvoir. 1,989, P. 89.

Egrafía:

1. Plan, programa, proyecto recuperado de:
<http://cursoformaciondeformadores.jimdo.com/plan-programa-proyecto/>
2. Inequidad, recuperado de:
<http://diccionariolibre.com/definicion.php?word=Inequidad>
3. Que es la Gerencia social recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/4266708/Que-es-la-Gerencia-Social>
4. Caja de herramientas de la Gerencia Social recuperado de:
<http://es.scribd.com/doc/17173810/48/la-caja-de-herramientas-de-la-gerencia-social>
5. Desarrollo humano recuperado de:
<http://www.desarrollohumano.org.gt/content/%C2%BFque-es-desarrollo-humano>.
6. Que es un Gerente recuperado de:
<http://www.encyclopediadetareas.net/2012/10/que-es-un-gerente.html>

7. Instrumentos del Trabajo Social recuperado de:
<http://practicatrabajosociali.blogspot.com/2012/03/tecnicas-e-instrumentos-utilizados-por.html>
8. Sostenibilidad recuperado de:
http://portalsostenibilidad.upc.edu/detall_01.php?numapartat=8&id=217
9. <http://www.who.int/topics/gender/es/>

Capítulo IX

Anexos

9.1. Técnica de Hanlon.

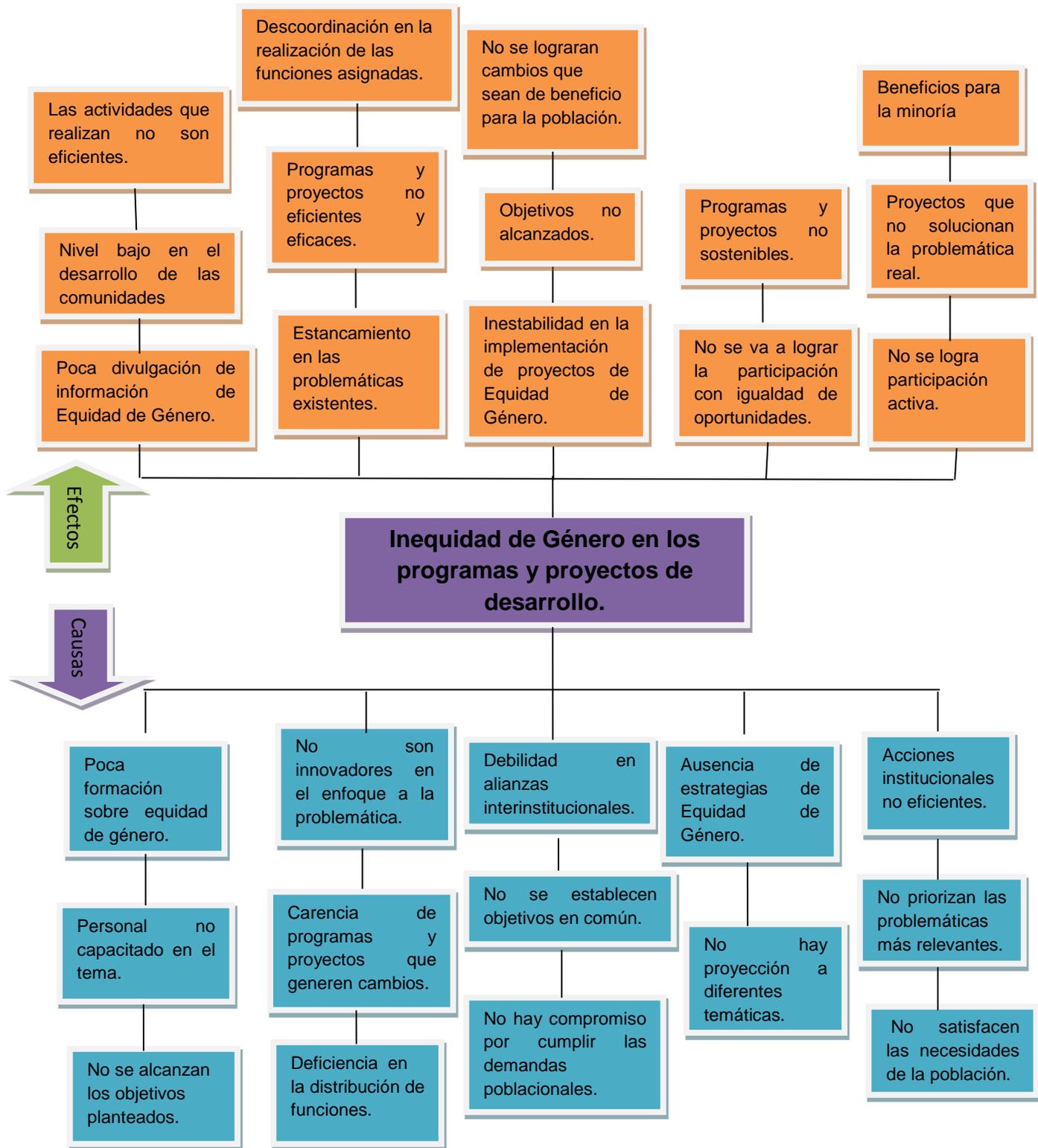
Priorización de problemas.

Fórmula $A+B+C*D$

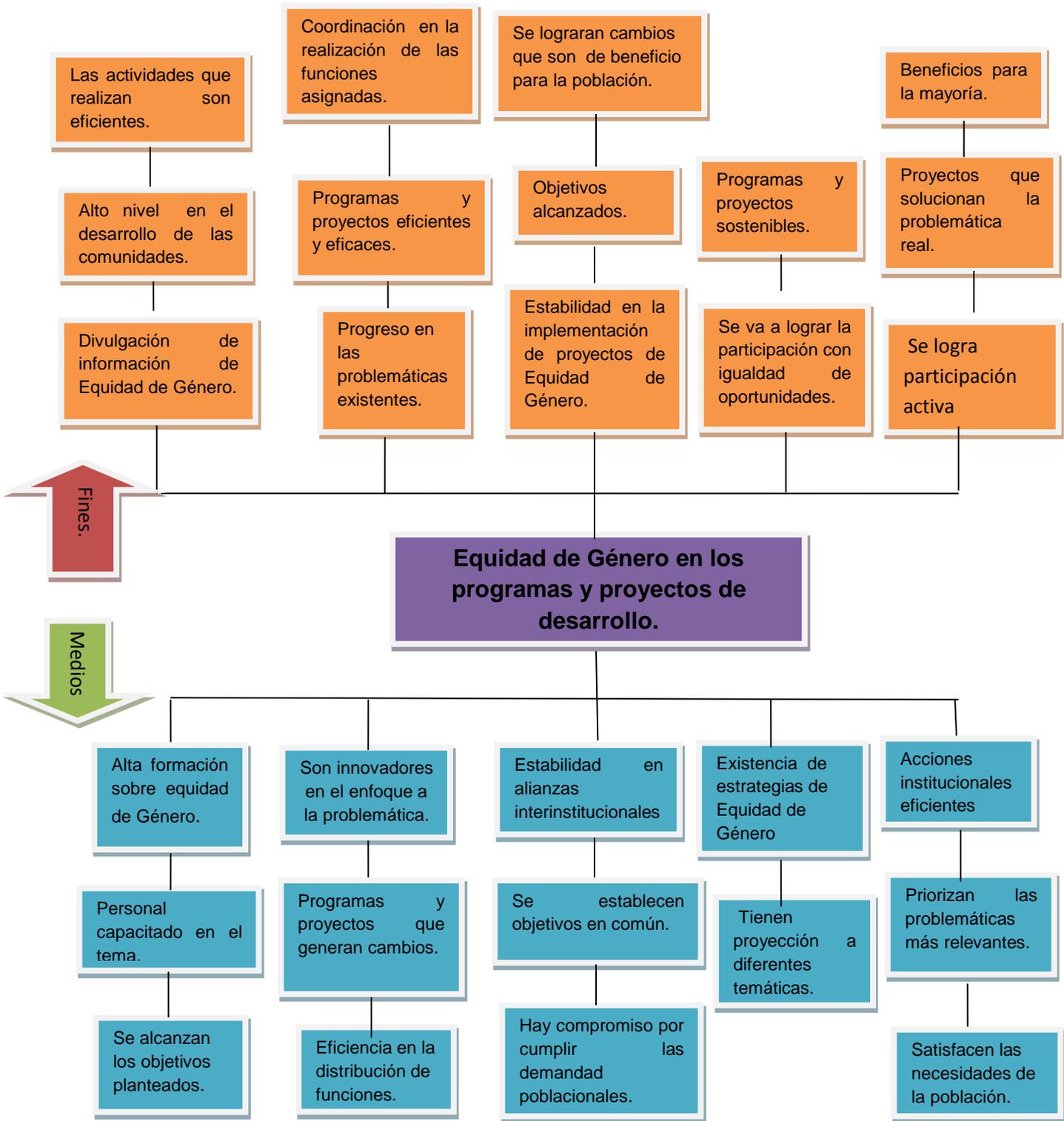
Problemas	Magnitud	Severidad	Efectividad	Factibilidad					Punteo
				Pertinencia	Economía	Recursos	Legalidad	Aceptabilidad	
		(0-10)	(0.5-1,5)	(0-1)	(0-1)	(0-1)	(0-1)	(0-1)	
1. Violación de los derechos de la mujer.	6	5	0.5	0	0.5	0	1	0	11.75
4. Violación de los derechos de los niños.	4	4	0.5	0	0	0	0	1	9.5
5. Desnutrición	4	3	0.5	0	0	0	0	0.5	7.25
6. Mujeres no trabajan en	6	6	0	0	0	0	0	0	12

equipo.									
7. Poca participación de los Cocodes.	5	5	0.5	0.5	0	0.3	0	0	10.75
8. Conflictividad en la toma de decisiones.	6	5	1	1	0	1	1	0.2	15.02
9. Inequidad de Género en los programas y proyectos de desarrollo.	8	7	1	1	1	1	1	1	80
10. Poca comunicación entre los compañeros de trabajo.	5	5	0.2	0.2	0.1	0.5	0	0.5	13.26
11. Debilidad en el trabajo en equipo.	6	4	0.1	0.2	0.1	0.1	0.3	0.2	10.1
12. Restructuración(inestabilidad de puestos)	4	5	0.4	0.1	0	0.1	0.2	0.1	4.7

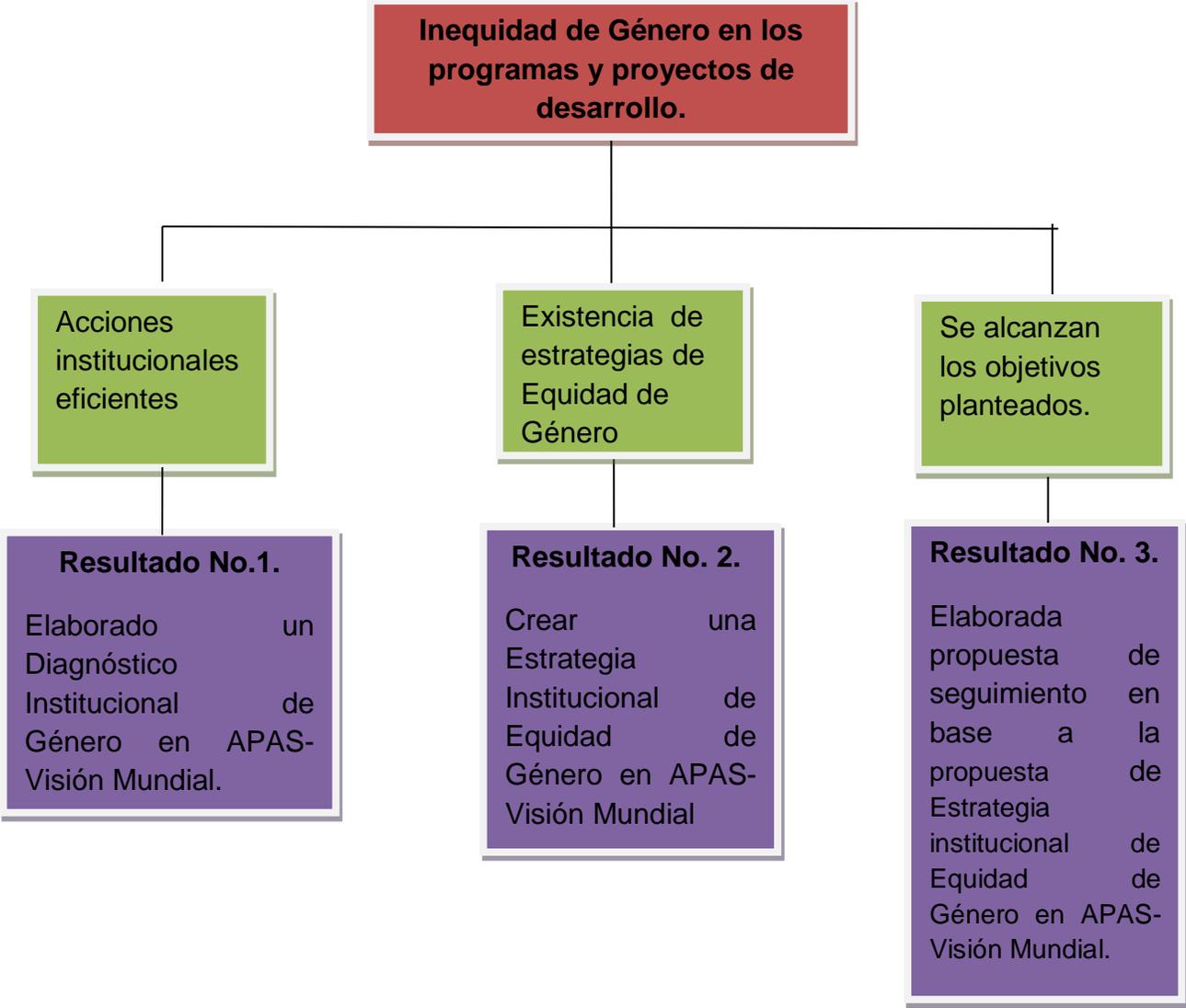
9.2. Árbol de problemas



9.3. Árbol de objetivos



9.4. Árbol de alternativas



9.5. Técnica de Hanlon

Priorización de Proyecto de Intervención

Fórmula $A+B+C*D$

Problemas	Magnitud	Severidad	Efectividad	Factibilidad					Punteo
				Pertinencia	Economía	Recursos	Legalidad	Aceptabilidad	
		(0-10)	(0.5-1,5)	(0-1)	(0-1)	(0-1)	(0-1)	(0-1)	
1. Plan de acción para fortalecer las estrategias institucionales para la promoción de la participación.	5	6	0.5	0.3	0.2	0.5	0.3	0.2	28.75
2. Fortalecer las alianzas institucionales para fomentar la	7	6	0.2	0.4	0.1	0.3	0.5	0.2	33

elaboración de proyectos con enfoque de género.										
3. Estrategia para la participación activa.	7	5	0.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	14.76	
4. Metodología investigativa para la inclusión del hombre en los diferentes espacios de participación.	6	5	0.3	0.4	0.3	0.2	0.4	0.2	16.95	
5. Propuesta de Estrategia institucional de Equidad de género en los proyectos y programas de	10	9	1	1	0.5	0.5	0.5	0.5	57	

desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial.									
6. Metodología documental para la elaboración de proyectos de desarrollo con enfoque participativo.	7	7	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3	0.2	21.6
7. Metodología de inducción para el involucramiento del hombre en los procesos de estimulación temprana familiar.	8	7	0.5	0.4	0.4	0.4	0.3	0.4	23.25

8. Metodología analítica para el manejo de conflictos.	6	6	0.5	0.5	0.3	0.3	0.4	0.5	25
9. Plan para la creación de programas que promuevan la Equidad de Género.	6	5	0.4	0.3	0.3	0.4	0.3	0.3	18.24
10. Línea estratégica para inculcar el trabajo en equipo.	5	6	0.4	0.4	0.3	0.4	0.4	0.4	21.66
11. Metodología participativa para disminuir el machismo y hacer que los procesos de desarrollo sean participativos.	5	4	0.4	0.4	0.3	0.3	0.2	0.4	15.4
12. Línea estratégica	7	8	0.4	0.4	0.3	0.4	0.3	0.3	26.18

para inclusión del hombre en los procesos de desarrollo.									
13. Línea estratégica que fortalezca a la alianza con Visión Mundial.	7	7	0.5	0.4	0.4	0.2	0.2	0.2	20.3

9.6. Marco Lógico del Proyecto

En el presente marco lógico se verán reflejado el objetivo general del problema, sus objetivos específicos, los resultados de estos y las actividades con las cuales se pretende trabajar, los indicadores, medios de verificación, supuestos y el costo total de cada actividad.

Título del proyecto: Propuesta de Estrategia institucional de Equidad de género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial.

Objetivo General:

Contribuir en la incorporación de criterios de equidad de género en el que hacer interno y externo de APAS, para ir disminuyendo la desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles.

Lógica de Intervención	Indicadores	Medios de verificación
<p>Objetivo Específico:</p> <p>Elaborar una estrategia institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial mediante una investigación participativa, que promoverá la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<p>El 100 % del personal Institucional de la Asociación de productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial aprueba el Diagnóstico y la propuesta de Estrategia institucional de Equidad de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Copia del acta de aprobación Diagnóstico y la propuesta de Estrategia

		institucional de Equidad de género
<p>Resultado No.1.</p> <p>Elaboración de un Diagnóstico Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.</p>	<p>Un (1) Diagnóstico participativo de la situación que se encuentra el Enfoque de Género en la Asociación de productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial, durante el primer semestre 2014.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Copia del documento de diagnóstico de la situación del enfoque de Género en APAS-Visión Mundial.
<p>Resultado No.2.</p> <p>Definida y aprobada estrategia institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.</p>	<p>Una (1) propuesta de estrategia institucional de equidad de género definida y aprobado al 100% durante el primer semestre del 2014 por la Asociación de productores Agropecuarios del Suchitán-APAS-Visión Mundial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Copia del documento de la propuesta de Estrategia institucional de Equidad de género en APAS-Visión Mundial.
<p>Resultado No.3.</p> <p>Elaboración de propuesta de seguimiento en base a la propuesta de Estrategia institucional de Equidad de Género en</p>	<p>Una (1) propuesta de plan seguimiento (Sostenibilidad del proyecto de intervención) en base a la estrategia institucional de equidad de género aprobado al 100% por APAS-Visión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Copia de la propuesta de seguimiento en base a la Estrategia

APAS-Visión Mundial.	Mundial.	institucional de Equidad de género en APAS-Visión Mundial.
<p>Actividades del Resultado No.1.</p> <p>1. Revisión bibliográfica de contenidos, métodos y técnicas para la elaboración del Diagnóstico de la situación en que se encuentra el enfoque de Género en APAS-Visión Mundial.</p> <p>2. Elaboración del Diagnóstico sobre la situación del enfoque de Género en APAS-Visión Mundial.</p> <p>3. Realización de dos encuentros intercomunitarios con la participación de 27 mujeres y líderes Comunitarios.</p> <p>-El primer encuentro se realizó con el objetivo de recopilar información sobre necesidades problemas y fortalezas para la elaboración del Dx.</p> <p>-El segundo encuentro se realizó con personal de la Institucional para obtener información para elaboración del Diagnóstico.</p> <p>-Realización de 1 reunión con Coordinadora Programática para validación de la información de los resultados de la sistematización del Diagnóstico de la situación que se encuentra el Enfoque de Género en APAS-Visión Mundial.</p> <p>4. Al haber finalizado el proceso de investigación se procede a la Redacción del informe de memoria y evaluación de cada uno de los encuentros.</p>		
<p>Actividades del Resultado No.2.</p>		

1. Revisión bibliográfica sobre propuesta de **Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.**
2. Elaboración de la propuesta de **Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.**
3. Realización de 1 encuentro intercomunitario con la participación de 20 mujeres y Líderes Comunitarios para recopilar información puntual para la elaboración de Estrategia Institucional.
-Reunión con Coordinadora Programática y personal Institucional para validación de la propuesta de **Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.**
4. Elaboración de informe de memoria y evaluación del encuentro.

Actividades del Resultado No.3

1. Revisión bibliográfica sobre la propuesta de Seguimiento en base a la Propuesta de **Estrategia Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.**
2. Elaboración de propuesta de seguimiento en base a la propuesta de **Estrategia institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial.**

9.7.

Universidad Rafael Landívar

Sede Regional: Jutiapa

Facultad de ciencias Políticas y Sociales

Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo

Asesor: Lic. José Pablo Baquix Barreno

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GENERO EN APAS- VISIÓN MUNDIAL

Dania Lisseth Esquivel Gudiel

2204309

Índice

	Introducción	1
	Justificación	2
I.	Objetivos	3
1.1.	Objetivo General	
1.2.	Objetivo Específico	
1.3.	Población beneficiaria	
II.	Marco Teórico Legal	4
a.	Fundamentos jurídicos nacionales	
2.1.	Constitución Política de la República de Guatemala	
2.2.	Ley de Desarrollo Social	
2.3.	Diagnóstico Participativo	5
2.4.	Equidad	
2.4.1.	Género	6
2.4.2.	¿Cómo se reproduce la desigualdad?	
2.4.3.	¿Para qué nos sirve la Perspectiva de Género?	
2.4.4.	¿Qué es la Igualdad de Género?	7
III.	Contexto Institucional	8
IV.	Matriz Del FODA	10
V.	Cuestionario Personal APAS-Visión Mundial	11
5.1.	Interpretación y análisis de información	13
5.2.	Cuestionario Madres Guías y Líderes Comunitarios	16
5.3.	Interpretación y Análisis de Información	18
VI.	Conclusiones	22
VII.	Recomendaciones	23
VIII.	Bibliografía	24
IX.	Anexos	25

Introducción

Como parte del proceso de PPSII surge la elaboración de un Diagnóstico el cual es denominado “**Diagnóstico Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial**”, realizado con el fin de determinar la situación en la que se encuentra el enfoque de Género en APAS.

Es necesario conocer la situación en la que se encuentra tanto APAS-Visión Mundial como las diferentes comunidades que la Institución trabaja ya que por medio del diagnóstico se reconocen las debilidades institucionales y así mismo las posibles soluciones.

Para conocer dicha realidad se hizo posible realizar el Análisis de la Matriz del FODA en el cual consiste en la identificación de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la Institución, en función al enfoque de género. Las técnicas que fueron utilizadas para la recolección de información consiste en cuestionario, la observación, el FODA, entrevistas no estructuradas mismas que fueron de utilidad para la elaboración del diagnóstico.

Así mismo derivado de los cuestionarios se realiza el análisis de resultados obtenidos por medio del personal institucional.

Justificación

La importancia de implementar un Diagnostico participativo radica en que se obtiene información por parte del personal institucional, ya que es este quien conoce el entorno tanto interno como externo donde opera la Institución con el enfoque de madres Guías y líderes comunitarios, el propósito del mismo tiene como el fin el determinar las posibles causas que genera que el hombre no se involucre en los procesos de desarrollo en sus comunidades.

Es por ello que se determina que la información obtenida es de suma importancia ya que a través de la misma se podrá elaborar en la institución una estrategia que permita que se implementen programas en los cuales participe tanto el hombre como la mujer, para poder alcanzar beneficios en común y así cumplir con las metas de la Institución.

El fin de la información obtenida es para crear acciones que permitan que tanto la Institución a nivel interno como externo tenga un progreso sostenible y que permita que sus comunidades puedan obtener un desarrollo en común, puesto que se considera indispensable que el hombre y la mujer puedan participar con igualdad de oportunidades y permitir que ambos se empoderen de los procesos de desarrollo.

I. Objetivos

1.1 General:

Determinar la situación actual de la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial, en función del enfoque de género.

1.2 Especifico:

Obtener información relevante por parte de los miembros de APAS-Visión Mundial, Madres Guías y líderes comunitarios para la construcción de Estrategia Institucional de Equidad de Género.

1.3 Población destinataria

APAS-Visión Mundial, 27 mujeres (Madres Guías) y líderes comunitarios.

II. Marco Teórico Legal

Se integra la teoría que da soporte a la situación anteriormente escrita sobre Equidad de Género

a. Fundamentos jurídicos nacionales

El fundamento legal que ampara a los ciudadanos organizados a participar libremente en igualdad de derechos y oportunidades son los siguientes:

2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Artículo 4.- Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Congreso de la República de Guatemala Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de Noviembre de 1993) Constitución Política art. 4. Libertad e igualdad.

2.2. Ley de Desarrollo Social

Artículo 3. Igualdad. Todas las personas tienen los derechos y libertades proclamados en la Constitución Política de la República, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Tratados, Programas y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala. La vida humana se garantiza y protege desde su concepción. Toda persona tiene derecho a participar en la creación de los medios y recibir los beneficios del desarrollo y de las políticas y programas de desarrollo social y población.

Artículo 4. Equidad. En el marco de la multiculturalidad que caracteriza a la Nación guatemalteca, la equidad de género, entendida como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, la paternidad y maternidad responsable, la salud reproductiva y maternidad saludable, son principios básicos y deben ser promocionados por el Estado.

Wed: http://www.unicef.org.gt/1_recursos_unicefgua/publicaciones/leyes_convenciones/LeyDesarrolloSocial.pdf

2.3. Diagnostico Participativo

El Diagnóstico Participativo es un método para determinar, desde el punto de vista de los miembros de la comunidad, qué actividades son necesarias y pueden apoyarse; si los miembros de la comunidad aceptan las actividades propuestas por el personal externo y si tales actividades son razonables y prácticas.

Los miembros de la comunidad, ayudados por el personal externo, pasan por un proceso en el cual identifican las condiciones que son necesarias para la realización exitosa de las actividades y acopian información para determinar si la comunidad reúne estas condiciones o si puede crearlas. El «marco referencial del diagnóstico» examina cada actividad en relación con las condiciones necesarias y elimina aquellas actividades para las que no se dan estas condiciones

Wed: <http://www.fao.org/docrep/007/x9996s/x9996s02.htm>

2.4. Equidad

Significa el uso de la imparcialidad para reconocer el derecho de cada uno, utilizando la equivalencia para ser iguales, y proviene del latín "equitas". La equidad adapta la regla para un caso concreto con el fin de hacerlo más justo.

Wed: <http://www.significados.info/equidad/>

2.4.1. Género

Sexo y género son dos conceptos diferentes. El sexo está determinado por las características biológicas y fisiológicas, divide a las personas en dos grupos: Mujeres y Hombres. El Género, en cambio, se refiere al conjunto de características sociales y culturales asignadas a las personas en función de su sexo.

En sentido amplio, podríamos definir al género como: "lo que significa ser hombre o mujer, y cómo define este hecho las oportunidades, las responsabilidades y los modos de conducirse"

2.4.2. ¿Cómo se reproduce la desigualdad?

La forma como nos relacionamos mujeres y hombres está determinada socialmente por "normas" de orden jurídico, social, religioso, tradiciones, convencionalismos, reglas estereotipos y roles que cambian en cada cultura a partir de un momento histórico determinado. A través de la cultura se transmiten normas y valores, su perpetuación se logra mediante el proceso de socialización que adquirimos a través del aprendizaje en las diversas instituciones como las familias, las escuelas, las religiones, las instituciones del Estado y los medios de comunicación.

Las conductas prohibidas y permitidas para las mujeres y para los hombres son distintas. En este proceso de aprendizaje repetimos y heredamos formas de construcción de pensamientos y actitudes que nos pueden parecer naturales, sin embargo mujeres y hombres requerimos intercambiar y compartir las actividades, tareas y tener las mismas oportunidades para garantizar la igualdad de Derechos.

2.4.3. ¿Para qué nos sirve la Perspectiva de Género?

La Perspectiva de Género es una herramienta de análisis que nos permite:

- ✓ Identificar las desigualdades de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Proponer cambios en la organización y estructura de las instituciones y concientizar a las mujeres de la importancia de conocer y ejercer sus derechos.
- ✓ Desarrollar estrategias para modificar las condiciones de las mujeres, considerando sus necesidades y su posición en relación a los hombres.
- ✓ Un trato digno, oportuno y eficiente; independiente de su etnia, edad, orientación sexual o condición económica.
- ✓ El reconocimiento de la diversidad de personas y familias, por tanto, el rechazo a todas las formas de violencia y discriminación.

- ✓ Analizar los mecanismos necesarios para que las instituciones brinden condiciones que posibiliten la Igualdad de Trato y Oportunidades a mujeres y hombres para acceder a un empleo, concursar por un cargo, o bien, obtener un crédito.

2.4.4. ¿Qué es la Igualdad de Género?

Es el acceso de las mujeres y los hombres al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos. La *igualdad* de género tiene su base en la *equidad*, la cual propone tomar en cuenta las diferencias entre las personas para conseguir la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Wed: http://www.inmujer.df.gob.mx/wb/inmujeres/que_es_eso_de_genero

III. Contexto Institucional

APAS- Visión Mundial es una institución que tiene líneas de trabajo hacia diferentes ejes temáticos, derivado del acercamiento que se tiene hacia la institución se observa que dentro de la misma la mayor parte del personal está compuesto por mujeres y por ende la minoría es constituida por los hombres, en el contexto interno como externo en APAS-Visión Mundial existe más participación de la mujer, en este momento el personal está integrado por diez mujeres y cinco hombres.

Se considera que el personal es tratado con el mismo valor sin importar si son hombres o mujeres, considerando que son tratados como iguales sin importar el puesto que desempeñen dentro de la institución.

A nivel interno el personal Institucional tienen conocimiento sobre Equidad de Género ya que estos han sido capacitados por diferentes instituciones entre las cuales podemos mencionar las siguientes: Policía Nacional Civil (PNC), Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH), Visión Mundial (VM), Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, (SOSEP), Asociación de Comunidades Integradas de Desarrollo Transformador (CIDETRA), con lo que respecta a nivel comunitario estos no tienen amplio conocimiento sobre el tema debido a que no se les han brindado la generación del mismo mediante capacitaciones que promuevan y fomenten la Equidad de Género.

La Institución está comprometida en promover la Equidad de Género, pero no cuenta con estrategias que permitan crear acciones para poder llevar a cabo programas eficaces, situación que vulnerabiliza a las comunidades en donde la misma tiene cobertura puesto que los mismos no promueven la efectividad y eficiencia necesaria para fortalecer el desarrollo comunitario.

Por tal razón se establece que el personal institucional presenta debilidad para llevar a cabo proyectos y programas que involucren al hombre en los procesos de desarrollo para así dirigir acciones a las comunidades que ayuden a que se eleven los conocimientos de los comunitarios sobre Equidad de Género.

Las mujeres son las que más participan en actividades que se realizan en las comunidades el hombre se aísla de las diferentes actividades de la Institución debido a que este es el que trabaja para llevar el sustento al hogar, influyendo también los patrones culturales (machismo).

Entre los programas que tiene la Institución con los cuales pretende promover la Equidad de Género se encuentran los siguientes: Crianza con ternura, Sembradores de Esperanza en los cuales principalmente se involucra únicamente la mujer.

De acuerdo a la información obtenida existe contradicción entre comunitarios y personal de APAS-Visión Mundial ya que los primeros consideran que la Asociación no implementa programas de Equidad de Género, mientras tanto el personal afirma que si cuenta con ellos, situación que evidencia que los mecanismos de información establecidos por la institución no son los adecuados para hacer llegar la información hacia las comunidades de cobertura.

Derivada de la situación tanto los programas y proyectos no son eficaces, eficientes ni sostenibles debido a que los involucrados no implementan acciones afines.

IV. Matriz del FODA

El FODA nos permitirá saber cuáles son las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades, Amenazas con las que cuenta la Institución, las Fortalezas y Debilidades son las que se tienen a nivel interno y la las Oportunidades con Amenazas son las que se tienen a nivel externo, a continuación se el análisis de FODA obtenido por medio del personal institucional.

Fortalezas	Oportunidades
F1. Miembros de la Institución son tratados con igualdad sin importar el puesto que desempeñen	O1. Otras instituciones como PNC, PDH Promueven la Equidad de Género en las comunidades
F2. La Institución ha recibido formación sobre Equidad de Género	O2. Interés en la mujer por que el hombre se involucre
F3. No cuentan con problemas de desigualdad dentro de la Institución	O4. Cuentan con el apoyo financiero de Visión Mundial
F4. Están dispuestos a innovarse	
Debilidades	Amenazas
D1. Falta de Estrategias que promuevan la Equidad de Género	A1. Falta de compromiso de los comunitarios
D2. Falta de alianzas Interinstitucionales	A2. Desinterés del hombre en involucrarse
D3. Poca comunicación entre el personal	A3. Machismo en las comunidades
D4. Bajo niveles de trabajo en equipo	A4. Comunitarios con bajo nivel Educativo

Fuente: Elaboración propia con datos de los miembros de la Institución y comunitario

V. Cuestionarios

A continuación se presentan los cuestionarios que fueron utilizados para el personal, Madres Guías y líderes Comunitarios la cual fue útil para la recopilación de información para realización del diagnóstico.

Cuestionario

Como parte del proceso de realización de Práctica Profesional Supervisada II, se procede a realizar las siguientes preguntas con el fin de recabar información que será utilizada para el proceso de la misma.

Institución

1. ¿Por cuantos miembros está compuesta la Institución?

Cuantos hombres: 5

Cuántas mujeres: 10

2. ¿Creé usted que existe desigualdad en el valor del hombre o la mujer dentro de la institución? Si no ¿Por qué?

3. ¿Conoce sobre Equidad de Género? ¿Qué es lo que conoce?

4. ¿Han recibido formación respecto al tema? Si No ¿Con que Institución?

5. ¿Cuáles son los problemas que se tienen respecto a Equidad de Género a nivel interno?

6. ¿Cuáles cree usted que son las causas de los problemas que describió?

7. ¿Cuentan con Programas que promuevan la Equidad de Género tanto a nivel interno como externo?

5.1. Cuestionario

Como parte del proceso de realización de Práctica Profesional Supervisada II, se procede a realizar las siguientes preguntas con el fin de recabar información que será utilizada para el proceso de la misma.

Madres Guías y líderes Comunitarios

1. ¿Conoce usted que es Equidad de Género?

Describa

2. ¿Cuáles son los problemas que se tienen respecto a Equidad de Género en su comunidad?

3. ¿Cuáles cree usted que son las causas de los problemas que describió?

4. ¿Qué grupos organizados existen en su comunidad?

5. ¿Cuentan con programas que promuevan la Equidad de Género? Sí No
¿Cuáles?

6. ¿Cuáles cree usted que son las causas de que el hombre no participe en las actividades que se realizan con Madres Guías?

7. ¿Qué acciones considera usted que pueden tomarse para que en los programas exista más participación del hombre?

VI. Bibliografía

Se realizó un cuestionario a personal Institucional y comunitarios para poder obtener información para la realización del Diagnostico participativo

Constitución Política de la República de Guatemala.
(Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de Noviembre de 1993) art. 4.
Libertad e igualdad

Egrafia

<http://www.fao.org/docrep/007/x9996s/x9996s02.htm>

http://www.inmujer.df.gob.mx/wb/inmujeres/que_es_eso_de_genero

<http://www.significados.info/equidad/>

http://www.unicef.org.gt/1_recursos_unicefgua/publicaciones/leyes_convenciones/LeyDesarrolloSocial.pdf

VII.Anexos



9.8

Universidad Rafael Landívar

Sede Regional: Jutiapa

Facultad de ciencias Políticas y Sociales

Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del desarrollo

Asesor. Lic. José Pablo Baquix Barreno



**Estrategia institucional de Equidad de
Género en los Proyectos y Programas de
Desarrollo en la Asociación de
Productores Agropecuarios del Suchitán
APAS-Visión Mundial**

Índice

Introducción	1
Justificación	2
I. Análisis del contexto	3
II. Estrategia Institucional de Equidad de género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán -APAS- Visión Mundial	4
2.1. Objetivos	
- Objetivo General	
- Objetivo Especifico	
2.2. Meta	
2.3. Líneas de acción	
2.4. Línea priorizada por la Institución	5
III. Plan de implementación de Estrategia	6
3.1. Acciones a realizar por la Institución	9
IV. Cronograma de Actividades	10
V. Presupuesto	11
VI. Metodología y Estrategia de implementación	12
VII. Sistema de monitoreo y evaluación	
VIII. Anexos	13

Introducción

La parte del proceso de Práctica Profesional Supervisada II, demanda la elaboración de la Estrategia Institucional denominada: Estrategia institucional de Equidad de género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán -APAS- Visión Mundial” la cual radica en incorporar al hombre y la mujer en los programas y proyectos de desarrollo.

Se ha considerado de vital importancia la elaboración de la Estrategia tomando en cuenta que se deben de implementar acciones en las cuales el hombre y la mujer puedan empoderarse de los procesos que realiza la Institución.

Se pretende que el enfoque de los programas y proyectos de APAS- Visión Mundial sean eficientes y sostenibles, es por ello que la Estrategia será basada en la creación de acuerdos con Visión Mundial quien es el ente cooperante financiero para implementar dicha Estrategia.

Justificación

Es importante que se genere la formación de Equidad de Género en el personal técnico y administrativo de APAS-Visión Mundial a través del aprendizaje de nuevas técnicas y herramientas que le permitan implementar acciones eficientes y eficaces que generen la promoción del desarrollo integral en la población en donde la Asociación tiene cobertura.

Se hace necesario que el personal Institucional este empoderado en el tema para que este pueda desempeñar sus funciones de acuerdo a las necesidades de la población, por lo tanto para obtener la participación del hombre y la mujer en igualdad de condiciones en los programas y proyectos es preciso que se fortalezca la estructura organizacional para obtener los resultados deseados en el nivel comunitario.

Con el propósito de contribuir en los programas y proyectos de la Institución en cuanto a Equidad de Género es importante que se tome en cuenta la implementación de la estrategia para que el desarrollo de sus programas y proyectos puedan ser de beneficio para la incorporación del hombre y la mujer en igualdad de oportunidades.

I. Análisis de Contexto

La Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán, APAS-Visión Mundial implementa acciones en las diferentes áreas de cobertura que son dirigidas para el hombre y la mujer.

En la Institución se manejan procesos democráticos porque en las reuniones devocional participa todo el personal en la cual exponen los progresos que estos tienen en el puesto que desempeñan, permitiendo de que se genere un ambiente de participación.

El personal de la Institución recibe un mismo trato sin importar la labor que estos desempeñen, de igual forma no hay distinción de género para hacer contrataciones para formar parte de la Institución.

En determinado momento el personal de la Institución ha recibido formación sobre Equidad de Género, pero no ha sido lo suficiente para que se pueda poner en práctica dentro del área de cobertura.

APAS-Visión Mundial cuenta con programas que permite la incorporación de ambos géneros con lo cual pretende promover el desarrollo de la población en forma individual y colectiva, una de las limitantes para la Asociación es que no se ve reflejada la participación activa en igualdad de condiciones dado por diversos factores como; el bajo el nivel de conocimiento que las personas tienen sobre Equidad de Género, machismo y labores cotidianas por parte del hombre.

II. Estrategia Institucional de Equidad de género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán - APAS- Visión Mundial

2.1. Objetivos

Objetivo General

Diseñar Estrategia para obtener la participación del hombre y la mujer en las acciones implementadas por la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial en los procesos de desarrollo comunitario.

Objetivo Especifico

Facilitar acciones a la Institución que les permitan incluir al hombre y la mujer en los procesos de desarrollo.

2.2. Meta

Se incrementa la participación del hombre en un 35% para el año 2,015

2.3. Líneas de acción

- ✓ Generar procesos de asesoría técnica dirigida al personal técnico y administrativo de APAS-Visión Mundial para el fortalecimiento Institucional en Equidad de Género.
- ✓ Divulgación sobre Equidad de Género por APAS-Visión Mundial en las diferentes áreas de cobertura.
- ✓ Sensibilización a la población que atiende la Institución sobre la importancia de la participación del hombre en los procesos de desarrollo.
- ✓ Alianzas y coordinaciones Interinstitucionales para la implementación de acciones en común que promuevan la participación del hombre y la mujer con igualdad de oportunidades en los programas y proyectos realizados por APAS-Visión Mundial.

2.4. Línea priorizada por la Institución

- ✓ Generar procesos de asesoría técnica dirigida al personal técnico y administrativo de APAS-Visión Mundial para el fortalecimiento Institucional en Equidad de Género.

III. Plan de implementación de Estrategia

Estrategia	Línea de Acción	Actividades
<p>Estrategia Institucional de Equidad de género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán -APAS- Visión Mundial</p>	<p>Generar procesos de asesoría técnica dirigida al personal técnico y administrativo de APAS-Visión Mundial para el fortalecimiento Institucional en Equidad de Género.</p>	<p>Área de formación Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión del recurso económico a ente financiero Visión Mundial ✓ Gestión del recurso técnico a ente financiero Visión Mundial ✓ Convocatoria al personal para la realización de capacitaciones sobre Equidad de Género.

		<p>Área de formación Alianzas Interinstitucionales</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Convocar a Instituciones con acciones en común para establecer alianzas ✓ Establecer acuerdos Interinstitucionales para promover la participación del hombre y la mujer en igualdad de oportunidades
		<p>Área de formación Comunitaria</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinación con líderes y lideresas para el involucramiento de

		<p>procesos de formación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Convocar a las diferentes comunidades para capacitarles sobre el tema. ✓ Crear comisión comunitaria de trabajo para programas de Equidad de Género
		<p>Área de divulgación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Divulgación sobre leyes que promueven la participación con igualdad de oportunidades.

3.1. Acciones a realizar por la Institución

- ✓ Gestión ante el ente financiero Visión Mundial el recurso técnico y económico que se necesitara para desarrollar todas las actividades planificadas.
- ✓ Que el personal técnico y administrativo tome responsabilidad en desarrollar las actividades que fueron establecidas para poder incluir al hombre en los programas y proyectos implementados por la Institución.
- ✓ Crear alianzas y coordinaciones con otras Instituciones con intereses en común para poder promover la Equidad de Género.
- ✓ Divulgación de leyes que promueven la participación con igualdad de oportunidades a las diferentes comunidades que tienen cobertura.

Responsable

Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial

Población beneficiaria

Directa:

- ✓ Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial

Indirecta:

- ✓ Madres Guías
- ✓ Líderes Comunitarios
- ✓ Hombres en General

IV. Cronograma de Actividades

No.	Actividades	Periodo de realización											
		Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Área de formación Institucional													
1	Gestión del recurso económico a ente financiero Visión Mundial												
2	Gestión del recurso técnico a ente financiero Visión Mundial												
3	Convocatoria al personal para la realización de capacitaciones sobre Equidad de Género.												
Área de Formación de Alianzas Interinstitucionales													
4	Convocar a Instituciones con acciones en común para crear alianzas												
5	Establecer acuerdos Interinstitucionales para promover la participación del hombre y la mujer en igualdad de oportunidades.												
Área de formación Comunitaria													
6	Coordinación con líderes y lideresas para el involucramiento de procesos de formación.												
7	Convocar a las diferentes comunidades para capacitarles sobre el tema.												
8	Crear comisión comunitaria de trabajo para programas de equidad de género.												
Área de divulgación													
9	Divulgación sobre leyes que promueven la participación con igualdad de oportunidades.												

V. Presupuesto

Actividad	Descripción	Costo Unitario	Costo total
Formación Institucional	Consiste en 3 capacitaciones que serán impartidas para el personal de APAS-Visión Mundial.	Q. 3,000	Q. 9,000
Convocatorias a Instituciones	Se pretende convocar a 5 Instituciones con acciones en común para crear alianzas y llegar a establecer acuerdos para promover la participación del hombre y la mujer en igualdad de oportunidades.	Q. 1,000	Q.2,000
Formación Comunitaria	Consiste en 3 capacitaciones para promover la Equidad de Género en las comunidades de cobertura.	Q. 4,000	Q. 12,000
Divulgación	Consiste en la entrega y socialización de leyes hacia madres guías y líderes comunitarios de las veinte comunidades del área de cobertura del Municipio de Jutiapa siendo un total de 400 personas	Q. 12.00	Q. 4,800
Total			Q. 27,800

VI. Metodología y estrategia de implementación

La metodología a implementar para el desarrollo de la estrategia es la siguiente:

Participativo: será implementado mediante el trabajo en equipo del personal Institucional, basado en el involucramiento y opiniones que ayuden a la toma de decisiones.

Método analítico: consistirá en que el personal podrá analizar el avance de la Estrategia y realizar propuestas que ayuden al desarrollo de la misma.

Método de organización: Esta destinado a establecer normas que permitan ejecutar apropiadamente el desarrollo de las actividades.

Método de Transmisión: método utilizado para transmitir conocimientos actitudes e ideales para el fortalecimiento institucional.

VII. Sistema de monitoreo y evaluación

El monitoreo será por medio de la presentación de agendas, listados de asistencias de participantes de las capacitaciones a desarrollar, fotografías y memorias de cada una de las actividades a realizar.

VIII. Anexos



Universidad Rafael Landívar

Sede Regional: Jutiapa

Facultad de ciencias Políticas y Sociales

Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo

Asesor. Lic. José Pablo Baquix Barreno

Plan de Seguimiento (Sostenibilidad)

Dania Lisseth Esquivel Gudiel

2204309

Introducción

El Plan de Seguimiento se visualiza los principios y valores que se desarrollaran en el proceso de seguimiento, los cuales se establecieron con el fin de que el proceso sea desarrollado de la mejor forma.

A la vez se desarrollaron varios componentes los cuales son: componente social, cultural, técnico, gestión, político, alianzas estratégicas y financiero en los cuales se describe cual es el propósito y la estrategia de cada uno.

Dentro del plan se contempla quienes son los que participaran para poder desarrollarlo, el recurso que necesitara, cronograma de actividades en el cual se establecieron las acciones que se implementaran, metodología a implementar durante el desarrollo de la misma y un sistema de monitoreo para poder evaluar la evolución del proyecto.

Se requiere que el personal técnico y administrativo tome en cuenta el plan para poder darle sostenibilidad y así poder garantizarles a las comunidades que tienen en cobertura un desarrollo individual e integral.

Lo que se pretende con el plan de Seguimiento es poder hacer que la Estrategia Institucional sea sostenible y se garantice que en el proceso se cumplan todas las acciones que fueron establecidas.

Justificación

El desarrollo del Plan de seguimiento (Sostenibilidad), es necesario para poder aportar a la Estrategia un seguimiento que sea sostenible permitiendo que en los grupos de Madres Guías se pueda incorporar al hombre en los procesos de desarrollo que implementa la Institución.

Por lo tanto es necesario que en la Institución se tomen decisiones que permitan que las acciones establecidas en el Plan puedan desarrollarse conforme lo establecido permitiendo que se alcance lo propuesto para la Institución y las comunidades de cobertura.

Es importante que APAS-Visión Mundial pueda gestionar al ente financiero Visión Mundial el recurso técnico que se necesita para la divulgación de leyes que promuevan la participación en igualdad de oportunidades y la formación sobre Equidad de Género al personal y a las comunidades de cobertura.

Es preciso al implementar las acciones establecidas en el proyecto se respeten las costumbres y tradiciones de los comunitarios teniendo en cuenta que si no se respetan no se podrá tener un desarrollo eficiente y sostenible de la Estrategia.

I. Principios y valores

Principios

Son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano., y en suma se busca que todos los miembros de la organización internalicen y vivan en armonía.

Valores

Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

Los principios y valores establecidos son los siguientes:

Principios

- ✓ **Respeto** dentro del proyecto se deberá de respetar la opinión de cada persona sin importar su sexo, nivel académico, cultura o costumbres.
- ✓ **Equidad**
Se propone brindar el mismo trato al hombre y la mujer sin importar sus condiciones, por lo tanto los beneficios deben ser equitativos para ambos.
- ✓ **Liderazgo**
El personal de la Institución deberá de poseer el liderazgo durante todo el proceso para que en el mismo se puedan desarrollar acciones eficientes y sostenibles.
- ✓ **Justicia**
Dar al hombre y la mujer los derechos que les pertenecen, que les permitan ambos los beneficios del proyecto.

Valores

✓ **Responsabilidad**

La Institución tiene que ser responsable de desarrollar todas las actividades establecidas para poder crear un cambio en sus comunidades de cobertura.

✓ **Lealtad**

Todas las acciones que se realicen deben ser con rectitud hacia todas las personas beneficiadas.

✓ **Tolerancia**

Se deberá demostrar tolerancia hacia las demás personas debido a que se estará trabajando con varias personas con diferentes pensamientos y actitudes.

✓ **Solidaridad**

Se propone ser solidarios con los demás ya que esto permitirá que el proceso sea factible.

II. Objetivos

2. Objetivo Superior

Garantizar la sostenibilidad de la Estrategia Institucional de Equidad de género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán -APAS- Visión Mundial.

2.1. Propósito

Facilitar la implementación de la Estrategia Institucional de Equidad de género en los proyectos y programas de desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán -APAS- Visión Mundial

III. Tabla de Componentes

Titulo	Propósitos	Estrategia	Resultados a lograr	Como hacer	Quienes participaran
Componente social	Promover la participación con igualdad de oportunidades para incluir al hombre en los proyectos y programas de desarrollo implementados por la Institución.	Es importante poder incluir al hombre en los programas y proyectos para que se tenga un desarrollo colectivo en las comunidades.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Conocimiento de las leyes que promueven la participación en igualdad de oportunidades ✚ Promover la Equidad de Género 	Se entregaran las leyes a Madres Guías y Líderes comunitarios de las distintas comunidades en las que APAS-Visión Mundial tiene cobertura.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ APAS-Visión Mundial ✚ Instituciones con acciones en común ✚ Comunidades que la Institución tiene cobertura
Componente cultural	Disminuir los patrones culturales por los cuales el hombre no se involucra en los procesos de desarrollo.	Para que el hombre se involucre en los procesos de desarrollo.	✚ Incorporación del hombre	Realizando capacitaciones participativas para concientizar al hombre sobre la importancia de su intervención para el desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ APAS-Visión Mundial ✚ Instituciones con acciones en común ✚ Grupo meta

Componente técnico	Fortalecer a la estructura organizativa respecto a Equidad de Género.	Es preciso la formación de los miembros de la Institución para potenciar los conocimientos en el tema.	✚ Gestión del conocimiento	Implementando procesos de fortalecimiento Institucional por medio de talleres.	✚ Personal de APAS-Visión Mundial
Componente de gestión: costo efectivo	Implementar acciones que faciliten la obtención del recurso técnico y económico para la implementación de la Estrategia.	Para garantizar que la Estrategia sea sostenible.	✚ Que en la Estrategia se desarrollen las actividades planteadas	Gestionando hacia el ente cooperante Visión Mundial.	✚ APAS-Visión Mundial
Componente político	Facilitar las decisiones para el desarrollo de actividades.	Es importante poder tomar decisiones adecuadas para alcanzar los objetivos planteados.	✚ La Estrategia se desarrollara de acuerdo a lo planteado.	Proporcionando el recurso necesario para el desarrollo de la Estrategia.	✚ Personal de APAS-Visión Mundial

Componente de alianzas estratégicas	Establecer alianzas Interinstitucionales con acciones en común para promover la Equidad de Género.	Para que se implementen acciones en común para fortalecer al sector comunitario en cuanto a Equidad de Género.	✚ Instituciones enfocando acciones para un mismo fin.	Estableciendo acuerdos Interinstitucionales.	✚ APAS-Visión Mundial ✚ Instituciones con acciones en común
Componente financiero	Obtener que Visión Mundial facilite el recurso técnico y financiero.	Para poder desarrollar cada una de las actividades que fueron planteadas en la Estrategia.	✚ Lo planteado en la Estrategia se realice.	Gestionando el recurso idóneo de acuerdo al desarrollo de actividades.	✚ APAS-Visión Mundial

III. Ejes transversales del Plan de Seguimiento

3.1. Enfoque de Género

Que el proceso de desarrollo de capacitaciones hacia Madres Guías sean inclusivos para tanto para el hombre como la mujer puesto que se necesita involucrar a los dos géneros para garantizar la participación en igualdad de oportunidades.

3.2. Enfoque de Derechos Humanos

Que el proceso realizado durante la ejecución de la Estrategia sea principalmente basada en la justicia y el respeto a la dignidad humana tanto en el sector Institucional como comunitario.

3.3. Enfoque ecológico

Durante el proceso a desarrollar que se promueva el cuidado del medio ambiente ya que es la tierra el sustento para promover el desarrollo de las comunidades.

3.4. Enfoque comunitario

Que en el proyecto se integren las comunidades de cobertura permitiendo que los comunitarios participen y se involucren en las actividades a realizarse durante el proceso de desarrollo.

3.5. Enfoque Holístico

Se propone un enfoque holístico Puesto que la realización de cada uno de los mismos faciliten la implementación de la estrategia para que esta promueva cambios integrales en el desarrollo organizacional y comunitario y que las acciones promuevan beneficios en común.

IV. Cronograma de actividades

No.	Actividades	Periodo de realización												Responsable
		Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	
1	Gestión del recurso económico a ente financiero Visión Mundial													APAS-Visión Mundial
2	Gestión del recurso técnico a ente financiero Visión Mundial													APAS-Visión Mundial
3	Convocatoria al personal para la realización de capacitaciones sobre Equidad de Género.													Gerente clúster y Coordinadora programática
4	Convocar a Instituciones con acciones en común para crear alianzas													APAS-Visión Mundial
5	Establecer acuerdos Interinstitucionales para promover la participación del hombre y la mujer en igualdad de oportunidades.													APAS-Visión Mundial
6	Coordinación con líderes y lideresas para el involucramiento de procesos de formación.													APAS-Visión Mundial
7	Convocar a las diferentes comunidades para capacitarles sobre el tema.													APAS-Visión Mundial
8	Crear comisión comunitaria de trabajo para programas de equidad de género.													APAS-Visión Mundial
9	Divulgación sobre leyes que promueven la participación con igualdad de oportunidades.													APAS-Visión Mundial

V. Recursos

Técnicos:

- ✓ Computadora.
- ✓ Cañonera.
- ✓ Memoria USB.

Humanos:

- ✓ Personal de APAS-Visión Mundial
- ✓ Madres Guías
- ✓ Líderes comunitarios
- ✓ Persona experta en el tema

Materiales:

- ✓ Leyes que promueven la participación con igualdad de oportunidades

VI. Presupuesto

No.	Rubro	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
1.	PERSONAL			
1.1.	Persona experta en el tema	6 capacitaciones	Q. 1,000	Q. 6,000
2.	ACTIVIDADES			
2.1.	3 capacitaciones que serán impartidas para el personal de APAS-Visión Mundial.	3	Alimentación Q.1,000 Mobiliario y equipo Q.1,000 Total Q.2,000	Q. 6,000
2.2.	Convocatoria a 5 Instituciones con acciones en	2	Mobiliario y equipo Q.1,000	Q.2,000

	común para crear alianzas y llegar a establecer acuerdos para promover la participación del hombre y la mujer en igualdad de oportunidades.		Total Q.1,000	
2.3.	3 capacitaciones para promover la Equidad de Género en las comunidades de cobertura.	3	Mobiliario y equipo Q.1,000 Alimentación Q.2,000 Total Q.3,000	Q.9,000
2.4.	Entrega y socialización de leyes hacia Madres Guías y Líderes comunitarios de las veinte comunidades del área de cobertura del Municipio de Jutiapa	400 personas	Q. 12.00	Q. 4,800
	Total			Q.27,800

VII. Metodología y Estrategia a implementar

La metodología que se utilizara durante el proceso será la siguiente:

Método participativo: El personal Institucional se involucraran durante el proceso participando en cada uno de los componentes a realizar.

Método analítico: El personal analizara los avances de cada una de las capacitaciones y se involucra en la toma de decisiones para el desarrollo de la misma.

VIII. Sistema de evaluación y monitoreo

La evaluación será cada mes, para lo cual el personal Institucional realizara reuniones, para presentar agendas de trabajo, informes de memoria de cada una de las capacitaciones y listados de asistencias de los participantes.

9.9. Aprobación del Proyecto

Cuesta del Guayabo 3 de Marzo de 2,014

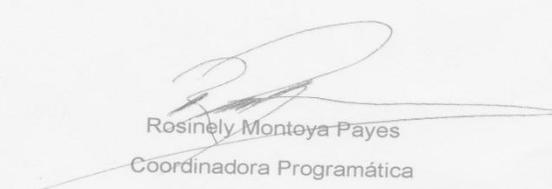
World Vision®

Licenciado:
José Pablo Baquiáx Barreno
Tutor de Práctica
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Sede Regional de Jutiapa

Espero que Dios nuestro Padre le bendiga en sus labores diarias.

Respetable licenciada por medio de la presente, hacemos de su conocimiento la aprobación del Proyecto "**Propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género en los Proyectos y Programas de Desarrollo en la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitan APAS-Visión Mundial**", la cual será implementada por la estudiante Dania Lisseth Esquivel Gudiel. Así mismo se aprueban los **Q.62,620.00** indicados como presupuesto para la ejecución del proyecto.

Atentamente,


Rosinely Montoya Payes
Coordinadora Programática
APAS-Visión Mundial

9.10. Carta de aprobación del Diagnostico

Aldea Cuesta del Guayabo Sta. Cta. Mita, Jutiapa

15 de Mayo 2,014

Señorita:

Dania Esquivel Gudiel

Reciban un cordial saludo, espero todas sus actividades diarias sean de éxito.

El motivo de la presente es para informarle que el Diagnostico Institucional de Equidad de Género en los Proyectos y programas de desarrollo de la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial ha sido aprobado, ya que la información contenida corresponde a la situación actual de la temática antes descrita.

Espero se tome en cuenta la misma para seguir con su proceso de Práctica Profesional Supervisada II, me despido.

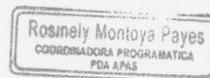
Atentamente



Rosinely Montoya

Coordinadora Programática

APAS



9.11. Carta de aprobación de la Estrategia Institucional



Señorita:

Dania Esquivel Gudiel

Epesista trabajo Social

URL

Reciban un cordial saludo, espero todas sus actividades diarias sean de éxito.

El motivo de la presente es para hacer de su conocimiento que su proyecto de intervención denominado como "Estrategia Institucional de Equidad de Género en los Proyectos y Programas de Desarrollo de la Asociación de Productores Agropecuarios del Suchitán APAS-Visión Mundial" ha sido aprobado, pues se considera que será mucha utilidad para promover la participación del hombre dentro de los mismos. El desarrollo de la estrategia fue un proceso legitimado puesto que fue elaborada en unión con la persona enlace y población meta.

Por lo tanto la coordinación se compromete a darle seguimiento e implementarla dentro de los planes de trabajo. Esperando sea de utilidad la presente me despido.

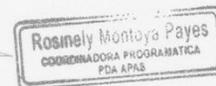
Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Rosinely Montoya", written over a horizontal line.

Rosinely Montoya

Coordinadora Programática

PDA APAS



a. Lecciones Aprendidas

- El involucrarme con el personal en todo el proceso de Práctica Profesional Supervisada, me permitió aprender de la experiencia de los mismos.
- Al conocer el entorno de las personas a tender, se pudo comprender el contexto de la comunidad.
- Lo mejor para combatir los problemas culturales (machismo) en las comunidades, es necesario poder capacitarles en el tema de Equidad de Género.
- Es importante desarrollar en un proyecto varias técnicas y métodos, para lograr los objetivos planteados.
- Todo cambio se logra, si se tiene voluntad, perseverancia y compromiso hacia lo que se está haciendo.
- El proceso de práctica desarrollado en la Institución, brindo experiencias importantes para la formación de la estudiante.
- El proceso desarrollado es importante para la Institución debido a que el personal reconoció la importancia de elaborar una propuesta para la inclusión del hombre y la mujer en los diferentes espacios de participación.
- En toda investigación es preciso involucrarse con las personas atender ya que así se conoce el entorno en el que se desarrollan.
- Para la Institución es de gran importancia crear acciones que permitan que sus proyectos y programas de desarrollo sean eficientes y sostenibles.

b. Conclusiones

- La elaboración del Diagnóstico Institucional de Equidad de Género en APAS-Visión Mundial, fue de forma participativa ya que se involucraron tanto el personal institucional, así también como comunitarios.
- Para desarrollar el proceso de intervención fue necesario tener una buena comunicación, liderazgo, coordinación y una participación integral tanto del personal Institucional como las personas beneficiarias.
- La Estrategia Institucional de Equidad de Género permitirá que en la Institución se implementen acciones que incluyan al hombre y la mujer en igualdad de oportunidades y a la vez se lograra que los programas y proyectos de desarrollo sean eficientes y eficaces.
- El Plan de Seguimiento (Sostenibilidad) es el soporte de la Estrategia Institucional en la cual se establecen acciones que el personal Institucional deberá desarrollar para que la misma sea eficiente.
- Al no contar con una inducción previa sobre que trataba el proceso de Práctica Profesional Supervisada, dificulto a la estudiante la comprensión de dicho proceso.

c. Recomendaciones

- La Institución es responsable de cumplir con las acciones establecidas en el proyecto para poder lograr los objetivos planteados.
- Que el personal Institucional se encargue de monitorear periódicamente el avance del proceso, para determinar si se han logrado los objetivos.
- Que la Universidad Rafael Landívar promueva a las futuras Epesistas una inducción previa para conocer el proceso de Práctica Profesional Supervisada.
- Que las estudiantes se involucren más en el aprendizaje proporcionado por los docentes.