

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

**ELABORACIÓN DE UN PLAN DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LAS  
MUJERES DEL MUNICIPIO DE QUESADA, JUTIAPA**

**SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL**

**ESTELA ROSA PEÑA**  
CARNET 22090-09

JUTIAPA, NOVIEMBRE DE 2014  
SEDE REGIONAL DE JUTIAPA

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR**  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LAS MUJERES DEL  
MUNICIPIO DE QUESADA, JUTIAPA

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR  
**ESTELA ROSA PEÑA**

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO EN  
EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA

JUTIAPA, NOVIEMBRE DE 2014  
SEDE REGIONAL DE JUTIAPA

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

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

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S.J.

VICERECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRAA CHAVARRÍA, S.J.

VICERECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

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

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS 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 DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**  
LIC. GLENDA MARISELA MARTINEZ ROSALES DE GARZA

**REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**  
LIC. JUANA MARÍA GODOY CONTRERAS




CAMPUS JUTIAPA  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Departamento de Trabajo Social  
Jutiapa, Jutiapa.

Jutiapa, 12 de agosto de 2014

Licenciada  
LESVIA MARICELA MONTOYA RONQUILLO  
Coordinadora Académica de la Carrera de Trabajo Social

Respetuosamente hago constar que la estudiante **ESTELA ROSA PEÑA** identificada con carné 2209009; concluyó el proceso establecido para la ejecución de la Práctica Profesional Supervisada II, mediante el Proyecto titulado "ELABORACION DE UN PLAN DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE QUESADA, JUTIAPA" desarrollado en la Municipalidad de Quesada, Jutiapa; previo a optar el Título que la acreditará como Licenciada en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia de Desarrollo, por lo que posteriormente a haberle brindado el acompañamiento profesional y teniendo a la vista su informe final, se aprecia el cumplimiento de los requisitos que establece el Reglamento de PPS II de la Universidad Rafael Landívar para la elaboración del mismo y se Dictamina: Aprobado, por tanto puede elevarse para ser conocido por el Consejo de la Unidad Académica para continuar con el proceso correspondiente.

Atentamente.



Licenciada **GLENDIA MARISELA MARTÍNEZ ROSALES de GARZA**  
ASESORA DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA II  
COLEGIADA 7970



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
No. 04361-2014

### 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 ESTELA ROSA PEÑA, Carnet 22090-09 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de Jutiapa, que consta en el Acta No. 04440-2014 de fecha 8 de noviembre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE QUESADA, JUTIAPA

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, SECRETARIA  
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
Universidad Rafael Landívar

## **ACTO QUE DEDICO**

**A DIOS:** Por darme la gracia del ser y la bendición de la salud y el bienestar.

**A MIS PADRES:** Que mi triunfo sea de orgullo y gracias por el apoyo incondicional y el cariño incansable.

**A MIS HERMANOS:** Gracias por su cariño y apoyo incondicional y por haber estado en los momentos buenos y malos, Dios los bendiga.

**A MIS SOBRINOS:** Que mi triunfo sirva de ejemplo.

## **AGRADECIMIENTOS**

**A MIS AMIGAS Y NOVIO:**

Por su cariño y amistad en los momentos más importantes.

**CATEDRÁTICOS Y ASESORES:**

Por sus enseñanzas y consejos durante el ciclo de estudio.

**MUNICIPALIDAD DE QUESADA:**

Por darme la oportunidad de realizar los últimos pasos de mi carrera con ellos, y apoyarme en el procesos de práctica profesional supervisada.

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR:**

Por abrir espacios de conocimientos científicos y dar cabida a mi formación profesional.

## **Resumen Ejecutivo**

El documento contiene el desarrollo de los procesos que se realizaron en la práctica profesional supervisada, teniendo como objetivo elaborar un plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres del Municipio de Quesada.

Está compuesto por cuatro capítulos, el primero es el marco organizacional donde se describe todo lo relacionado con el área de intervención como los antecedentes, misión visión entre otros aspectos. El segundo capítulo comprende los resultados, ahí se describe lo que se ha alcanzado durante la ejecución de las fases del proyecto, los objetivos planteados, la descripción de actividades y la metodología utilizada. En cuanto al tercer capítulo se analizan los resultados obtenidos durante la ejecución de las fases realizadas en la práctica profesional supervisada.

El ultimo capitulo contiene diferentes temas relacionados con el proyecto de intervención, los que permiten el fortalecimiento para el contenido de la propuesta; y además comprende un mapa conceptual para entender de mejor manera el contenido.

El proyecto de intervención fortalecerá las capacidades técnicas en los empleados de la Oficina Municipal de la Mujer, incrementando la mejora en los procesos para contribuir en la solución de las problemáticas especialmente de las mujeres del municipio, mejorando el desempeño de las funciones y logrando que la población se involucre en la toma de decisiones y participen en la elaboración de los proyectos, programas y políticas públicas para mejorar los procesos de desarrollo. Fomentando en las organizaciones de mujeres diferentes metodologías para gestionar demandas, para aumentar el índice de desarrollo que existe especialmente en las comunidades.



## ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1.1. Marco organizacional.....	01
1.1.1. Antecedentes.....	01
1.1.2. Naturaleza.....	02
1.1.3. Visión.....	02
1.1.4. Misión.....	02
1.1.5. Objetivos de la OMM.....	03
1.1.6. Áreas de Proyección de la OMM.....	04
1.1.7. Ubicación geográfica de la OMM.....	05
1.1.8. Tamaño y cobertura.....	06
1.1.9. Programas con que cuentan.....	06
1.1.10. Estructura Organizativa.....	07
1.1.11. Organigrama municipal.....	08
1.1.12. Organigrama OMM.....	09
1.1.13 Estrategias de Trabajo.....	10
1.1.14. Funciones generales de la OMM.....	10
1.1.15. Área de Proyección Priorizada.....	12
1.2. Análisis Situacional.....	13
1.2.1. Listado de la Problemática.....	13
1.2.2. Análisis de la problemática.....	14
1.2.3. Problema priorizado.....	17
1.2.4. Explicación del problema.....	18
1.2.5. Análisis de Causa y Efecto.....	19
1.2.6. Red de actores involucrados en el área de proyección.....	20
1.2.7. Demandas Institucionales.....	22
1.2.8. Demandas Poblacionales.....	24
1.2.9. Análisis de Brecha.....	25
1.2.10. Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución.....	26
1.3. Análisis Estratégico.....	27

1.3.1. FODA.....	27
1.3.2. Análisis de vinculación estratégica.....	30
1.3.3. Fortalezas con Oportunidades (FO).....	30
1.3.4. Fortalezas con Debilidades (FD).....	32
1.3.5. Fortalezas con Amenazas (FA).....	34
1.3.6. Oportunidades con Debilidades (OD).....	36
1.3.7. Oportunidades con Amenazas (OA).....	37
1.3.8. Identificación de Líneas Acción.....	38
1.3.9. Priorización del proyecto de intervención.....	40
1.3.10. Resultados esperados del proyecto.....	40
1.3.11. Alcances y límites.....	40
1.3.12. Alcances.....	40
1.3.13. Límites.....	41
1.4. Proyecto de intervención.....	42
1.4.1. Ficha técnica del proyecto.....	42
1.4.2. Descripción General del Proyecto.....	43
1.4.3. Plan o programa en el que se inserta.....	44
1.4.4. Justificación del proyecto.....	44
1.4.5. Objetivos del proyecto.....	45
1.4.6. Población destinataria y resultados previstos.....	45
1.4.7. Fases del proyecto.....	45
1.4.8. Cronograma de trabajo.....	50
1.4.9. Entorno externo e interno.....	53
1.4.10. Recursos y presupuesto.....	55
1.4.11. Monitoreo y evaluación.....	58
1.4.12. Indicadores de éxito generales.....	59

## CAPITULO II

2.1. Presentación de resultados.....	60
Fase I.....	60
2.1.1. Objetivo.....	60
2.1.2. Descripción de actividades.....	60

2.1.3. Resultados previstos.....	61
2.1.4. Metodología de implementación.....	62
2.1.5. Resultados del monitoreo de fase.....	62
Fase II.....	63
2.1.6. Objetivo.....	63
2.1.7. Descripción de actividades.....	63
2.1.8. Resultados previstos.....	64
2.1.9. Resultados no previstos.....	65
2.1.10. Metodología de implementación.....	65
2.1.11. Resultados del monitoreo de fase.....	65
Fase III.....	66
2.1.12. Objetivo.....	66
2.1.13. Descripción de actividades.....	66
2.1.14. Resultados previstos.....	67
2.1.15. Resultados no previstos.....	68
2.1.16. Metodología de implementación.....	68
2.1.17. Resultados del monitoreo de fase.....	68

### CAPITULO III

3.1. Análisis de resultados.....	69
----------------------------------	----

### CAPITULO IV

4.1. Marco teórico conceptual.....	73
5. Conclusiones.....	98
6. Recomendaciones.....	99
7. Bibliografía.....	100
Anexos.....	102

## **Introducción**

El siguiente informe de práctica supervisada responde al trabajo realizado en la Municipalidad de Quesada, realizado en el área de la Oficina Municipal de la Mujer. La estructura se divide de los siguientes capítulos: El primero, marco organizacional, permite adentrarse en la institución, conocer la visión, misión, en si la esencia del que hacer de la OMM permitiendo la contextualización plena del área de intervención.

Además contiene el análisis situacional que permitió la identificación de los problemas que afectan tanto a la organización municipal como a la población del municipio, detectando las causas y efectos de los mismos, las demandas institucionales y poblacionales, la red de actores internos y externos.

En cuanto al análisis estratégico comprende de los factores tanto externos como internos y otros aspectos como: El FODA, análisis de vinculación estratégica, identificación de líneas de acción estratégica en función del foda y la priorización del proyecto de intervención.

Luego se encuentra el proyecto de intervención el que da respuesta a una problemática institucional y comunitaria, porque tiene como propósito fortalecer las capacidades técnicas del personal de la OMM para que ellos promuevan la participación de las mujeres en las diferentes organizaciones, y en la toma de decisiones en el ámbito político, económico y social.

El segundo capítulo, contiene los resultados, ahí se describe lo que se logró durante la ejecución de las fases del proyecto. Asimismo en el tercer capítulo, se analizan los resultados obtenidos durante la ejecución de las fases ejecutadas en la práctica profesional supervisada II.

Además el cuarto capítulo, contiene el marco teórico que da soporte al contenido del proyecto, compuesto con diferentes temas relacionados con la propuesta de intervención, y un mapa conceptual para comprender de mejor manera el contenido de estos.

Incluye además las conclusiones, recomendaciones, un plan de sostenibilidad, referencias bibliográficas y los respectivos anexos donde se presentan una serie de medios de verificación como: Acta de la institución dando por aprobado el documento, fotografías, listados de asistencia de los involucrados y fichas técnicas de proyectos; contenido que respalda las actividades ejecutadas en los procesos realizados en el desarrollo de la práctica profesional supervisada.

## **CAPITULO I**

### **1.1. Marco Organizacional**

El Marco Organizacional permite conocer la esencia del que hacer de la Oficina Municipal de la Mujer (OMM), los inicios, estrategias de trabajo, en si lograr la contextualización plena del área de intervención.

#### **1.1.1. Antecedentes de la OMM.**

En la década de 1944 a 1954 la participación social y política de las mujeres fue muy importante, ya que se crearon organizaciones y sindicatos de mujeres, y algunas comenzaron a participar en los partidos políticos de la época. (Participación política de la mujer, Guatemala, 2013)

Como parte de este proceso se inicia una serie de reformas y creación de leyes tendientes a establecer un marco legal que apoye y favorezca la participación de las mujeres y de los pueblos indígenas. En este contexto surge la necesidad de crear las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM) como interlocutora entre la Municipalidad y las mujeres en lo individual, así como las diversas expresiones en el nivel local, con objetivo de que las mujeres participen activamente en el espacio municipal y que las necesidades prácticas e intereses estratégicos sean parte de la planificación y presupuesto municipal. (SEPREM, Secretaria Presidencial de la Mujer, Cooperativa El Recuerdo, Manual de Funciones, OMM, Guatemala, 2008: 3)

La OMM como tal se instituye mediante la reforma al Código Municipal a través del Decreto 12-2002 donde se establece la naturaleza y atribuciones. En el municipio de Quesada del Departamento de Jutiapa, fue creada mediante el Acuerdo Municipal 20-2008, durante el gobierno municipal del señor Carlos René Arrivillaga Jiménez.

Diferentes organizaciones internacionales y nacionales han apoyado la existencia de las OMMs, será por ello que en la actualidad las 338 municipalidades cuentan con una Oficina Municipal de la Mujer, no obstante es desalentador saber que aun estando constituidas las oficinas como tales, no se haya conseguido el apoyo pleno de las

autoridades municipales ya que muchas aún no cuentan con presupuesto propio para la ejecución de proyectos de beneficio al conglomerado femenino.

### **1.1.2. Naturaleza**

La Oficina Municipal de la Mujer tiene naturaleza de oficina técnica y se instala como el mecanismo institucional de la estructura municipal que facilita la interlocución entre la municipalidad y las mujeres del municipio, cuyas necesidades e intereses deben ser atendidos en igualdad de oportunidades. Se concibe como una instancia que contribuye a los esfuerzos de la municipalidad en el papel de gobierno local que promueve el desarrollo integral basado en los derechos de las mujeres. (SEPREM, Cooperativa El Recuerdo, Manual de Funciones, OMM, Guatemala, 2008: 5)

### **1.1.3. Visión**

Oficina Municipal de la Mujer institucionalizada en la estructura Municipal, incidiendo, impulsando, elaborando y asesorando la formulación de políticas públicas municipales con equidad de género y apoyando procesos de empoderamiento de las mujeres como gestoras del propio desarrollo. (SEPREM, Cooperativa El Recuerdo, Manual de Funciones, OMM, Guatemala, 2008: 26)

### **1.1.4. Misión**

La Oficina Municipal de la Mujer es la responsable de la atención de las necesidades específicas de las mujeres del municipio de Quesada, que fomenta el Desarrollo Integral de las mujeres y que promueve programas y proyectos económicos, sociales, políticos y culturales a favor de las mujeres de todas las comunidades de Quesada, para contribuir a la cobertura de las necesidades y demandas insatisfechas de niñas, adolescentes y mujeres de la sociedad. (Godoy Contreras, Juana María, POA, OMM, Quesada, 2013:01)

### 1.1.5. Objetivos OMM

General:

Incidir activamente en los procesos de formulación, planificación, asignación presupuestaria, implementación y monitoreo de las políticas públicas municipales que beneficien el desarrollo integral de las mujeres en su diversidad cultural en coordinación con las mujeres y organizaciones en el Municipio. (SEPREM, Cooperativa El Recuerdo, Manual de Funciones, OMM, Guatemala, 2008: 29)

Específicos:

- Promover la participación activa y organizada de las mujeres en el COMUDE y a través de los COCODEs para fortalecer el liderazgo en la elaboración y propuesta de iniciativas políticas, económicas, culturales y sociales como sujetas de desarrollo con derechos propios, que estas se reflejen en el presupuesto municipal.
- Promover espacios de interlocución y diálogo entre la municipalidad, instituciones gubernamentales y no gubernamentales con presencia en el municipio y las organizaciones de las mujeres para la elaboración y seguimiento de la política municipal para la equidad.
- Fortalecer las organizaciones de las mujeres y promover la coordinación entre las mismas para la incidencia y participación política en el desarrollo integral de las mujeres en el municipio. (Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia, Unión Europea por la paz y la cohesión social, 2008: 29)



### 1.1.6. Áreas de Proyección de la OMM

Las áreas de proyección son:

- **Desarrollo Humano:** Es un proceso mediante el cual se busca la ampliación de las oportunidades para las personas, aumentando los derechos y capacidades. ([www.pnud.org.gt](http://www.pnud.org.gt))

La OMM del municipio de Quesada se centra en las personas y las empodera para que participen activamente en procesos de desarrollo; busca especialmente la diversificación y crecimiento intelectual y emocional de las mujeres, a través de programas de capacitación, charlas de consejo y ayuda psicológica para vivir una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos, disfrutar de un estándar de vida digno y edificar el propio destino.

- **Desarrollo Social:** Es un proceso que en el transcurso del tiempo conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes ámbitos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social entre otros. (Centro de estudios sociales y de opinión pública:2006)

La OMM con la activa participación de actores sociales, públicos y privados impulsa la participación de las mujeres del municipio de Quesada a través de programas culturales, educativos, de capacitación, organización de grupos entre otros para contribuir en la mejora colectiva de sus comunidades.

- **Participación Ciudadana:** Podemos entenderla como la igualdad de oportunidades que debemos tener todos los ciudadanos para ser parte activa en las acciones y decisiones que influyen en el país. Por medio de la participación ciudadana podemos organizarnos, ser parte de los procesos de toma de decisiones y cooperar de manera responsable con las instituciones. (<http://www.slideshare.net>)

La OMM promueve la participación individual y colectiva de las mujeres del municipio y de sus diferentes comunidades mediante la actualización y la formación de políticas locales, programas y proyectos de desarrollo integral.

- **Desarrollo Económico:** Proceso de crecimiento del ingreso o del producto total y per cápita acompañado de cambios en la estructura social y económica de un país. (<http://www.eco-finanzas.com>)

El desarrollo económico desafortunadamente camina a paso lento ya que la riqueza y la prosperidad se han generado de forma desigual; esta desigualdad está provocando los problemas sociales y la inestabilidad política en casi todas las regiones del mundo, Guatemala no se escapa de esta crisis y para contribuir a que este desarrollo económico local mejore la “Cooperativa el Recuerdo” con el apoyo de la OMM brinda microcréditos a las mujeres del municipio de Quesada desde Q1,000.00 a Q10,000.00 para que aunado con las distintas capacitaciones que los grupos de mujeres han recibido logren emprender sus propias micro empresas.

#### **1.1.7. Ubicación geográfica de la OMM.**

La Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Quesada se encuentra ubicada en la Municipalidad de Quesada en 6ta. Calle 8-20 Zona 1, del centro del casco urbano, al lado oeste del Parque Municipal, dista a 18 Kms. del departamento de Jutiapa, y 104 de la ciudad capital. La principal vía de acceso es por la carretera interamericana a San Salvador. El teléfono de contacto para la OMM es 7867 8312 y el correo electrónico [muniquesada@gmail.com](mailto:muniquesada@gmail.com).

### **1.1.8. Tamaño y Cobertura.**

La Oficina Municipal de la Mujer del Municipio de Quesada tiene una cobertura de 10,611 solo mujeres, quienes forman parte de 12 aldeas y 22 caseríos del Municipio de Quesada siendo estas:

- **Aldeas:** El Jocote, El Salitrillo, Potrerillos, Sta. Gertrudis, Las Quebradas, La Brea, Buena Vista, El Retiro, Río de Paz, El Pinito, San Fernando, y El Júcaro.
- **Caseríos:** Los Ranchos, Palmeras, El Edén El Rodeo, Vista Hermosa, La Montañita, El Zarzalito, La Libertad, Viejo Chaparrón, El Ojo de Agua, Bordo Alto, El Amatón, El Hato, El Pinalito, El Tule, La Pava, Laguna Seca, Las Anonas, Las Trojas, Los Comunes, Nuevo Chaparrón.

### **1.1.9. Programas con que cuentan.**

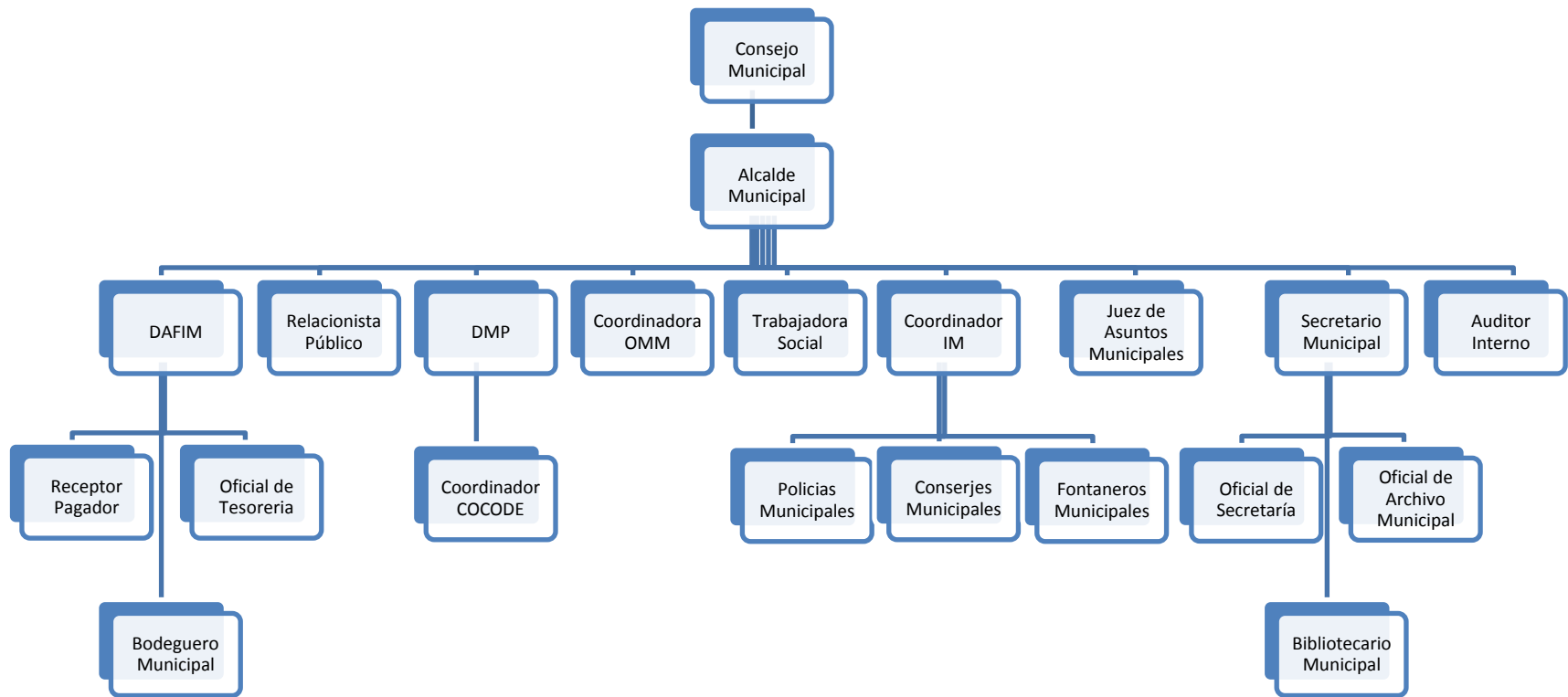
- **Desarrollo Económico:** La “Cooperativa el Recuerdo” con el apoyo de la OMM brinda microcréditos a las mujeres del municipio de Quesada desde Q1, 000.00 a Q10, 000.00 para que aunado con las distintas capacitaciones que los grupos de mujeres han recibido logren emprender sus propias micro empresas.
- **Cultural:** Dirigido a la población en general, buscando promover valores culturales y morales mediante actividades diversas que fomenten la participación colectiva e individual.
- **Adulto mayor:** Dirigido únicamente a los adultos mayores para que se integren al programa donde se les beneficia con un aporte económico mensual.

- Organización: La OMM promueve la organización social y participación comunitaria de las mujeres en los distintos niveles para que se involucren más y participen activamente en diferentes programas.
- Educación: Buscan crear un vínculo con los órganos encargados para brindar programas de alfabetización dirigido especialmente a menores y adultas del municipio para disminuir el analfabetismo y lograr un mejor desarrollo integral.
- Salud: Busca crear un vínculo entre los órganos encargados de la salud y la seguridad social; con la población de una comunidad, creando una base de datos que facilite la interacción entre ellos. (Fuente: elaboración propia de información recopilada, 2013)

#### **1.1.10. Estructura Organizativa.**

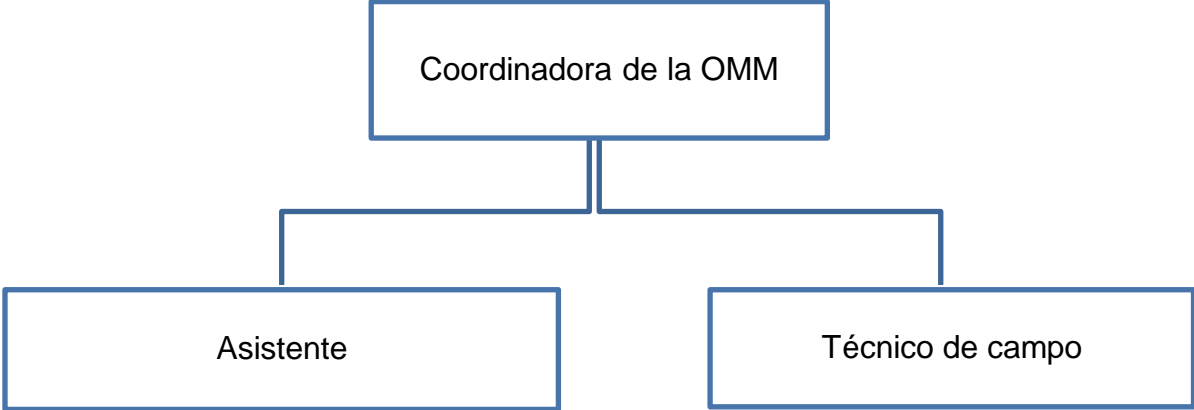
Su estructura organizativa es reducida, pues está compuesta únicamente por la coordinadora y las líderes comunitarias de las diferentes aldeas. Para superar esta situación es necesario que el consejo municipal asigne un presupuesto fijo a la OMM para contratar más personal capacitado.

### 1.1.11. Organigrama Municipal



(Fuente: elaboración propia de información recopilada, 2013)

**1.1.12. Organigrama OMM**



(Fuente: Elaboración propia de información recopilada, 2013)

### **1.1.13. Estrategias de Trabajo.**

La Oficina Municipal de la Mujer, del Municipio de Quesada si cuenta con una planificación estratégica de las acciones que realiza, ya que ésta cuenta con un POA y un Plan de Acción, tomando en cuenta la importancia que tienen estas dos herramientas de trabajo para llegar a la consecución de los objetivos trazados y de las metas tanto a corto como largo plazo. (Godoy Contreras, Juana Maria, POA, OMM, Quesada, 2013: 01)

Por otro lado la OMM para llevar a cabo las funciones, tiene alianzas con las siguientes instituciones: Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS), Ministerio de Educación (MINEDUC), Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODE), Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM), Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP), Secretaria General de Planificación (SEGEPLAN), Instituto Técnico de Capacitación (INTECAP), Registro Nacional de las Personas (RENAP) y Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA) (Plan de Desarrollo Municipal, Municipalidad de Quesada, 2010).

### **1.1.14. Funciones Generales de la Oficina de la Mujer.**

Son atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer:

- a) Planificar y programar las acciones de carácter técnico que implementará la Oficina Municipal de la Mujer;
- b) Proponer al Concejo Municipal para el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer y el cumplimiento de sus atribuciones;
- c) Elaborar el Manual de las Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer específico del municipio;

- d) Informar al Concejo Municipal y a sus Comisiones, al Alcalde o Alcaldesa, al Consejo Municipal de Desarrollo y a sus comisiones, sobre la situación de las mujeres del municipio;
- e) Ser la responsable de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrarlas a políticas, agendas locales y acciones municipales;
- f) Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente sobre sus derechos; así como apoyar el proceso de organización y formalización de los grupos de mujeres, acompañándolas en la obtención de su personalidad jurídica;
- g) Organizar cursos de capacitación y formación para las mujeres del municipio, para fortalecer sus habilidades, capacidades y destrezas;
- h) Informar y difundir el quehacer de la Oficina Municipal de la Mujer a través de los medios de comunicación, con el objeto de visibilizar las acciones que la Oficina realiza en el municipio;
- i) Promover la organización social y participación comunitaria de las mujeres en los distintivos niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural;
- j) Coordinar con las dependencias responsables, la gestión de cooperación técnica y financiera con entes nacionales e internacionales, para la implementación de acciones y proyectos a favor de las mujeres del municipio;
- k) Mantener y actualizar permanentemente un centro de documentación que contenga material informativo, de capacitación y de investigación, así como leyes generales y específicas, en especial las que se refieren a los derechos humanos de las mujeres, participación ciudadana y auditoría social; y,



l) Proponer la creación de guarderías municipales para la atención de los menores que habitan el municipio. (Reformas al Código Municipal, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 22-2010: Art. 96 Bis).

#### 1.1.15. Área de Proyección Priorizada.

**Desarrollo Humano:** Se centra en las personas y las empodera para que participen activamente en proceso de desarrollo planetario, sostenible y equitativo. Se enfoca en libertades esenciales como: vivir una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos, disfrutar de un estándar de vida digno y edificar el propio destino. La OMM busca la evolución y el incremento intelectual y emocional de las mujeres, a través de programas de capacitación, charlas, consejería y ayuda psicológica, talleres, entre otros. Se ha priorizado esta área tomando en consideración que el desarrollo humano se ha perseguido desde el inicio de la creación y que por lo tanto es de mucha importancia que las mujeres se involucren cada vez más, participando activamente y dando a conocer sus habilidades y destrezas propiciando una manera diferente de habitar el mundo, de interpretarlo y de actuar sobre él.

Para ilustrar mejor la situación del Desarrollo Humano en este municipio se muestra la siguiente tabla según cada componente:

Lugar	IDH	Salud	Educación	Ingresos
Quesada	0.648	0.739	0.647	0.559

(PNUD Guatemala, 2010: 6)

Al comparar los valores anteriores con los demás municipios del departamento de Jutiapa, se encuentra que en salud ocupa el segundo lugar, en educación cuarto, ingresos noveno y en el índice de desarrollo humano ocupa el segundo puesto.

## **1.2. Análisis Situacional.**

El análisis situacional, permitió la identificación de los problemas que afectan tanto a la organización municipal como a la población del municipio de Quesada, detectando las causas y efectos de los mismos.

### **1.2.1 Listado de la Problemática**

- Incumplimiento de funciones del Concejo Municipal especificadas en el código municipal.
- Ausencia de procesos de monitoreo y evaluación en los proyectos de desarrollo.
- Inversión municipal no impacta en la reducción de indicadores de problemas sociales.
- Insatisfacción y baja cobertura de beneficiarios por la débil implementación de políticas públicas.
- Población insatisfecha por el servicio de atención municipal.
- Retraso de desarrollo comunitario por bajos niveles de participación ciudadana.
- OMM no implementa procesos para contribuir a la solución de problemáticas claves de las mujeres.
- DPM con poca capacidad de gestión gerencial de proyectos de desarrollo en instituciones gubernamentales.
- Ausencia de programas de formación para aumentar el desarrollo integral en lideresas comunitarias.
- Inexistencia de procesos de sistematización que contribuya a la gestión del conocimiento.
- Programas de desarrollo comunitarios del área rural no se les asignan recursos financieros que solucionen principales problemáticas.
- Funciones administrativas son realizadas con baja calidad.
- DMP sin capacidad de asesoría a líderes comunitarios para la priorización de la resolución de problemáticas sociales.

- Baja participación de las mujeres en política partidista y en los COCODES.
- Dirigentes de COCODES no facilitan la participación de las mujeres en cargos de decisión comunitaria.

### **1.2.2 Análisis de la Problemática**

- **Incumplimiento de funciones del Concejo Municipal especificadas en el código municipal.**

La irresponsabilidad de las autoridades municipales en cuanto a sus funciones con la OMM con respecto al presupuesto que les corresponde, provoca que su incidencia sea limitada en los proyectos de desarrollo en las diferentes comunidades.

- **Ausencia de procesos de monitoreo y evaluación en los proyectos de desarrollo.**

Las autoridades municipales no le dan importancia ni prioridad a estos procesos, lo que provoca que los proyectos sean de poca calidad y la mayoría de veces no les dan seguimiento correspondiente porque solo buscan su beneficio personal.

- **Inversión municipal no impacta en la reducción de indicadores de problemas sociales.**

Las autoridades municipales no le dan importancia a la implementación de un diagnóstico de necesidades lo que provoca que estos toman acciones espontaneas y no analíticas resolviendo las necesidades menos prioritarias.

- **Insatisfacción y baja cobertura de beneficiarios por la poca calidad de políticas públicas.**

El poco interés de las autoridades y del personal administrativo provoca que la formulación de políticas sea débil y no se logre cumplir la totalidad de cobertura.

- **Población insatisfecha por el servicio de atención municipal.**

Las autoridades no le dan la importancia necesaria a la formulación de manuales administrativos donde se explica a los empleados sus funciones, cargos, desempeño entre otros, lo que trae como consecuencia inconformidad de la población del servicio que les prestan.

- **Retraso de desarrollo comunitario por bajos niveles de participación ciudadana.**

La poca participación de la población se da principalmente por el desinterés de ellos mismo, como también el limitado acceso a proyectos productivos; lo que perjudica radicalmente en el desarrollo comunitario por no contar con medios suficientes para que la población se involucre más activamente.

- **OMM no implementa procesos para contribuir a la solución de problemáticas claves de las mujeres.**

En la OMM no se ha logrado implementar procesos para contribuir a la solución de problemáticas de las mujeres del municipio debido a la poca importancia que le prestan las autoridades municipales en estos procesos que podrían aplicar como de productividad, educación, salud entre otros.

- **DPM con poca capacidad de gestión gerencial de proyectos de desarrollo en instituciones gubernamentales.**

La debilidad en gestionar proyectos de desarrollo implica que estos sean insuficientes para cubrir el municipio y sus comunidades, provocando estancamiento en el avance y desarrollo.

- **Ausencia de programas de formación para aumentar el desarrollo integral en lideresas comunitarias.**

Las autoridades municipales no le prestan la atención debida a las demandas de las mujeres por tal razón no cuentan con programas de capacitación lo que influye en la ausencia de desarrollo integral.

- **Inexistencia de procesos de sistematización que contribuya a la gestión del conocimiento**

No le dan importancia a estos procesos para sistematizar la información lo que debilita los informes y elaboración de proyectos, provocando que estos sean de baja calidad.

- **Programas de desarrollo del área rural no se les asignan recursos financieros que solucionen principales problemáticas**

La baja calidad de los programas comunitarios provoca que estos sean vulnerables y con poco desarrollo, debido a que las autoridades invierten insuficientes recursos financieros.

- **Funciones administrativas son realizadas con baja calidad**

Esto se debe principalmente por no contar con suficientes recursos materiales para que los empleados puedan realizar con calidad las labores encomendadas, lo que provoca que se realicen con baja calidad, debido a los bajos ingresos que utilizan para cubrir lo necesario en cada oficina.

- **DMP sin capacidad de asesoría a líderes comunitarios para la priorización de la resolución de problemáticas sociales**

La falta de asesoría que presentan los empleados de la DMP a los líderes comunitarios provoca que estos no cuenten con resolución a la problemática que se les presenta limitando desarrollo comunitario.

- **Débil participación de las mujeres en política partidista y en los COCODEs**

La débil participación e involucramiento de las mujeres en políticas partidistas y COCODEs limita el desarrollo y empoderamiento de capacidades, provocando poca incidencia en el desarrollo local.

- **Dirigentes de COCODEs no facilitan la participación de las mujeres en cargos de decisión comunitaria.**

La insuficiente credibilidad en las capacidades de las mujeres, los dirigentes de los COCODEs limitan la participación en decisiones comunitarias pues no toman en cuenta las opiniones. Además la falta de interés personal de formar parte de un comité y la cultura machista que limita en algunos casos la participación.

### **1.2.3. Problema Priorizado.**

Después de realizar la lista de problemas, es necesario hacer la priorización a través de la técnica Hanlon, sugerida por la Licenciada Ninette Sigui Fajardo, en el libro Gerencia Social: 37.) El problema priorizado es: **OMM no implementa procesos para contribuir a la solución de problemáticas claves de las mujeres**

El objetivo de priorizar un problema de la OMM de la municipalidad de Quesada, es para realizar un análisis que permita solucionarlo, tomando como base el área de proyección asignada, “desarrollo humano”.

#### **1.2.4. Explicación del Problema.**

La priorización realizada indica que dentro de la institución se evidencia la ausencia de procesos para contribuir a la solución de problemas, lo que provoca insatisfacción a la mayoría de los vecinos del municipio.

No existen procesos definidos para llevar a cabo los servicios que demanda la población pues no se cuenta con un manual de funciones que describa los procedimientos y los cargos para que funcione adecuadamente la OMM.

En la actualidad se necesita que las municipalidades brinden programas de capacitación para mejorar las funciones del personal a cargo de la OMM ya que no están debidamente orientadas para la solución de problemas y satisfacción de necesidades de la población pertinente a la oficina, esto se puede lograr cubriendo la mayor parte de la población sin excluir a nadie y de esa forma lograr mejorar el desarrollo integral y social. Es necesario que cada vez más los indicadores de problemas sociales vayan disminuyendo para alcanzar mayor desarrollo.

Las autoridades municipales no le dan la importancia necesaria a implementar manual de funciones que permita al personal de la OMM mejorar las labores y puedan identificar las principales demandas permitiendo darle solución y priorizando necesidades en base a lo sentido por la población.

### 1.2.5. Análisis de Causa y Efecto

- La falta de un diagnóstico sobre las necesidades comunitarias refleja debilidad en la ejecución de proyectos, ofreciendo soluciones tardías a los problemas menos prioritarios, brindando insuficiente cobertura poblacional y dejando excluida a gran parte de la población especialmente de las mujeres ya que son ellas las que menos se les toma en cuenta.
- Esto es provocado por la deficiente priorización en el uso y destino de recursos financieros que el Concejo Municipal decide solucionar aplazando las principales demandas poblacionales, lo que afecta los procesos de desarrollo social provocando poco impacto en la reducción de problemas comunitarios por la falta de compromiso de las autoridades municipales en la búsqueda de soluciones analíticas que reduzcan los índices de pobreza en el municipio.
- Así también no contar con capacidades gerenciales o herramientas para desempeñar cargos que asumen no permite brindar respuestas técnicas efectivas a las demandas planteadas por la población, lo que debilita la solución de procesos de desarrollo social, provocando débil avance en el desarrollo comunitario.
- La falta de asignación de presupuesto en la OMM (incumplimiento de funciones del Concejo Municipal especificadas en el Código Municipal) provoca que los programas y proyectos sean débiles y no se logre cubrir todas las demandas de la población, provocando escaso desarrollo comunitario y debilidad en la implementación y ejecución de proyectos.
- Asimismo la inexistencia de manuales administrativos da como efecto débil desempeño de las funciones administrativas en los empleados municipales, afectando el rendimiento laboral en especial la de elaboración de informes son



de baja calidad lo que provoca insatisfacción poblacional en los servicios prestados, las mujeres no cuentan con un plan de fortalecimiento organizacional que les ayude a mejorar las gestiones realizadas por los bajos niveles de respuestas técnicas de parte del personal administrativo. Lo anterior repercute en que la población esta insatisfecha por el servicio prestado generando desgaste en la imagen política del gobierno local.

#### **1.2.6. Red de Actores Involucrados en el Área de Proyección.**

La Oficina Municipal de la Mujer para el cumplimiento de sus funciones de una forma más eficiente y eficaz establece relaciones de apoyo con distintos actores internos y externos que de alguna u otra forma colaboran para cumplir con los objetivos. Los principales actores involucrados son:

##### **Internos:**

##### **Directos:**

- **Alcalde Municipal:** Es el encargado de hacer cumplir las ordenanzas, dar seguimiento a las políticas, planes, programas, proyectos entre otras disposiciones autorizados por el Concejo Municipal.
- **Concejal Primero:** Participa principalmente en las decisiones que se toman en la municipalidad aprobando o reprochando las gestiones que realizan los empleados o líderes comunitarios; además ayuda a buscar soluciones prontas y efectivas a las complejidades existentes en su entorno.
- **Coordinadora Oficina Municipal de la Mujer:** Se encargada de velar por el respeto, integración, participación y atención a la mujer del municipio, promoviendo área de desarrollo e impulsa políticas que promuevan la equidad de género y la dignificación de la mujer.

**Indirectos:**

- **Director Municipal de Planificación**

Es el encargado de ejecutar los proyectos de obras aprobados por el Concejo Municipal y/o el Alcalde, como construcciones, mejoramientos de servicios, ampliaciones de infraestructura entre otros, lo cual permite dar respuesta a las necesidades de los vecinos, fomentar el desarrollo y proporcionar mejor calidad de vida.

- **Secretario Municipal**

Es el encargado de dirigir y ordenar los trabajos de la Secretaría, bajo la dependencia inmediata del Alcalde, cuidando que los empleados cumplan las obligaciones legales y reglamentarias.

- **Tesorero Municipal**

Es el encargado de administrar los ingresos y egresos de la municipalidad procurando que no se desvíen los fondos a gastos inadecuados.

**Externos:****Directos:**

- **Presidenta de la Organización de Mujeres:** En coordinación con la OMM busca y promueve el desarrollo integral de las mujeres, formulando programas y proyectos sociales, políticos y culturales a favor de las mujeres de todas las comunidades del municipio de Quesada, para tratar de darles solución a las necesidades y demandas insatisfechas de niñas, adolescentes y mujeres de la sociedad.
- **Coordinadores de los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES):** Es el que lidera a la población comunitaria promoviendo desarrollo integral en busca de elevar el potencial humano con el apoyo municipal y de otras entidades que buscan dar solución a las demandas.

- **Presidente del Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE):** Es el que se encarga de dar a conocer los proyectos que solicita la población ante el CODEDE, además promueve la participación efectiva de las comunidades y sus organizaciones.
- **Instructora de Intecap:** Imparte diferentes cursos y talleres a las mujeres de las diferentes comunidades del municipio, tanto amas de casa como jóvenes en general, para que logren ejercer de forma práctica algún oficio que les permita desarrollar sus capacidades de aprendizaje y la empleabilidad y puedan colaborar en las necesidades económicas de las familias.

#### **Indirectos:**

- **Representante legal de la Sosep:** Impulsa e implementa programas de carácter social que benefician a niños, niñas, las familias y comunidades en general, atendiendo necesidades prioritarias principalmente de grupos vulnerables.
- **Delegada Departamental de la Seprem:** Asesora y coordina políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática, además promueve la plena participación de las mujeres en el desarrollo del país y la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

#### **1.2.7. Demandas Institucionales:**

Por medio de entrevista realizada a las autoridades municipales, referente a las demandas institucionales se obtuvo la conclusión que las principales son:

- **Falta de recurso humano:** Es necesario contar con más personal capacitado para desempeñar las labores administrativas que demanda la población en la OMM debido a que se cuenta solo con una persona encargada y no se logra cubrir con todas las tareas delegadas.

- Presupuesto propio en la OMM: No se ha conseguido el apoyo pleno de las autoridades municipales ya que la OMM aún no cuentan con presupuesto propio para la ejecución de proyectos de beneficio al conglomerado femenino, pese a que se encuentra establecido en ley que sea destinado a la Comisión de la mujer el 0.5 del monto de ingresos recibidos del situado constitucional.
- Capacitación técnica y administrativa: El personal necesita ser capacitado con diferentes programas y atención al público debido a que día con día las demandas lo exigen ya que la tecnología nos permite realizar las tareas con mayor facilidad, lo que amerita que el personal administrativo responda adecuadamente a las necesidades de la población.
- Procesos de monitoreo y evaluación: Es necesario que todas las organizaciones cuenten con procesos de monitoreo y evaluación para lograr que los proyectos sean mejores y se logre mayor desarrollo beneficiando a buen grupo de habitantes.
- Diagnóstico de necesidades: La implementación de diagnósticos facilita y permite identificar más claramente las demandas que se presentan en la institución dándole así mayor importancia a las que en realidad lo ameritan por lo tanto es necesario contar con el mismo.
- Procesos de sistematización: Estos procesos permiten lograr una mejor elaboración de informes obteniendo mejores resultados en la implementación ya sea de programas o proyectos que se vayan a realizar.

### **1.2.8. Demandas Poblacionales.**

Mediante preguntas que se les hizo a las autoridades municipales y a los líderes comunitarios sobre sus necesidades, se estableció que las comunidades manifiestan con más frecuencia las demandas siguientes:

- Alfabetización práctica y constante: Las comunidades presentan la constante necesidad de disminuir su analfabetismo, lo que se puede lograr a través de la mujer, ya que son ellas las más excluidas de una educación formal.
- Obtención de recursos con medios locales: Se manifiesta la necesidad de crear una forma de generar ingresos a través de los medios o productos que se encuentran al alcance; con la participación organizada de las mujeres de una comunidad.
- Mejorar la calidad en servicios públicos: Los servicios que se prestan a la población deben ser lo más eficiente posible, debido a que muchos empleados no le dan la importancia necesaria y los más afectados son las mujeres y los niños que son los más excluidos.
- Desconcentración de servicios y trámites varios: Se requiere de un sistema de información para las mujeres que deseen realizar trámites de propiedades o inscripción de niños lo hagan sin tener que ir tan lejos, sin embargo se excluye su participación y se promueve la centralización al no existir adecuada información.
- Poca cobertura en demandas: La población presenta insatisfacción en las demandas presentadas ya que la municipalidad no cubre la totalidad de comunidades ya que atendiendo a unas y otras no, provocando ausencia en desarrollo y exclusión.

- Falta de organización de mujeres: Las mujeres necesitan estar organizadas para trabajar conjuntamente con un fin determinado logrando en grupo más y mejores procesos de desarrollo local.
- Limitada participación política: Se manifiesta la necesidad de participación política de las mujeres para ser reconocidas y demostrar sus capacidades en puestos políticos que les permita ser independientes.
- Insuficiente inversión en programas y proyectos: Es necesario contar con suficiente inversión en programas y proyectos para que estos tengan mayor sostenibilidad y no sean tan vulnerables.
- Ausencia de programas de capacitación: Se necesita contar con más programas de capacitación principalmente para mujeres debido a que son las más excluidas y con menos oportunidades de desarrollo.

### **1.2.9. Análisis de Brecha.**

Después de conocer las demandas poblacionales e institucionales se procedió a realizar un análisis, para conocer los aspectos positivos y negativos que limitan la participación, entre lo que hace la institución y las demandas que presenta la población.

La limitación de recursos financieros son aspectos que afectan a la organización, por esa razón no se han cumplido al cien por ciento los objetivos planteados como contar con más personal idóneo que ejerza funciones en la OMM y además el Concejo Municipal no le ha asignado un presupuesto propio que le corresponde para que pueda cumplir con sus labores y demandas insatisfechas de la población.

Otro de los aspectos que no se ha logrado cumplir es que hay varios proyectos y programas a largo plazo que no les han dado seguimiento ni han implementado procesos de monitoreo y evaluación para verificar la calidad de los mismos lo que debilita procesos de desarrollo.

Existe debilidad en la oficina de la mujer como en la dirección municipal de planificación en cuanto a la poca cobertura de demandas que presenta la población por falta de implementación de diagnóstico de priorización de necesidades, lo que provoca insatisfacción en algunos sectores del municipio. Además no cuentan con estrategias de información a la población, ni existe una planificación estratégica para impulsar programas, acciones y reuniones que tengan procesos sistemáticos en cuanto a cómo involucrarse en procesos de participación política.

Uno de los objetivos alcanzados es promover y aumentar la participación activa y organizada de las mujeres en el COMUDE y a través de los COCODEs fortaleciendo su liderazgo en los procesos de formulación, elaboración, planificación, implementación y monitoreo de las políticas públicas municipales encaminadas al desarrollo económico, cultural y social de las mujeres de las diferentes comunidades del municipio de Quesada.

#### **1.2.10. Proyectos Futuros o Visión Proyectiva de la Institución.**

La visión proyectiva de la institución es trabajar en pro del desarrollo integral de toda la población del municipio, con participación activa de hombres, mujeres y niños(a) sin discriminación e igualdad en todos los aspectos como educación, crecimiento económico, salud entre otros. Logrando de una u otra forma más desarrollo dentro de nuestra sociedad, promoviendo valores morales y espirituales, así como también fomentar una ciudad más limpia aprovechando los productos de reciclaje y generar con esto obtención de recursos con medios locales con el fin de mejorar el nivel de vida de todos los habitantes. Además crecer como institución generando más fuentes de empleo y con personal mejor preparado que responda adecuadamente a las demandas de la población que todos estemos satisfechos de los servicios prestados.

De acuerdo a las autoridades municipales los proyectos futuros son:

- Crear centro de capacitación de actividades productivas para mujeres.
- Formulación y creación de políticas públicas
- Aumentar la capacidad del centro de acopio de reciclaje
- Creación de una guardería Municipal.

### **1.3. Análisis Estratégico**

Este análisis nos permite conocer los factores tanto externos como internos que influyen o pueden incidir sobre el funcionamiento y la identidad de una organización. Contiene los siguientes aspectos: el FODA, análisis de vinculación estratégica, identificación de líneas de acción estratégica en función del foda, priorización del proyecto de intervención a ejecutar.

**1.3.1. FODA:** Es una técnica que permite profundizar de manera concreta y real la situación actual de las instituciones y comunidades. Permite visualizar las situaciones internas y externas, como las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, profundizando las situaciones negativas y positivas que están en nuestro entorno; esto permitirá hacer un cruce de variables que crea nuevas estrategias que puedan renovar y disminuir las situaciones negativas.



FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p><b>F.1</b> Cuentan con un plan de desarrollo municipal para la implementación de sus acciones.</p> <p><b>F.2</b> Capacidad de convocatoria del Alcalde Municipal a los líderes comunitarios.</p> <p><b>F.3</b> OMM con capacidad de convocatoria a las organizaciones de mujeres y consejos comunitarios de desarrollo.</p> <p><b>F.4</b> Coordinación con las distintas instituciones con presencia en el municipio.</p> <p><b>F.5</b> Cuentan con un plan de gobierno local para la ejecución de sus acciones.</p> <p><b>F.6</b> Buenas relaciones humanas de los empleados administrativos.</p> <p><b>F.7</b> Integración de nuevos líderes comunitarios a los consejos comunitarios de desarrollo.</p> <p><b>F.8</b> Organización de mujeres con capacidad para mejorar procesos de desarrollo.</p> <p><b>F.9</b> Conocimiento del equipo técnico sobre los problemas sociales.</p>	<p><b>O.1</b> Apoyo de instituciones nacionales e internacionales en procesos económicos para la equidad de género.</p> <p><b>O.2</b> Acceso a capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades humanas.</p> <p><b>O.3</b> Alianzas con instituciones para brindar programas a grupos de mujeres.</p> <p><b>O.4</b> Apoyo de COMUDE para gestionar proyectos de desarrollo.</p> <p><b>O.5</b> Apoyo técnico de estudiantes de las diferentes universidades al realizar práctica profesional supervisada.</p>

DEBILIDADES	AMENAZAS
<p><b>D.1</b> Poco personal administrativo y no reciben el aporte establecido.</p> <p><b>D.2</b> No se maneja un presupuesto propio en la OMM.</p> <p><b>D.3</b> Poco interés de las autoridades municipales en el desarrollo social.</p> <p><b>D.4</b> Desconocimiento de la importancia de la OMM de parte de autoridades.</p> <p><b>D.5</b> Ausencia del manual de funciones de la OMM.</p> <p><b>D.6</b> No cuentan con procesos de monitoreo y evaluación.</p> <p><b>D.7</b> Inexistencia de procesos de sistematización.</p> <p><b>D.8</b> No ejecutan el plan de gobierno local.</p> <p><b>D.9</b> Reducción de presupuesto.</p>	<p><b>A.1</b> Cambio de gobierno nacional.</p> <p><b>A.2</b> Cambios que sufren las políticas gubernamentales en mejorar sus actualizaciones.</p> <p><b>A.3</b> Desconocimiento de funciones administrativas de líderes comunitarios en la gestión de proyectos de desarrollo.</p> <p><b>A.4</b> Bajos niveles de participación comunitaria.</p> <p><b>A.5</b> Falta de consenso entre vecinos y autoridades municipales.</p> <p><b>A.6</b> Que la población rechace los proyectos ejecutados por ser vulnerables debido a la poca inversión en los mismos.</p>

(Fuente: Elaboración propia, sobre la base de información recopilada, 2013.)

### **1.3.2. Análisis de vinculación estratégica.**

Después de haber identificado las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas relacionadas con la problemática, se procede a realizar la vinculación estratégica que muestra como resultado líneas de acción con estrategias de relación entre sí. Con una lógica de presentación de la siguiente manera:

Fortalezas con Oportunidades (FO)

Fortalezas con debilidades (FD)

Fortalezas con amenazas (FA)

### **1.3.3. Fortalezas con Oportunidades (FO)**

- **F.1** Cuentan con un plan de desarrollo municipal para la implementación de sus acciones / **O.4** Apoyo de COMUDE para gestionar proyectos de desarrollo

**Fortalecimiento institucional del COMUDE para que contribuya al desarrollo económico y social del municipio.**

El fortalecimiento y apoyo de COMUDE permitirán construir mejores procesos de desarrollo que promuevan a la población en general una mejor construcción ciudadana que les permita mayor desarrollo social.

- **F.2** Capacidad de convocatoria del Alcalde Municipal a los líderes comunitarios / **O.3** Alianzas con instituciones para brindar programas a grupos de mujeres

**Impulsar procesos de desarrollo y participación ciudadana.**

A través de la capacidad de convocatoria que posee el alcalde municipal se logra la integración y participación de nuevos miembros a los consejos comunitarios, logrando más desarrollo integral, impulsando políticas que promuevan la equidad de género para lograr que tanto hombre como mujeres participen en los programas y proyectos de desarrollo.

- **F.3** OMM con capacidad de convocatoria a las organizaciones de mujeres y consejos comunitarios de desarrollo / **O.1** Apoyo de instituciones nacionales e internacionales en procesos económicos para la equidad de género

### **Alianzas políticas para impulsar procesos de desarrollo.**

La alianza fortalecerá la capacidad de gestión y nuevos cambios en la estructura social, permitiendo ampliar los procesos de desarrollo y consiguiendo la mayoría de proyectos que la corporación tramite a las diferentes organizaciones gubernamentales.

- **F.3** OMM con capacidad de convocatoria a las organizaciones de mujeres y consejos comunitarios de desarrollo / **O.2** Acceso a capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades humanas

### **Programas de formación de líderes comunitarios.**

Los programas de formación ciudadana fortalecerán las capacidades que los líderes comunitarios deben de poseer y así puedan tener conocimiento para poder ejercer eficientemente sus funciones logrando mejores procesos de descentralización y desarrollo social.

- **F.5** Coordinación con las distintas instituciones con presencia en el municipio / **O.2** Acceso a capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades

### **Alianzas institucionales para la formación de recurso humano.**

Con las alianzas institucionales se podrán desarrollar habilidades tanto en los empleados como la población logrando que ambos desarrollen y elaboren efectivamente sus labores, obteniendo buenos resultados y satisfacción de quien reciba los servicios.

- **F.6** Cuentan con un plan de gobierno local para la ejecución de sus acciones /  
**O.3** Alianzas con instituciones para brindar programas a grupos de mujeres

**Gestión para la ejecución conjunta de proyectos sostenibles en beneficio de la población.**

Una eficiente gestión conjunta de las distintas instituciones facilitara la ejecución de proyectos sostenibles que ayuden a mejorar cambios en el desarrollo comunitario.

- **F.2** Capacidad de convocatoria del alcalde municipal a los líderes comunitarios /  
**O.1** Apoyo de instituciones nacionales e internacionales en procesos económicos para la equidad de género

**Estrategias políticas para mejorar la capacidad de gestión municipal.**

Las estrategias políticas ayudan a fortalecer la capacidad de gestión de los empleados municipales logrando obtener más recursos financieros, e implementando procesos de recaudación de impuestos para que la población colabore realizando a tiempo los pagos que les corresponde, logrando elevar los ingresos municipales.

**1.3.4. Fortalezas con Debilidades (FD)**

- **F.1** Cuentan con un plan de desarrollo municipal para la implementación de sus acciones / **D.1** Poco personal administrativo

**Fortalecer capacidades del recurso humano de la Municipalidad de Quesada.**

Es necesario fortalecer las capacidades en los empleados administrativos para lograr realizar eficientemente sus funciones y poder cubrir la mayor parte de las demandas poblacionales y que estos queden satisfechos de los servicios prestados.

- **F.3** OMM con capacidad de convocatoria a las organizaciones de mujeres y consejos comunitarios de desarrollo / **D.4** Desconocimiento de la importancia de la OMM de parte de autoridades.

### **Estrategias de sensibilización sobre perspectiva de género.**

Las estrategias de sensibilización permiten que las autoridades municipales reconozcan la importancia de la OMM en la organización de mujeres para que estas logren participar de forma más eficiente en la ejecución de proyectos de desarrollo comunitario.

- **F.5** Coordinación con las distintas instituciones con presencia en el municipio / **D.3** Poco interés de las autoridades municipales en el desarrollo social

### **Plan de coordinación interinstitucional en función del desarrollo.**

La creación de un plan de coordinación permitirá que las instituciones se preparen cada día más logrando mayor competitividad y desarrollo local, alcanzando cubrir mayores espacios y más coberturas poblacionales.

- **F.1** Cuentan con un plan de desarrollo municipal para la implementación de acciones/ **D.2** No se maneja un presupuesto propio en la OMM

### **Fortalecimiento gerencial para la gestión interinstitucional.**

El fortalecimiento gerencial ayuda a que el Alcalde y Concejo Municipal reciban orientación para gestionar proyectos sostenibles para que la institución logre cubrir las demandas que presenta la población.

- **F.1** Coordinación con las distintas instituciones con presencia en el municipio / **D.5** Ausencia del manual de funciones de la OMM

### **Creación de un manual de funciones de la OMM.**

Se necesita la creación de un manual de funciones en la Oficina Municipal de la Mujer, para que le permita a la coordinadora conocer y realizar eficientemente sus labores y que la gestión realizada en especial de las mujeres del municipio se resuelvan efectivamente y que la población quede satisfecha del servicio prestado.

- **F.5** Coordinación con las distintas instituciones con presencia en el municipio /  
**D.6** No cuentan con procesos de monitoreo y evaluación

#### **Implementar procesos coordinados de monitoreo y evaluación.**

Los procesos de monitoreo y evaluación son de suma importancia en la ejecución de proyectos ya que estos permiten verificar si serán sostenibles o hacer mejores estudios de factibilidad u optimizar recursos para evitar la fragilidad que presentan, lo que permitiría disminuir el índice de pobreza en el municipio.

- **F.5** Coordinación con las distintas instituciones con presencia en el municipio /  
**D.7** Inexistencia de procesos de sistematización

#### **Procesos sistemáticos para mejorar la ejecución de proyectos sociales y productivos.**

La creación de procesos de sistematización permitirá la generación de conocimientos, lecciones aprendidas y elaboración de proyectos para que sean de forma eficiente y no se presenten dificultades a la hora de ejecutarlos, logrando de esa forma mejores resultados.

#### **1.3.5. Fortalezas con Amenazas (FA)**

- **F.1** Cuentan con un plan de desarrollo municipal para la implementación de sus acciones / **A.2** Cambios que sufren las políticas gubernamentales en mejorar sus actualizaciones.

#### **Estrategias para la gestión financiera eficiente.**

Las estrategias ayudaran a mejorar de forma eficiente la gestión financiera originando en los empleados y las autoridades una actitud positiva ayudándose mutuamente, obteniendo mejores resultados en su gestión.

- **F.2** Capacidad de convocatoria del Alcalde Municipal a los líderes comunitarios /  
**A.4** Desconocimiento de funciones administrativas de líderes comunitarios en la gestión de proyectos de desarrollo

**Estrategias de fortalecimiento de gestión comunitaria.**

La aplicación de estrategias permitirá que los líderes comunitarios o integrantes de COCODES conozcan sus funciones administrativas logrando desarrollar habilidades y elevando sus conocimientos en los procesos de gestión de proyectos de desarrollo.

- **F.2** Capacidad de convocatoria del Alcalde Municipal a los líderes comunitarios /  
**A.6** Que la población rechace los proyectos ejecutados por ser vulnerables debido a la poca inversión en los mismos.

**Plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres.**

Un plan de fortalecimiento permitirá crear procesos para fortalecer las capacidades a las organizaciones de mujeres, logrando obtener respuestas positivas en las gestiones realizadas para mejorar y alcanzar más desarrollo integral y social.

- **F.4** Coordinación con las distintas instituciones con presencia en el municipio /  
**A.2** Cambios que sufren las políticas gubernamentales

**Incidencia política para promover políticas de Estado.**

Una buena incidencia política ayuda a promover políticas sostenibles que tengan cobertura al máximo para lograr disminuir la problemática que enfrentamos en nuestro país.

- **F.5** Coordinación con las distintas instituciones con presencia en el municipio /  
**A.5** Bajos niveles de participación comunitaria

**Alianzas institucionales para impulsar procesos de participación comunitaria.**

Las alianzas institucionales fortalecerán la participación comunitaria e implementación y ejecución de programas y talleres para que la población en especial las mujeres se involucren y participen activamente permitiendo aumentar el desarrollo humano y comunitario.



### **1.3.6. Oportunidades con Debilidades (OD)**

- **O.1** Apoyo de instituciones nacionales e internacionales en procesos económicos para la equidad de género / **D.2** No se maneja un presupuesto propio en la OMM

#### **Estrategias políticas para la transformación sociopolítica de las mujeres.**

Las estrategias políticas permiten guiar u orienta a las mujeres para generar más participación e involucramiento en nuevos cargos y que puedan lograr más cambios que favorezcan a la población en general, permitiendo obtener más desarrollo social.

- **O.2** Acceso a capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades / **D.1** Poco personal administrativo

#### **Programas de fortalecimiento del recurso humano.**

Los programas de fortalecimiento generaran capacidades eficientes en los empleados administrativos lo que ayudara a que ejecuten de mejor manera las funciones que les corresponde, logrando que las demandas presentadas por la población sean realizadas de forma eficiente sin generar inconformidades en la población.

- **O.3** Alianza con instituciones para brindar programas de desarrollo económico a grupos de mujeres / **D.4** Desconocimiento de la importancia de la OMM de parte de autoridades

#### **Procesos para la generación de programas de desarrollo local.**

Al establecer procesos para la generación de programas se logra contar con mayor participación de los grupos de mujeres lo que contribuye a generar más desarrollo personal y local.

- **O.5** Apoyo de COMUDE para gestionar proyectos de desarrollo / **D.6** No cuentan con procesos de monitoreo y evaluación

#### **Implementar procesos con COMUDE para ejecutar proyectos sostenible.**

La coordinación con el COMUDE ayuda a implementar procesos administrativos en especial los de monitoreo y evaluación ya que estos son fundamentales en la ejecución de los proyectos para asesorarse que sean sostenibles y se logre alcanzar desarrollo comunitario.

### **1.3.7. Oportunidades con Amenazas (OA)**

- **O.1** Apoyo de instituciones nacionales e internacionales en procesos económicos para la equidad de género / **A.2** Cambios que sufren las políticas gubernamentales

#### **Estrategias interinstitucionales que permitan impulsar proyectos sostenibles.**

Las estrategias interinstitucionales ayudan a fortalecer los proyectos que se ejecutaran, logrando que estos sean duraderos, realizados de forma eficiente consiguiendo que la población beneficiada quede satisfecha.

- **O.1** Apoyo de instituciones nacionales e internacionales en procesos económicos para la equidad de género / **A.1** Cambio de gobierno nacional

#### **Alianzas institucionales con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales**

Las alianzas interinstitucionales ayudan a que las organizaciones se beneficien mutuamente mejorando la gestión financiera y social; también se trabaja en alianza y no paralelamente lo mismo, permitiendo obtener más ingresos que ayuden a solucionar de mejor manera los problemas que se presentan.

### **1.3.8. Identificación Líneas de Acción en Función del FODA.**

1. Fortalecimiento institucional del COMUDE para ampliar el desarrollo social.
2. Impulsar procesos de desarrollo y participación ciudadana.
3. Alianzas políticas para impulsar procesos de desarrollo.
4. Programas de formación de líderes comunitarios.
5. Alianzas institucionales para la formación de recurso humano.
6. Gestión para la acción conjunta de proyectos sostenibles.
7. Estrategias políticas para mejorar la capacidad de gestión municipal.
8. Fortalecer capacidades del recurso humano.
9. Estrategias de sensibilización sobre perspectiva de género.
10. Plan de coordinación interinstitucional en función del desarrollo.
11. Fortalecimiento gerencial para la gestión interinstitucional.
12. Creación de un manual de funciones de la OMM.
13. Implementar procesos coordinados de monitoreo y evaluación.
14. Procesos sistemáticos para mejorar la ejecución de proyectos.
15. Estrategias para la gestión financiera eficiente.
16. Estrategias de fortalecimiento de gestión comunitaria.
- 17. Plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres.**
18. Incidencia política para promover políticas de Estado.
19. Alianzas institucionales para impulsar procesos de participación comunitaria.
20. Estrategias políticas para la transformación sociopolítica de las mujeres.

21. Programas de fortalecimiento del recurso humano.
22. Procesos para la generación de programas de desarrollo local.
23. Implementar procesos con COMUDE para ejecutar proyectos sostenibles.
24. Estrategias interinstitucionales para impulsar proyectos sostenibles.
25. Alianzas institucionales con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

### **1.3.9. Priorización del proyecto de intervención.**

#### **“Elaboración de un plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres del Municipio de Quesada, Jutiapa.**

Se consideraron los siguientes criterios en la priorización:

- Impacto en el desarrollo local
- Relación con las líneas de acción
- Fortalecimiento institucional a largo plazo
- Relación con el problema identificado.
- Nivel de viabilidad y factibilidad.

### **1.3.10. Resultados esperados del proyecto**

- Aprobación del proyecto por el Consejo Municipal.
- Construcción del plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres.
- Redacción y aprobación del informe final del plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres.

### **1.3.11. Alcances y límites.**

#### **1.3.12. Alcances:**

- Que los empleados de la Oficina Municipal de la Mujer identifiquen y prioricen la demandas de la población.
- Elevar los niveles de participación municipal y comunitaria con el fin de lograr mayor desarrollo social.
- Lograr la participación activa de los actores involucrados en las diferentes actividades que se realizaran durante la ejecución del proyecto.
- Contar con una base de datos que permitan lograr mayor participación de las mujeres en organizaciones comunitarias.

### **1.3.13. Límites:**

- Que el personal de la OMM no se interese en formar parte en la ejecución del proyecto.
- Que los miembros del consejo municipal estén en desacuerdo con la implementación del proyectos
- Reducción de presupuesto
- Poca credibilidad del alcalde municipal

## **1.4. Proyecto de intervención.**

### **1.4.1. Ficha técnica del proyecto**

**Nombre del proyecto:** “Elaboración de un plan de fortalecimiento organizacional para las Mujer del Municipio de Quesada, Jutiapa”

**Descripción del proyecto:** La implementación del proyecto de intervención tiene como propósito fortalecer las capacidades de los empleados de la Oficina Municipal de la Mujer para contribuir a la resolución de problemáticas claves de las mujeres.

#### **Objetivo general:**

- ✓ Contribuir a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.

#### **Objetivos específicos:**

- ✓ Elaborar un plan de fortalecimiento organizacional que desarrolle las capacidades técnicas del personal de la OMM, y la participación activa de las mujeres del municipio de Quesada.

**Institución Responsable:** Municipalidad de Quesada, Jutiapa.

**Persona Responsable:** Estela Rosa Peña, practicante de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.

**Población Beneficiaria:** Municipalidad de Quesada y organizaciones de mujeres activas para el desarrollo integral.

**Duración del Proyecto:** enero a junio de 2014

**Ubicación del Proyecto:** Municipalidad de Quesada.

**Costo del Proyecto:** Q.77, 680.58

### **1.4.2. Descripción General del Proyecto.**

#### **Ámbito institucional, social, político y cultural en que se inserta.**

En el ámbito institucional el proyecto se inserta en la Oficina Municipal de la Mujer, área de la Municipalidad de Quesada, Jutiapa. Será realizado en esta área porque es un actor clave para que las mujeres del municipio y sus comunidades se involucren y participen activamente, promoviendo procesos para darles solución a sus problemáticas que se encuentran en el abandono con la ayuda y coordinación de actores involucrados de la municipalidad. La Municipalidad se caracteriza por tener una priorización deficiente en el uso y destino de recursos financieros porque se basa en lo que ellos creen que debe ser y no realizan antes un diagnóstico de necesidades que les permita identificar las que realmente son prioritarias resolver.

En cuanto al ámbito social la población no se involucra lo suficiente debido a que los proyectos y programas que se implementan son de baja cobertura y no son sostenibles, lo que molesta a gran parte de la población. Esto permite que se involucren solo los beneficiados, lo que debilita el crecimiento del desarrollo integral, social y comunitario. Además la mayor parte de la población se dedica a la agricultura y otros al ganado para obtener ingresos y poder subsistir a sus necesidades. La mayor parte de la población es mestiza, es poco el porcentaje de población indígena. La mayoría de niños y jóvenes estudian en escuelas públicas y son pocos los que llegan al grado de diversificado.

Además en el ámbito político el proyecto se inserta en un período beneficioso por la buena disponibilidad del alcalde municipal que gobierna, lo que permitirá obtener mejores resultados en la ejecución del mismo ya que se le dará a conocer la importancia que esto amerita juntamente al consejo municipal quienes forman parte fundamental en la toma de decisiones, en especial si se busca incrementar las capacidades de los empleados administrativos especialmente quienes forman parte de la OMM.

Otro aspecto importante es en cuanto al ámbito cultural, la población del municipio y en especial del conglomerado femenino de las diferentes comunidades presentan la



constante necesidad de disminuir su analfabetismo, lo que se puede lograr a través de la mujer, ya que son ellas las más excluidas de una educación formal, lo que provoca que no logren obtener desarrollo integral principalmente por el grado de machismo que existe en nuestra sociedad, privándolas de sus derechos y alejando su capacidad de aprendizaje.

#### **1.4.3. Plan o programa en el que se inserta.**

El proyecto se inserta en el área de desarrollo humano, en la Oficina Municipal de la Mujer.

#### **1.4.4. Justificación del proyecto:**

El proyecto de intervención fortalecerá las capacidades técnicas en los empleados de la Oficina Municipal de la Mujer, incrementando procesos para darles solución a las problemáticas especialmente de las mujeres del municipio, mejorando el desempeño de sus funciones para que la población se sienta satisfecha del servicio prestado, y además fomentar en las diferentes organizaciones de mujeres una forma más eficiente de gestionar demandas priorizando las más inaplazables para incrementar el índice de desarrollo que existe especialmente en las comunidades.

En la actualidad se necesita que estas organizaciones mejoren las funciones del personal a cargo de la OMM ya que no están debidamente orientadas para la resolución de problemas y satisfacción de necesidades de la población, esto se puede lograr elaborando un plan de fortalecimiento mejorando el desarrollo integral y social. Es necesario que cada vez más los indicadores de problemas sociales vayan disminuyendo pues se trata de que día con día sea mejor y más avanzado para lograr mayor desarrollo.

Por tal razón se elabora un plan de fortalecimiento organizacional para que los empleados de la Oficina Municipal de la Mujer fomenten en las organizaciones de mujeres y que de igual forma logren gestionar soluciones de forma eficiente a los problemas que se les presentan.

#### **1.4.5. Objetivos del proyecto:**

##### **Objetivo general:**

- ✓ Contribuir a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.

##### **Objetivo específico:**

- ✓ Elaborar un plan de fortalecimiento organizacional que desarrolle las capacidades técnicas del personal de la OMM, y la participación activa de las mujeres del municipio de Quesada.

#### **1.4.6. Población destinataria y resultados previstos:**

- ✓ Personal de la OMM
- ✓ Organización de mujeres del Municipio de Quesada

##### **Resultados**

- ✓ Fortalecimiento al personal de la OMM para realizar procesos de soluciones a las problemáticas presentadas.
- ✓ Aprobación de autoridades municipales para la elaboración del plan de fortalecimiento organizacional para mujeres.

#### **1.4.7. Fases del proyecto:**

##### **Fase I**

##### **Aprobación del proyecto:**

Se dará a conocer el proyecto al Alcalde y Concejo Municipal con el fin de su aprobación y poder coordinar las gestiones que se necesitan para poder dar inicio al proceso y así asegurar el desarrollo y seguimiento del proyecto de forma que sea sostenible.

**Objetivo:**

Analizar la propuesta del plan de fortalecimiento para su legalización y realización de las acciones que se utilizaran para la ejecución.

**Metodología:**

Será de forma participativa utilizando técnicas como, entrevistas, reuniones de trabajo, lluvia de ideas entre otras. Logrando la intervención de actores principales de la Municipalidad.

**Actividades**

- ✓ Elaboración de agenda de trabajo.
- ✓ Convocatoria de Alcalde Municipal, Concejo Municipal y OMM.
- ✓ Elaboración del plan de trabajo.
- ✓ Impresión de documentos.
- ✓ Gestión de mobiliario y equipo.
- ✓ Distribución de agenda de trabajo.
- ✓ Elaboración de metodología para el monitoreo y evaluación.
- ✓ Informe primera fase.

**Monitoreo:**

Aprobación y socialización del proyecto con un 85% de los actores involucrados a través de documento elaborado para la propuesta, listado de asistencia, exposiciones participativas.

**Fase II:****Construcción del plan de fortalecimiento**

Se presenta la propuesta ante el consejo municipal para tener una aproximación con la institución y lograr que el proyecto de intervención sea realizado eficientemente, fortaleciendo las capacidades técnicas de los empleados de la OMM y logrando que las organizaciones de mujeres se empoderen de información útil para su formación.

**Objetivo:**

Fortalecer las capacidades técnicas de los empleados de la OMM para prestar un mejor servicio a las organizaciones de mujeres.

**Metodología:**

Reuniones, sistematización de experiencias de las instituciones para realizar acciones coordinadas en el proceso de implementación del proyecto, utilización de métodos y recursos materiales para obtener la recopilación de información.

**Actividades**

- ✓ Revisar base de datos de instituciones relacionadas con el área de proyección.
- ✓ Analizar y sistematizar la información.
- ✓ Priorización de instituciones que apoyaran el proyecto.
- ✓ Coordinar talleres de capacitación.
- ✓ Gestionar recursos para impartir 2 talleres.
- ✓ Gestión de mobiliario y equipo.
- ✓ Diseñar instrumento para evaluar los conocimientos adquiridos.
- ✓ Análisis e interpretación del monitoreo.
- ✓ Elaborar la matriz de la planificación del Proyecto.
- ✓ Validación del plan de fortalecimiento con equipo técnico y coordinadora de la OMM.
- ✓ Elaboración de metodología para el monitoreo y evaluación.
- ✓ Presentación de resultados obtenidos.
- ✓ Revisión y análisis del documento.
- ✓ Reuniones para compartir las experiencias del personal de la OMM.
- ✓ Elaboración de metodología del monitoreo según la fase.
- ✓ Elaboración del informe segunda fase.

**Monitoreo:**

El 85 % del personal de la OMM se involucran en la construcción del plan de fortalecimiento organizacional por medio de acta de inicio para la presentación de la propuesta, cuaderno de campo, agenda de trabajo.

**Fase III:****Redacción y aprobación del plan de fortalecimiento organizacional para mujeres:**

Aprobación del plan de fortalecimiento organizacional desarrollado para su utilización en actividades concretas para lograr resultados efectivos en las organizaciones de mujeres y que se logre legalmente la aprobación, procediendo a la impresión y entrega.

**Objetivo:**

Elaborar el informe final para la respectiva impresión y entrega.

**Metodología:**

Utilizar procesos de sistematización para obtener la información precisa y coherente con la supervisión del respectivo asesor.

**Actividades**

- Elaboración de agenda de trabajo.
- Convocatoria de actores involucrados.
- Reunión con equipo técnico y actores involucrados.
- Elaboración de actas.
- Recopilación de información proporcionada por las instituciones.
- Analizar y sistematizar la información.
- Identificación de la información a utilizar.
- Elaboración de propuesta del plan de fortalecimiento.
- Involucramiento del personal para la ejecución del proyecto.
- Elaborar la matriz de la planificación del proyecto.

- Validación del proyecto con equipo técnico y coordinadora de la OMM.
- Elaboración de metodología para el monitoreo y evaluación.
- Revisión final del plan de fortalecimiento organizacional.
- Elaboración del informe final.
- Presentación de resultados del Informe Final.
- Monitoreo de las actividades del resultado.
- Evaluación de todo el proceso (elaboración de metodología específica.
- Informe final.

**Monitoreo:**

En el mes de junio la OMM ya cuenta con un plan de fortalecimiento organizacional para ser implementado en un 100% a través de acta certificada del Concejo Municipal, exposiciones participativas, encuestas realizadas a los involucrados, cuaderno de campo, fotografías.

### 1.4.8. Cronograma de Trabajo

CRONOGRAMA AÑO 2,014																												
		ENERO				FEBRERO				MARZO					ABRIL				MAYO				JUNIO					
No.	ACTIVIDADES	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2				
	FASE I: Socializar propuesta de proyecto																											
1	Elaboración de agenda de trabajo.																											
2	Convocatoria de Alcalde Municipal, Concejo Municipal y OMM.																											
3	Elaboración del plan de trabajo.																											
4	Impresión de documentos																											
5	Gestión de mobiliario y equipo.																											
6	Distribución de agenda de trabajo																											
7	Elaboración de metodología para el Monitoreo y evaluación																											
8	4. Monitoreo y evaluación de la primera fase.																											
9	Informe primera fase																											
	FASE II: Construcción del plan de fortalecimiento organizacional																											
10	Base de datos de instituciones relacionadas con el área de proyección																											
11	Analizar y sistematizar la información.																											
12	Priorización de instituciones que apoyaran el proyecto.																											







#### **1.4.9. Entorno externo e interno.**

##### **a) Posición del proyecto en la organización**

La posición del proyecto en la organización será realizada en el área de la OMM con el fin de fortalecer las capacidades técnicas de quienes la integran para que realicen de forma eficiente las funciones propias de esta oficina técnica.

#### **Funciones específicas del estudiante y otros involucrados.**

##### **Funciones del estudiante**

- Elaboración de una agenda de trabajo.
- Planificación de actividades.
- Elaboración de material de apoyo.
- Gestionar recursos financieros.
- Coordinar reuniones con el alcalde y consejo municipal.
- Gestión de mobiliario y equipo que se utilizara para las reuniones y capacitaciones.
- Elaboración de metodología de trabajo.
- Sistematización de información.
- Implementar procesos de desarrollo.
- Fortalecer capacidades en los empleados administrativos.
- Contribuir a la generación de desarrollo local y comunitario.
- Cumplimiento de metas y objetivos.
- Monitorear y evaluar los avances del proyecto.

##### **Otros involucrados**

- Coordinadora de la OMM
- Alcalde Municipal
- Concejo Municipal
- Organización de mujeres

### **Coordinación interna**

- Coordinación con la persona enlace en la implementación y ejecución de acciones.
- Planificación de agenda para coordinar las diferentes reuniones con el consejo municipal.

### **Coordinación con red externa**

- Organización de mujeres del municipio de Quesada.
- Cooperativa el Recuerdo.
- ONG Quesada solidaria.
- COCODES.
- Comunicación eficiente y efectiva para gestionar los recursos necesarios dependiendo la actividad.
- Persona enlace convocara a las organizaciones de mujeres para la capacitaciones.

### **Incidencia del proyecto en la región**

La necesidad de implementar proyectos en la región crea algunas veces interés en las organizaciones por implementar más y nuevas propuestas en pro del desarrollo de la población en especial comunitaria debido a que son ellos los más excluidos de generar avances que les permitan salir del margen de exclusión en el que se encuentran.

El plan de fortalecimiento organizacional se insertara en especial en los empleados de la OMM permitiéndoles fortalezcan sus capacidades y puedan generar soluciones a las problemáticas presentadas de las mujeres para que ellas puedan de igual manera mejorar sus capacidades en las gestiones realizadas y lograr efectivos resultados a sus demandas presentadas.

### **Implicaciones éticas a considerar**

- Responsabilidad social
- Respeto
- Secreto profesional
- Honestidad
- Dignidad

### **Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar**

- Que cambien a la persona enlace.
- Que no haya consenso entre los involucrados.
- Que no se presenten los participantes a las reuniones y talleres.

### **Propuesta de manejo de los mismos**

- Sensibilizar al concejo municipal para que reconsidere no hacer cambios en el personal de la OMM.
- Realizar una agenda efectiva que permita realizar las actividades con coherencia.

### **1.4.10. Recursos y presupuesto.**

#### **Recursos técnicos**

- Computadoras
- Cañonera
- Internet

#### **Recurso Humanos**

- Coordinadora de la OMM
- Estudiante de practica supervisada
- Actores involucrados directos e indirectos

## **Recursos Materiales**

- Papelógrafos
- Marcadores
- Lapiceros
- Mesas y sillas
- Resmas de hojas
- Cartuchos de tintas
- Cuaderno de campo
- Agenda de trabajo

## Presupuesto

Presupuesto								
Proyecto: Plan de Fortalecimiento Organizacional para Mujeres del Municipio de Quesada, Jutiapa.								
Rubros	Descripción	Cantidad		Costo unitario	Aporte institucional	Aporte T.S	Otros Aportes	Total
Recursos Humanos	Asesoría Profesional de estudiante de licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo	220	horas	Q 200.00	Q -	Q 44,000.00	Q -	Q 44,000.00
	<b>Subtotal</b>				<b>Q -</b>	<b>Q 44,000.00</b>	<b>Q -</b>	<b>Q 44,000.00</b>
Materiales de Oficina	Papelógrafos	100	pliegos	Q 1.25	Q 125.00	Q -	Q -	Q 125.00
	Masking tape	7	rollos	Q 15.00	Q 105.00	Q -	Q -	Q 105.00
	Lapiceros	3	cajas	Q 2.50	Q 7.50	Q -	Q -	Q 7.50
	Lápices	2	cajas	Q 2.00	Q 4.00	Q -	Q -	Q 4.00
	Tinta Impresora	4	cartuchos	Q 300.00	Q 1,200.00	Q -	Q -	Q 1,200.00
	Hojas papel bond	8	resmas	Q 60.00	Q 480.00	Q -	Q -	Q 480.00
	Tijeras	8	unidades	Q 10.00	Q 80.00	Q -	Q -	Q 80.00
	Marcadores	8	docenas	Q 10.00	Q 80.00	Q -	Q -	Q 80.00
	<b>Subtotal</b>				<b>Q 2,081.50</b>	<b>Q -</b>	<b>Q -</b>	<b>Q 2,081.50</b>
Equipo de oficina	Alquiler de computadora	15	horas	Q 200.00	Q 3,000.00	Q -	Q -	Q 3,000.00
	Alquiler de cañonera	15	horas	Q 200.00	Q 3,000.00	Q -	Q -	Q 3,000.00
	Internet por hora	40	horas	Q 10.00	Q -	Q 400.00	Q -	Q 400.00
	Comunicación telefónica	20	horas	Q 100.00	Q -	Q 2,000.00	Q -	Q 2,000.00
	<b>Subtotal</b>				<b>Q 6,000.00</b>	<b>Q 2,400.00</b>	<b>Q -</b>	<b>Q 8,400.00</b>
Material didáctico	Fotocopias	1000		Q 0.25	Q -	Q -	Q -	Q 250.00
	Impresión de fotos	250		Q 7.50	Q -	Q -	Q -	Q 250.00
	<b>Subtotal</b>				<b>Q -</b>	<b>Q -</b>	<b>Q -</b>	<b>Q 500.00</b>
Logística	Alquiler de salón	10	días	Q 700.00	Q 7,000.00	Q -	Q -	Q 7,000.00
	Alquiler de Sillas y mesas	10	días	Q 500.00	Q 5,000.00	Q -	Q -	Q 5,000.00
	<b>Subtotal</b>				<b>Q 12,000.00</b>	<b>Q -</b>	<b>Q -</b>	<b>Q 12,000.00</b>
Alimentación	Refacciones	80	porciones	Q 15.00	Q 900.00	Q -	Q 600.00	Q 1,500.00
	Almuerzos	80	porciones	Q 35.00	Q 1,800.00	Q -	Q 300.00	Q 2,100.00
	<b>Subtotal</b>				<b>Q 2,700.00</b>	<b>Q -</b>	<b>Q 900.00</b>	<b>Q 3,600.00</b>
Transporte	Movilización estudiante	50		Q 70.00	Q -	Q 3,400.00		Q 3,400.00
	<b>Subtotal</b>				<b>Q -</b>	<b>Q 3,400.00</b>	<b>Q -</b>	<b>Q 3,400.00</b>
	Total General de Gastos				Q 22,781.50	Q 49,800.00	Q 900.00	Q 73,981.50
	Imprevistos de 5% del total							Q 3,699.08
	<b>Total + Imprevistos</b>							<b>Q 77,680.58</b>

### 1.4.11. Monitoreo y Evaluación.

#### a) Indicadores de éxito específico (Según Etapa)

Actividades	Indicadores
<b>Fase I Socialización del proyecto</b>	
Reunión con la coordinadora de la OMM para coordinar las diferentes acciones a ejecutar.	Aprobación y socialización del proyecto con un 85% de los actores involucrados.
Coordinar reuniones con el Alcalde, el Concejo Municipal y miembros de la OMM para acordar el plan de trabajo.	
Elaboración de metodología de monitoreo y evaluación para las diferentes actividades de la fase uno.	
<b>Fase II Construcción del plan de fortalecimiento</b>	
Gestionar el apoyo de instituciones con especialidad en fortalecimiento.	El 90 % del personal de la OMM se involucran en la construcción del plan de fortalecimiento organizacional
Coordinar los talleres de capacitación para los empleados administrativos de la OMM.	
Reuniones para compartir las experiencias del personal de la OMM.	
<b>Fase III Redacción y aprobación del informe</b>	
Analizar y sistematizar la información recopilada para el documento del proyecto.	En el mes de junio la OMM ya cuenta con un plan de fortalecimiento organizacional para ser implementado en un 100%.
Monitoreo y evaluación de la tercera fase del proyecto	
Elaboración del documento final	

#### 1.4.12. Indicadores de Éxito Generales.

Objetivos	Indicadores
El personal de la OMM de la municipalidad de Quesada, Jutiapa necesita de un plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres que les permita fortalecer sus capacidades y contribuir a la solución de problemáticas que se presentan.	En el mes de mayo la OMM aprueba 90% la propuesta del plan de fortalecimiento organizacional ya que les permitirá contribuir de mejor manera a la resolución de problemáticas claves que presentan las mujeres de municipio de Quesada.
La aprobación del proyecto por el Alcalde y Consejo Municipal permitirá dar seguimiento a las actividades planteadas y lograr que se lleven a la ejecución.	La aprobación y socialización del proyecto con un 85% de los actores involucrados genera que este sea realizado eficiente y sosteniblemente, lo que contribuye a la generación de valor en el personal de la OMM.
La construcción del plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres ayudara a que respondan de forma eficiente a la resolución de la problemática presentada fortaleciendo sus capacidades para solucionar la problemática que se presente.	El 90% del personal de la OMM se involucran en la construcción del plan de fortalecimiento organizacional, lo que permite obtener mejores resultados en la ejecución y en el avance del mismo.
Redacción y aprobación del informe final del plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres, fortalecerá las capacidades del personal técnico de la OMM y a través de ellos las mujeres del municipio obtendrán de igual manera nuevos conocimientos que les ayudara a gestionar de mejor manera las demandas.	En el mes de junio la OMM ya cuenta con un plan de fortalecimiento organizacional para ser implementado en un 100% funcionando y alcanzando un potencial más elevado en las capacidades que les permitirán responder eficientemente a las demandas de la población.



## Capítulo II

### 2.1. Presentación de resultados.

En este capítulo se describen los resultados alcanzados durante la ejecución de las fases del proyecto, los objetivos planteados, la descripción de actividades y la metodología utilizada para lograr lo trazado.

#### Fase I: Socializar propuesta de proyecto

Se socializo la propuesta con la coordinadora de la OMM y los miembros del Concejo Municipal, para la aprobación y coordinación de las acciones que se realizaran en el proceso del proyecto.

##### 2.1.1. Objetivo

Socializar y aprobar la propuesta por la OMM y concejo Municipal.

##### 2.1.2. Descripción de actividades:

- Reunión con la coordinadora de la OMM para coordinar las diferentes acciones a ejecutar.

Se visitó en su área de trabajo a la coordinadora de la OMM, para la socialización de procesos y coordinación de actividades que se ejecutaron, lo cual permitió obtener mayores logros en la elaboración del proyecto.

- Convocatoria al Alcalde Municipal, Concejo Municipal y OMM.

Se elaboró y se entregó una solicitud al secretario municipal, para obtener un espacio en la agenda de reuniones del concejo, para la presentación del proyecto el cual fue discutido y analizado para coordinar las actividades que se realizaron durante el desarrollo del proyecto.

- Invitación a diferentes organizaciones para participar en los diferentes procesos del proyecto

Se convoca a una reunión a los miembros de las diferentes organizaciones para que se involucraran y participaran en las diferentes actividades que se llevaron a cabo en el transcurso del proyecto.

### **2.1.3. Resultados previstos:**

- Aprobado el proyecto por el Consejo Municipal

Este resultado fue alcanzado en su totalidad porque se obtuvo el acta de aprobación del proyecto por el alcalde y concejo municipal, la cual en su contenido principal expresa: Acta número cero nueve guion dos mil catorce (09-2014) en donde consta el punto resolutivo numero quinto: La señorita Estela Rosa Peña, carné dos millones doscientos nueve mil nueve (2209009) presento a los miembros del concejo municipal el proyecto “Elaboración de un Plan de Fortalecimiento Organizacional para las Mujeres del Municipio de Quesada. Por tanto: en uso de las facultades que le confiere el Decreto Número doce guión dos mil dos (12-2002) del congreso de la república de Guatemala, por unanimidad de votos acuerda aprobar el proyecto realizado y se recibe a entera satisfacción.

- Aprobado el proyecto por la coordinadora de la OMM

Se logró la aprobación del proyecto por la coordinadora, en un proceso de interacción donde se generó análisis, dialogo y reflexión sobre la importancia que este representa para la institución y las organizaciones de mujeres.

- Incorporarse al personal de la OMM para iniciar el proceso de práctica profesional supervisada

Producto del proceso de gestión y de sensibilización en cuanto a la importancia del apoyo que la practicante de pps en materia de gestión institucional aportaría, brindaron un espacio físico para incorporarse en el área de la OMM donde se inició a trabajar las actividades programadas.

- Coordinar actividades con personas enlace para iniciar el proceso de práctica

Se logró contar con el apoyo pleno de la persona enlace para la coordinación de las actividades, alcanzando mejores resultados en la realización de las actividades.

#### **2.1.4. Metodología implementada**

Fue de forma analítica y participativa para lograr la intervención de actores principales de la Municipalidad, utilizando técnicas como:

- Reuniones de trabajo con la coordinadora de la OMM, para socializar el contenido y análisis de la información del plan.
- Socializaciones y coordinaciones con actores involucrados de las diferentes organizaciones para analizar información precisa y fijar el tiempo en el que se desarrollaron los procesos
- Se dialogó con las trabajadoras de la OMM para acordar fechas e iniciar a trabajar en las actividades programadas.
- Los actores involucrados manifestaron por medio de lluvia de ideas información clara y precisa para la elaboración del proyecto.

#### **2.1.5. Resultados del monitoreo de fase.**

Aprobación y socialización del proyecto con un 85% de los actores involucrados a través del acta firmada por el Alcalde Municipal, documento elaborado para la propuesta, exposiciones participativas y el apoyo incondicional de la persona enlace; quienes brindaron la información necesaria y espacio físico en la OMM, para que se llevara a cabo y se lograra obtener favorables resultados en la realización de los procesos del plan de fortalecimiento organizacional.

## **Fase II: Construcción del plan de fortalecimiento organizacional**

Se desarrollaron actividades concretas para alcanzar los objetivos y resultados que permitieron la construcción del plan de fortalecimiento y además un mayor acercamiento a la institución y al personal de la OMM.

### **2.1.6. Objetivo**

Fortalecer las capacidades técnicas y políticas de las empleadas de la OMM y organización de mujeres.

### **2.1.7. Descripción de actividades**

- Base de datos de instituciones relacionadas con el área de proyección.

Se elaboró una matriz con información precisa con el propósito de que la institucionalidad relacionada con el fortalecimiento de organizaciones de mujeres en el Municipio de Quesada y el Departamento de Jutiapa, se incorporara en la realización de los procesos de la propuesta.

- Foro equidad de género en los procesos de desarrollo

Se llevó a cabo un foro de desarrollo personal en temas de equidad de género y participación ciudadana e importancia de género en los procesos de desarrollo; para lo cual se gestionó por medio de solicitudes enviadas a delegados de instituciones para que participaran, desarrollaran e impartieran temas para el fortalecimiento de capacidades técnicas y políticas al personal de la OMM y la población especialmente organizaciones de mujeres del municipio y las comunidades.

- Coordinar los talleres de capacitación para quienes laboran en la OMM y organizaciones del municipio

Con la ayuda de la persona enlace se convocó a los actores involucrados, por medio de llamadas telefónicas, invitaciones y solicitudes para que participaran en el desarrollo del mismo y lograr fortalecer el que hacer de las organizaciones.

- Reunión con el personal de la OMM para socializar información para la elaboración de la propuesta

Fue necesario reunirse con el personal de la OMM para intercambiar opiniones y analizar la información que se obtuvo en las actividades realizadas, para utilizar la más importante en la elaboración del proyecto.

- Construcción del plan de fortalecimiento organizacional

Se desarrolló a través de la información recopilada de las diferentes actividades que se realizaron y se logró obtener información precisa y coherente para la construcción.

### **Actividades no previstas**

Para alcanzar los objetivos previstos fue necesario realizar las siguientes actividades.

- Foro, con las diferentes organizaciones del municipio y comunidades.
- Encuentro, con la Asociación de Mujeres Activas para el Desarrollo Integral de Quesada (AMADIQ).
- Mesa de trabajo, con persona enlace y lideresas.

### **2.1.8. Resultados previstos**

- Construido el plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres

La convocatoria a participar en el proceso fue efectiva, pues los actores de sociedad civil y de la OMM participaron activamente, construyendo un documento que contiene el respectivo plan, con los elementos sugeridos.

- OMM cuenta con instrumentos para elaborar plan de fortalecimiento

OMM cuenta con instrumentos necesarios para elaborar plan de fortalecimiento no solo para la institución, sino para las diferentes organizaciones que integran las mujeres del municipio.

- Integrantes de las organizaciones se involucran y apoyan en la construcción del plan de fortalecimiento

Se consiguió la participación efectiva de las mujeres en el desarrollo del proyecto, pues su aporte fue de gran importancia para alcanzar mejores resultados en la construcción del plan.

#### **2.1.9. Resultados no previstos**

- COMUDE participa activamente en el proceso de revisión de propuesta del plan

La participación de COMUDE fortaleció la construcción del plan, porque con su intervención se pudieron realizar de mejor manera los procesos planteados y su aporte fue de gran utilidad para lograr mayor avance en el desarrollo del mismo.

#### **2.1.10. Metodología de implementación**

Fue de forma mixta y para la obtención de información fue necesario realizar lo siguiente:

- Reuniones con el personal de la OMM para la sistematización de experiencias y realizar acciones coordinadas en los procesos del proyecto
- Utilización de encuestas para la recopilación de información,
- Reuniones de trabajo con persona enlace para coordinar actividades y analizar el contenido de la propuesta
- Organización de grupos de trabajo para responder guía de preguntas y obtener información que fue de utilidad para el construcción del plan
- Consultas en la red para el fortalecimiento de contenidos.

#### **2.1.11. Resultados del monitoreo de fase**

El 90% del personal de la OMM se involucran en la construcción del plan de fortalecimiento organizacional, participaron en las diferentes actividades que se llevaron a cabo como el foro, encuentro con las lideresas, mesa de trabajo entre otras; que se muestran en los listados de asistencias y fotografías.

### **Fase III: Redacción y aprobación del informe final**

Con esta fase se concluye la parte final del proyecto, implementando diferentes actividades con las que se logró cumplir con el desarrollo, y una estructura adecuada para la elaboración de la propuesta, con la respectiva supervisión del asesor de práctica.

#### **2.1.12. Objetivo**

Lograr la validación y aprobación del plan de fortalecimiento organizacional por los actores involucrados.

#### **2.1.13. Descripción de actividades**

- Elaboración de propuesta del plan de fortalecimiento.

Se desarrolló a través de la información recopilada de las diferentes actividades y procesos que se llevaron a cabo, y de las páginas web considerando los temas que relacionados con el fortalecimiento de organizaciones.

- Reunión con equipo técnico y actores involucrados para socializar los avances de la propuesta

Se convocó a los actores involucrados para socializar los avances que se llevaban de la propuesta, revisar el contenido y clasificar la más importante para utilizarla en la elaboración del plan.

- Presentación y validación del proyecto con la coordinadora de la OMM y organizaciones de mujeres.

Ya elaborado el plan de fortalecimiento se convocó a la coordinadora de la OMM y a las organizaciones de mujeres para que conocieran el contenido y se interesaran de mejor manera para darle seguimiento en la ejecución, además se aprovechó para hacer entrega del documento final a la persona enlace.

- Presentación de resultados del informe final para su validación y aprobación ante el concejo municipal.

Se realizó una reunión con el alcalde y concejo municipal para presentarles el contenido del plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres, para que tuvieran conocimiento de lo que comprende, logrando su validación y aprobación.

#### **2.1.14. Resultados previstos**

- Redactado y aprobado el informe final del plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres, por el Alcalde y Concejo Municipal

Este resultado fue alcanzado porque se logró obtener el acuerdo de aprobación por el alcalde y concejo municipal donde hacen constar la validación de la propuesta y de la metodología básica de planificación.

- Validado y aprobado el plan de fortalecimiento organizacional por persona enlace y organización de mujeres

Se logró la validación de la propuesta por la coordinadora de la OMM y las integrantes de la organización de mujeres por medio de su firma en el listado de asistencia donde se muestra que aprueban el contenido del proyecto.

- Personal de la OMM cuenta con instrumentos para el fortalecimiento de capacidades técnicas y políticas

OMM cuenta con instrumentos que les permitirán fortalecer sus capacidades y contribuir en la realización de metodologías para que las mujeres del municipio y las comunidades participen y formen parte de las diferentes organizaciones, empoderándose de conocimientos para lograr mayor desarrollo integral y comunitario.

- Que todos los participantes en el proyecto participen en la ejecución del mismo

Se espera que todos los involucrados en el proyecto inicien y continúen en la ejecución del proyecto hasta su finalización porque así se lograra que se empoderen de conocimientos y fortalezcan sus capacidades técnicas y políticas.



### **2.1.15. Resultados no previstos**

- Organizaciones de mujeres cabildean propuesta para aprobación de plan.

Dos lideresas de las organizaciones aceptaron el reto para presentar la propuesta del plan de fortalecimiento ante el COMUDE y los demás actores involucrados dando a conocer el contenido del mismo.

### **2.1.16. Metodología de implementación**

Se realizó de forma mixta porque:

- Se utilizaron procesos de sistematización para obtener la información precisa y coherente para la redacción del informe, con la supervisión del respectivo asesor.
- Reuniones semanales con el asesor para revisión de los avances del proyecto
- Reunión con compañeras de estudio para aportarnos ideas para la elaboración del informe.
- Elaboración de empastados para la entrega del informe final a persona enlace y asesor de práctica.

### **2.1.17. Resultados del monitoreo de fase**

En el mes de junio la OMM ya cuenta con un plan de fortalecimiento organizacional para ser implementado en un 100%, a través de constancia certificada del Concejo Municipal, exposiciones participativas, encuestas realizadas a los involucrados, cuaderno de campo, fotografías, listado de asistencia.

## Capítulo III

### 3.1. Análisis de resultados

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos durante la ejecución de las fases realizadas en la práctica profesional supervisada II, en la Oficina Municipal de la Mujer, del Municipio de Quesada.

Las trabajadoras sociales investigan las demandas de las personas, hacen un estudio de la situación y establece un plan de intervención para mejorar la situación. Sobre la base del contexto que se tuvo durante el proceso de práctica, se pudo observar las debilidades que se tenían en el área de la OMM, donde se intervino y se logró desarrollar el plan de fortalecimiento organizacional, que es un instrumento que proveerá a la municipalidad elementos de fortalecimiento institucional.

Esto permitirá que la institución implemente metodologías y asuma el compromiso para motivar a la sociedad civil que se involucre, especialmente en el área local y rural porque las mujeres no participan en los espacios de decisión, lo que genera uno de los principales factores que es la pobreza, debido a la marginidad y exclusión hacia el conglomerado femenino porque no se les permite ejercer cargos políticos y se les niega la oportunidad de un trabajo.

En el municipio y las comunidades, esto ha venido creando pobreza porque existe mucha discriminación al seleccionar candidatos “idóneos” al cargo, pues a muchas mujeres se les ha visto como ser débil y no se les brinda un espacio para poder competir por una oportunidad.

El concejo municipal siempre ha trabajado con desigualdad porque no apoya con decisiones trascendentales para que la mujer forme parte importante en cargos políticos puesto que de siete miembros que integran el concejo cinco son hombres y solo dos mujeres.

La municipalidad tiene el gran desafío de buscar e incrementar el desarrollo local e integral de la población, generar cambios que trasciendan al progreso colectivo, el gobierno local solo busca los intereses personales dejando de lado las demandas y necesidades de la sociedad, ni da la atención al papel de la OMM, se ha evidenciado que no hay políticas públicas que apoyen estratégicamente a las mujeres, ni toman en cuenta las prioridades de las necesidades que estas presentan.

Tras evaluar la incidencia de la OMM en la participación activa de la mujer en el desarrollo del municipio se determinó que en el papel actual no implementa procesos para lograr la participación activa de la mujer en las organizaciones sociales y comunitarias. Para lo cual se propuso la elaboración de un plan de fortalecimiento organizacional que contenga elementos básicos y claves.

Con la aprobación y validación del proyecto, se pretende fortalecer a las trabajadoras de la OMM en cuanto a capacidades técnicas y políticas por medio de instrumentos claves para que se empoderen de conocimientos y puedan fomentar y lograr el involucramiento y participación de las mujeres de todas las edades, en formar parte de las diferentes organizaciones para aumentar la intervención y llegar a obtener un desarrollo sostenible en el municipio.

Con el proceso de fortalecimiento que se realizara se contara con el apoyo e intervención de instituciones con presencia en el Municipio de Quesada y Departamento de Jutiapa, para lograr mayores beneficios en la ejecución y alcanzando mayor sostenibilidad del mismo.

Implementando la gerencia social en las organizaciones sociales y comunitarias es una base importante que permite dar viabilidad a los proyectos, trabajando con eficiencia y eficacia, orientando en la toma de decisiones a la sociedad civil, sobre las políticas y programas para su intervención y así asegurar la transparencia y credibilidad de las instituciones, las políticas y los programas del estado en el ámbito económico y social.

Una manera de lograr cambios concretos es a través de los esfuerzos de la ciudadanía organizada, para influir en la planificación e implementación de estrategias y acciones, fomentando la participación y voluntad política de la población especialmente de las mujeres, para fortalecer los espacios democráticos existentes e ir construyendo nuevas áreas a través de la intervención social.

Es por eso que se busca un cambio que les ayude y motive a las mujeres a participar y formar parte de organizaciones que logren desarrollar competencias y fomenten la solución de problemáticas claves que se presentan, lo que contribuirá al progreso personal, familiar y social.

En el desarrollo del proyecto se impulsó en contribuir a la búsqueda de cambios especialmente al conglomerado femenino, ya que son las más excluidas de la sociedad, porque en algunos casos están sumergidas al machismo y es ahora donde se busca cambiar esa cultura que se ha tenido especialmente en los lugares más arraigados del municipio, donde la mujer no se interesaba por participar y empoderarse de conocimientos para la formación de capacidades especialmente con temas como: Incidencia política, derechos humanos y sobre todo comunicación con equidad de género; para incrementar la igualdad de condiciones entre ambos géneros es necesario proponerse desafíos y adquirir la competitividad que se presenta a diario.

Además se implementaron mecanismos de coordinación en el desarrollo del proyecto y se espera que las decisiones que se toman a nivel municipal vayan enfocadas en buscar cambios trascendentales tanto para la institución como para las organizaciones comunitarias y grupos organizados, porque son pilares fundamentales en la toma de decisiones y al mismo tiempo para promover el desarrollo y sostenibilidad en la ejecución de proyectos para las comunidades.

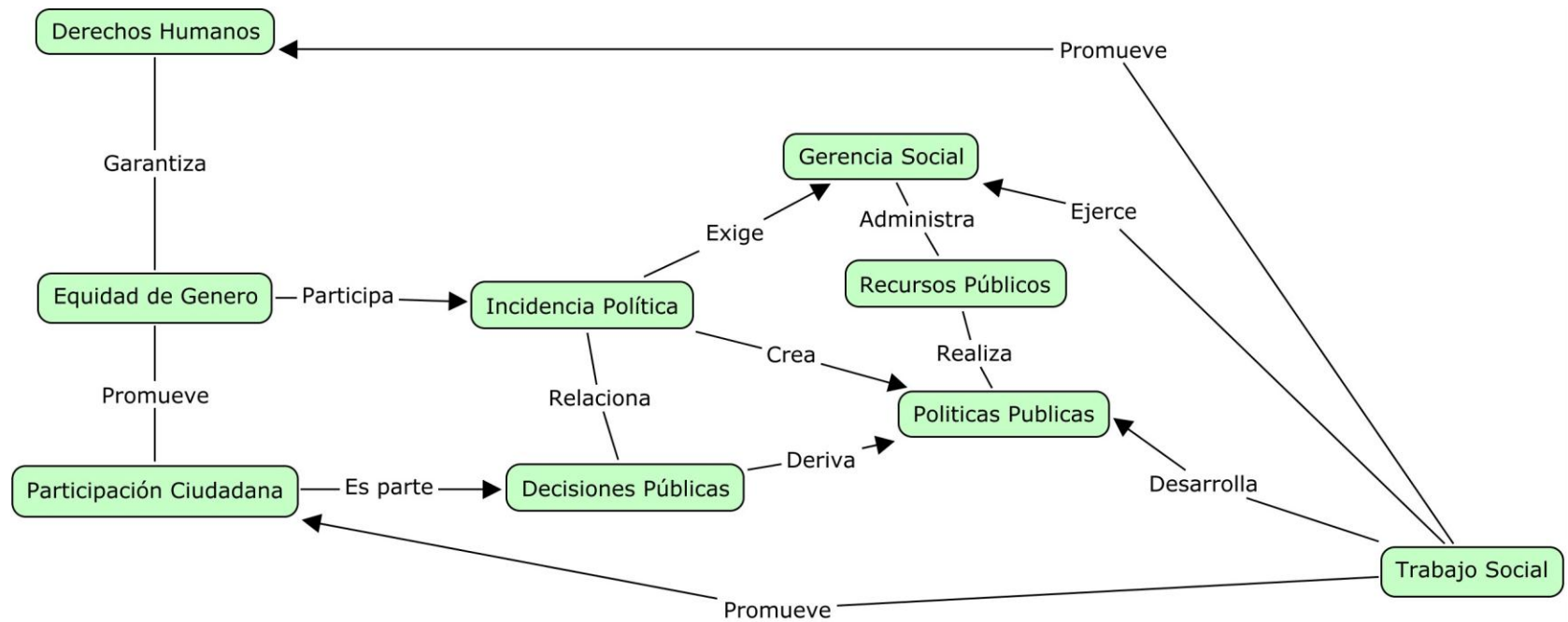
Con el desarrollo y ejecución de las diferentes actividades se puede percibir la importancia que tuvo la realización de la práctica en la institución, especialmente en la OMM, porque aumentaron los niveles de participación en las diferentes organizaciones que integran las mujeres del municipio, como sociales y comunitarias lo que permitió elevar el desarrollo humano en el municipio y sus comunidades, aumentando las

competencias y capacidades desde lo institucional hasta lo organizacional estableciendo metas que deberán trazarse en los procesos formativos para lograr el éxito colectivo.

## CAPITULO IV

### 4.1. Marco Teórico Conceptual

Contiene diferentes temas relacionados con el proyecto de intervención, los que brindan soporte y fortalecimiento al contenido de la propuesta; y además comprende de un mapa conceptual para entender de mejor manera la información.



## **Trabajo Social**

El trabajo social como una carrera de estudios deriva del análisis de su naturaleza. Es una disciplina de las ciencias sociales que estudia, analiza y explica la problemática social, para coadyuvar en la solución de problemas de personas, grupos y comunidades que presentan carencias de tipo social, económico, cultural, espiritual para trabajar procesos participativos de investigación, organización, promoción y movilización en la búsqueda de desarrollo humano. En dicho proceso, utiliza métodos propios de actuación.

La profesional de Trabajo Social debe ser capaz de:

- Aplicar los conocimientos teóricos y metodológicos que permitan el análisis de la realidad nacional.
- Aplicar los conocimientos de Trabajo Social que fundamenten el desempeño profesional con compromiso y responsabilidad.
- Diseñar, Ejecutar y Evaluar Investigaciones, para proponer soluciones a los problemas y necesidades que presenta la sociedad guatemalteca.
- Administrar entidades públicas y privadas de proyección y desarrollo social en forma efectiva.
- Diseñar, Ejecutar y Evaluar proyectos de desarrollo social en equipos multi e interdisciplinarios.
- Aplicar las teorías de género, interculturalidad y sostenibilidad en su formación y práctica profesional.
- Promover los derechos humanos y la cultura de paz.
- Comunicarse efectivamente en idioma materno y en un segundo idioma nacional o extranjero.
- Aplicar las tecnologías de información y comunicación.

## **Objetivos de la carrera**

Emprender la gestión social con el objetivo de promover el desarrollo de la comunidad que exige una respuesta frente a los problemas de carencia que afectan a importantes sectores de la población y que les impide satisfacer sus necesidades básicas.

## **Perfil del Profesional**

Este profesional implementa políticas sociales. Lo lleva a cabo primeramente investigando y diagnosticando problemáticas sociales para luego diseñar, gestionar, ejecutar y evaluar proyectos de acción social que tiendan a elevar el nivel de bienestar del individuo, la familia, grupos y comunidades.

Desarrolla acciones de prevención en que se puedan ver afectadas las personas, como consecuencia de su vida de relación con el entorno. (Definición de la carrera de Trabajo Social – Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala - <http://trabajosocial.usac.edu.gt>)

## **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.

De este modo, las políticas sociales, y más específicamente la gestión y las prácticas gerenciales en estas áreas, se constituyen en objeto de análisis, de reflexión y de intervención desde un enfoque que se destaca por su composición diversa y por no acotarse a los límites de sus matrices epistémicas originarias.

En tal sentido, la gerencia social a través de esa mezcla particular de las tres vertientes mencionadas (estudios de políticas públicas, la gerencia pública y el desarrollo social) genera una dimensión propia que trasciende los ámbitos tradicionales de injerencia y en parte los lineamientos de cada una de éstas. (Gerencia Social - Artículo publicado en SCRIB por Ana Noriega - es.scribd.com)

## **Oficina municipal de la mujer**

Pretende responder a la problemática social de las mujeres desarrollando sus potencialidades para su mejoramiento económico, social y productivo con igualdad de género. Diseñando y facilitando espacios de participación que respondan a sus expectativas de liderazgo y desarrollo comunitario.

### **Objetivos**

- Fortalecer las capacidades humanas de organización y liderazgo de las mujeres, a través de capacitación y espacios de participación.
- Promover las capacidades productivas de las mujeres contribuyendo a mejorar su calidad de vida. (Manual de funciones de la Oficina Municipal de la Mujer, Guatemala 2008:5)

### **Participación política de la mujer en Guatemala**

La revolución democrática de octubre de 1944, que puso fin a un período de dictaduras y Gobiernos autoritarios, introdujo reformas sociales y políticas que tenían por objeto la democratización del sistema político y el aumento de la participación de las mujeres e indígenas tradicionalmente excluidos. En este contexto, en 1945 se concede el derecho al sufragio para las mujeres que sabían leer y escribir. Veinte años más tarde, en 1965 se reconoce el sufragio como un derecho político universal.

En la década de 1944 a 1954 la participación social y política de las mujeres fue muy importante. Se crearon organizaciones y sindicatos de mujeres, y algunas comenzaron a participar en los partidos políticos de la época. A partir de 1954, con la contrarrevolución, la sociedad guatemalteca entró en un período de polarización política; se cerraron los espacios de expresión y participación social y se disolvieron las organizaciones y asociaciones de todo tipo, incluidas las de mujeres.

En 1986, con el inicio de la transición democrática, nuevamente se abren espacios para la participación social y política de las mujeres. Se crean nuevas organizaciones o salen

de la clandestinidad y varias mujeres se incorporan a los organismos del Estado. Durante el primer Gobierno democrático de 1986-91 cinco mujeres ocuparon puestos de importancia. Fue también en 1986 que es electa por primera vez una mujer indígena como diputada.

En 1991, por primera vez en la historia del país, una mujer asume la Presidencia del Congreso de la República. Sin embargo, los resultados de los procesos electorales de los últimos años, en los que la participación de las mujeres ha sido minoritaria, así como la dificultad de ocupar puestos de alto nivel en los tres poderes del Estado, confirman el lento proceso de inserción de las mujeres en los espacios de toma de decisiones; en realidad las mujeres tienen muy poco poder de decisión, incluso cuando ya están dentro de la estructura política. (<http://www.analistasindependientes.org/>)

### **Participación ciudadana en Guatemala**

La democracia se cimienta a partir de la participación ciudadana y se fortalece a partir de la calidad de ella. El sistema democrático será legítimo si es plenamente conocido y asumido como propio por todos los habitantes del país. Para hablar de participación ciudadana en este país hay que empezar conociendo la realidad interna, esto permitirá a los políticos y a los gobernantes poder proponer positivamente al futuro.

Entre los problemas que sufre la población mayoritaria en la temática de la educación, está el alto grado de analfabetismo en más de la mitad de la población total del país. En 1990 únicamente 64 de 100 varones y 36 de cada 100 mujeres sabían leer y escribir. En área rural, particularmente entre la población maya, la situación es aún más dramática, ya que allí únicamente el 33% de la población femenina y masculina ha sido alfabetizada. La cobertura en los servicios educativos gubernamentales es escasa; de cada 100 comunidades, sólo 40 tienen escuelas y éstas tienen escasez de recursos humanos y materiales y la asistencia de los escolares es también reducida. (<http://baqtun.naleb.gt/>)

## **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 discriminación de género implica que no se otorgan iguales derechos, responsabilidades y oportunidades a hombres y mujeres. Actualmente, la discriminación de géneros se puede observar en la violencia cotidiana hacia las mujeres, la discriminación laboral, la falta de acceso a ciertas posiciones laborales, a la educación y a la propiedad privada.

Las diferencias físicas entre el hombre y la mujer llevaron a las sociedades primitivas a organizaciones sociales en las que la mujer no estaba en una situación de equidad en relación al hombre, con menos derechos en la vida familiar, económica y política. La opinión de la mujer era considerada inferior, y usualmente se consideraba que la mujer debía obedecer las órdenes de su pareja. En relación al trabajo, era común (y aún lo es en muchos casos) que el hombre se dedique a obtener recursos mientras que la mujer se dedique a las tareas del hogar.

Estos comportamientos se fueron transmitiendo a través de las generaciones. Sin embargo, con el paso del tiempo, la idea de las capacidades inferiores de la mujer fueron rebatidas por el avance en el conocimiento; se demostró y comprobó que, si bien existen diferencias entre hombres y mujeres, estas no implican una inferioridad de capacidades, sino que el sexo no es determinante de la eficiencia o la eficacia de las personas en los diversos ámbitos de la vida social, política, familiar y laboral.

Los derechos y las concepciones relacionadas con los géneros no sólo cambian con el tiempo, sino que cambian entre las diferentes culturas. Es decir, que en un mismo momento, podemos encontrar en diferentes países, mayor o menor inequidad entre hombres y mujeres. (<http://www.econlink.com.ar/>)

## **Los Derechos Humanos**

Los derechos universales para los seres humanos son derechos inherentes, es decir, inseparables a todos los seres humanos que viven en este planeta, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, ingresos económicos, o cualquier otra condición que sirva de comparación. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. Esto quiere decir que son correspondientes entre sí, a la vez que pueden usarse de manera individual dependiendo de la situación.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley (es decir que su cumplimiento y respeto es obligatorio e incurrir contra ellos cae en delito) y garantizados por ella, a través de los tratados, de derecho internacional consuetudinario, principios generales y otras fuentes del derecho internacional, acordados generalmente por diversos organismos internacionales, que tienen representación y aceptación por la mayoría de gobiernos en el mundo.

A menudo también son actualizados y ratificados por estas reuniones de organismos. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

A continuación se detallan los diferentes principios en los que se fundamentan los derechos humanos.

### **Principio de Universalidad**

Los derechos humanos son universales; este principio es la razón central del derecho internacional de los derechos humanos. Como tal se destacara inicialmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha reiterado en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos. Por ejemplo en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993. En aquel

entonces se dispuso que todos los Estados tuvieran el deber, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Todos los Estados han ratificado al menos un tratado de derechos humanos, y el 80 por ciento de ellos cuatro o más de los principales, reflejando así el consentimiento de los Estados para establecer obligaciones jurídicas que se comprometen a cumplir, y confiriéndole al concepto de la universalidad una expresión concreta. Algunas normas fundamentales de derechos humanos gozan de protección universal en virtud del derecho internacional consuetudinario a través de todas las fronteras y civilizaciones.

Los derechos humanos son inalienables, es decir que no deben suprimirse, excepto en determinadas situaciones y asegurando garantías procesales. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad si un tribunal de justicia dictamina que una persona es culpable de haber cometido un delito.

### **Principio de Interdependencia e indivisibilidad**

Todos los derechos humanos son derechos indivisibles. Sean éstos los derechos civiles y políticos, como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión; los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación; o los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación, todos, interrelacionados e interdependientes. El avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás.

### **Principio de Igualdad y no discriminación**

La no discriminación es un principio importante en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades, y prohíbe la discriminación sobre sexo, raza, color, y así sucesivamente. El principio de la no discriminación se complementa con el principio de igualdad, como lo estipula el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

## Derechos y obligaciones

Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, dado el derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás, ya que existen sanciones drásticas contra quienes no sigan este dictamen. (Artículo de la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos, Naciones Unidas <http://www.ohchr.org>.)

## **Equidad de Género**

El género va más allá de la simple diferencia sexual, también se puede definir como el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la vivencia y costumbres derivadas de la diferencia sexual. A partir de ello se elaboran los conceptos de “masculinidad y “feminidad” que determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre mujeres y hombres. (INMUJERES, ABC de género en la Administración Pública Federal, 2007. <http://ssep.sep.gob.mx>)

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 discriminación de género implica que no se otorgan iguales derechos,

responsabilidades y oportunidades a hombres y mujeres. Actualmente, la discriminación de géneros se puede observar en la violencia cotidiana hacia las mujeres, la discriminación laboral, la falta de acceso a ciertas posiciones laborales, a la educación, a la propiedad privada, etc.

Los derechos y las concepciones relacionadas con los géneros no sólo cambian con el tiempo, sino que cambian entre las diferentes culturas. Es decir, que en un mismo momento, podemos encontrar en diferentes países, mayor o menor inequidad entre hombres y mujeres. El hecho de que las concepciones sociales cambien con el tiempo y entre las culturas, plantea el desafío de contribuir al cambio social y cultural, para lograr que se eliminen las barreras que aún existen.

Al igual que otros tipos de discriminación, como la discriminación por motivos raciales o religiosos, la discriminación de género fue disminuyendo. Por ejemplo, las mujeres obtuvieron el derecho a votar en las elecciones. Sin embargo, tanto en países desarrollados como subdesarrollados, los indicadores muestran que la discriminación de género aún es importante y que hay mucho trabajo por hacer para lograr una mejor equidad.

En relación al trabajo, las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a posiciones de poder, lo que implica que muchas decisiones tomadas reflejan las preferencias de los hombres y no las de las mujeres. También se puede observar que cuando hombres y mujeres realizan las tareas similares, las mujeres son menos remuneradas que los hombres. Otro aspecto relacionado con el trabajo, es que las mujeres realizan muchas actividades productivas, relacionadas con las tareas hogareñas y familiares, que no son remuneradas materialmente, lo que puede dar lugar a una diferencia de poder entre hombres y mujeres. (Artículo de Federico Anzil [www.econlink.com.ar](http://www.econlink.com.ar))



## **Incidencia Política**

Es la incidencia conformada por los esfuerzos de la ciudadanía organizada para influir en la formulación e implementación de las políticas y programas públicos, a través de la persuasión y la presión ante autoridades estatales, organismos financieros internacionales y otras instituciones de poder. Esta incidencia es promovida por las actividades dirigidas a ganar acceso aceptación y voluntades de las personas que tienen el poder de decisión en asuntos de importancia para un grupo en particular o para la sociedad en general.

Vista desde el punto de la participación ciudadana puede ser una herramienta para que los diferentes sectores de la sociedad tengan representación en la toma de decisiones del gobierno o en otras instancias de poder y así tener impacto en las políticas públicas.

Es más que una acción: es un proceso acumulativo que permite la acumulación y consolidación de la fuerza social y de capacidades mediante el análisis, propuestas, negociaciones, investigación y metodologías en el manejo de influencias e información.

La incidencia política busca el reforzamiento de la organización social hacia un modelo más democrático, formando liderazgos que construyan nuevas relaciones a niveles nacionales e internacionales. Prepara el escenario para mayores esfuerzos sociales que fortalezcan la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones sobre políticas públicas y programas.

Para la sociedad civil las razones principales por las cuales se hace incidencia política son para resolver problemas específicos a través de cambios concretos en políticas y programas públicos. También por fortalecer y empoderar a la sociedad civil y promover y consolidar la democracia.

Las organizaciones civiles enfrentan diversas dificultades para llevar a cabo su plan de incidir en la política local. Entre los factores externos que influyen está la apertura democrática hacia los derechos humanos y civiles. La equidad social y económica en la que se viva así como el respeto e identidad culturales. También influye el libre acceso a

la información y a los servicios; la transparencia de la opinión del estado hacia los medios y a la sociedad.

Los factores internos a los que se enfrentan estas organizaciones son:

Por ejemplo los conflictos y falta de acuerdo interno, la disposición de interactuar con las sediciones del gobierno, disposición de construir y fortalecer nuevas alianzas civiles, claridad de propósitos y metas, capacidad de manejo de la información, conocimiento del contexto político, acuerdos entre personas y organizaciones para impulsar la incidencia y la disponibilidad de recursos. (Artículo publicado por el Programa de Intercambio Dialogo y Asesoría Sostenible y Seguridad Alimentaria PIDAASSA - <http://pidaassa.org>)

## **Marco Legal**

### **Artículos que amparan la participación de la mujer**

#### **Ley De Desarrollo Social**

#### **Decreto Número 42-2001**

#### **El Congreso De La República De Guatemala**

**ARTÍCULO 5. Libertad.** Toda persona tiene derecho para decidir libre, responsable y conscientemente sobre su participación en el desarrollo social del país, sobre su vocación laboral, sobre su participación cívica y social y sobre su vida familiar y reproductiva. Para ejercer esta libertad tiene derecho a recibir información oportuna, veraz y completa.

## **De la política de desarrollo social y población**

### **Objetivos básicos y fundamentales**

**ARTÍCULO 10. Obligación del Estado.** El Estado, por conducto del Organismo Ejecutivo, es responsable de la planificación, coordinación, ejecución y seguimiento de las acciones gubernativas encaminadas al desarrollo nacional, social familiar y humano, fundamentados en principios de justicia social estipulados en la Constitución Política de la República. Por lo anterior, el Organismo Ejecutivo deberá planear, coordinar, ejecutar y en su caso promover las medidas necesarias para:

- a) Incorporar los criterios y consideraciones de las proyecciones demográficas, condiciones de vida y ubicación territorial de los hogares como insumos para la toma de decisiones públicas para el desarrollo sostenible.
- b) Evaluar y adecuar periódicamente los planes, programas y políticas de desarrollo económico y social, con el fin de asegurar que las políticas públicas cumplan el mandato Constitucional de promover el desarrollo integral de la población.
- c) Incorporar los criterios, consideraciones y proyecciones de la información demográfica como un elemento técnico en la elaboración de planes y programas de finanzas públicas, desarrollo económico, educación, salud, cultura, trabajo y ambiente.
- d) Coordinar y apoyar eficaz y eficientemente las acciones y actividades de todos los sectores organizados de la sociedad, para dar vigencia plena a los principios y cumplir con los fines de esta Ley en beneficio del desarrollo de la población.
- e) Reducir las tasas de mortalidad con énfasis en el grupo materno infantil.
- f) Alcanzar la plena integración y participación de la mujer al proceso de desarrollo económico, social, político y cultural.
- g) Integrar los grupos en situación de vulnerabilidad y marginados al proceso de desarrollo nacional.
- h) Promover y verificar que el desarrollo beneficie a todas las personas y a la familia, guardando una relación de equilibrio, con el ambiente y el uso racional de los recursos naturales.
- i) Crear y promover las condiciones sociales, políticas, económicas y laborales para facilitar el acceso de la población al desarrollo.

**ARTÍCULO 11. Políticas públicas.** El desarrollo social, económico y cultural de la Nación se llevará a cabo tomando en cuenta las tendencias y características de la población, con el fin de mejorar el nivel y calidad de vida de las personas, la familia y la población en su conjunto y tendrá visión de largo plazo tanto en su formulación y ejecución, como en su seguimiento y evaluación. Se fomentará la participación de la sociedad civil en su conjunto para el logro de sus objetivos. Las políticas públicas tendientes a promover el desarrollo social, además de considerar las condiciones socioeconómicas y demográficas, deben garantizar el pleno respeto a los aspectos históricos, culturales, comunitarios y otros elementos de la cosmovisión de los pueblos indígenas, así como respetar y promover los derechos de las mujeres.

**ARTÍCULO 16. Sectores de especial atención.** Para efectos de la presente Ley, se consideran como grupos o sectores que merecen especial atención en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de la Política de Desarrollo Social y Población, a los siguientes:

- a) **Indígenas.** Dentro de la Política de Desarrollo Social y Población se incluirán medidas y acciones que promuevan la plena participación de la población indígena en el desarrollo nacional y social, con pleno respeto y apoyo a su identidad y cultura.
- b) **Mujeres.** La Política de Desarrollo Social y Población incluirá medidas y acciones destinadas a atender las necesidades y demandas de las mujeres en todo su ciclo de vida, y para lograr su desarrollo integral promoverá condiciones de equidad respecto al hombre, así como para erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso y discriminación individual y colectiva contra las mujeres, observando los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala.
- c) **Áreas precarias.** Los Planes y Programas de Desarrollo Social y Población destinarán acciones y medidas específicas para atender a las áreas precarias. Para su ejecución, el Estado asignará los recursos humanos técnicos y financieros necesarios para lograr el desarrollo de las personas y las familias que forman parte de estas áreas.

d) **Niñez y Adolescencia en situación de vulnerabilidad.** Dentro de la Política de Desarrollo Social y Población se considerarán disposiciones y previsiones para crear y fomentar la prestación de servicios públicos y privados para dar atención adecuada y oportuna a la niñez y adolescencia en situación de vulnerabilidad y, de esta forma, promover su acceso al desarrollo social.

e) **Personas adultas mayores.** La Política de Desarrollo Social y Población considerará medidas especiales para incorporar al desarrollo y promover la salud y bienestar integral de los adultos mayores, protegiendo a la vejez.

f) **Discapacitados.** La Política de Desarrollo Social y Población considerará medidas especiales para incorporar al desarrollo y promover la salud y bienestar integral que proteja a estos grupos.

g) **Población migrante.** La Política de Desarrollo Social y Población contemplará lineamientos en el tema de población migrante.

h) **Otros grupos.** El Organismo Ejecutivo, en su Política de Desarrollo Social y Población, brindará atención especial a otros grupos que lo requieran según la dinámica demográfica, económica y social de Guatemala y aquéllos que indiquen otras leyes.

### **Sección III**

#### **Política De Desarrollo Social Y Población**

##### **En Materia De Educación**

**ARTÍCULO 27. Educación.** Todas las personas tienen derecho a la educación y de aprovechar los medios que el Estado pone a su disposición para su educación, sobre todo de los niños y adolescentes. La educación es un proceso de formación integral del ser humano para que pueda desarrollar en amor y en su propia cosmovisión las relaciones dinámicas con su ambiente, su vida social, política y económica dentro de una ética que le permita llevar a cabo libre, consciente, responsable y satisfactoriamente su vida personal, familiar y comunitaria. La educación debe incluir aspectos de formación en derechos humanos, educación para la participación ciudadana, en la equidad y participación de la mujer, educación intercultural en temas ambientales y de sostenibilidad, así como educación en población. La educación sobre temas de población y familia es esencial para el desarrollo de la persona, la familia y la

población en general, por lo que se considera un objetivo y una responsabilidad del Estado, que se sustenta y se sujeta en los principios rectores de la materia, establecidos en la presente.

**Informe De La Conferencia Internacional Sobre La Población Y El Desarrollo**  
(El Cairo, 5 a 13 de septiembre de 1994)

**Igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer**

Mejoramiento de la condición de la mujer.

Bases para la acción:

a) La habilitación y la autonomía de la mujer y el mejoramiento de su condición política, social, económica y sanitaria constituyen en si un fin de la mayor importancia. Además, son indispensables para lograr el desarrollo sostenible. Es preciso que mujeres y hombres participen e intervengan por igual en la vida productiva y reproductiva, incluida la división de responsabilidades en cuanto a la crianza de los hijos y al mantenimiento del hogar. En todo el mundo, la mujer ve en peligro su vida, su salud y su bienestar porque esta sobrecargada de trabajo y carece de poder e influencia.

En la mayoría de las regiones del mundo, la mujer recibe menos educación académica que el hombre y, al mismo tiempo, no se suelen reconocer los conocimientos, aptitudes y recursos de la mujer para hacer frente a la vida. Las relaciones de poder que impiden que la mujer tenga una vida sana y plena se hacen sentir en muchos planos de la sociedad, desde el ámbito más personal hasta el más público. Para lograr cambios, hacen falta medidas de política y programas que mejoren el acceso de la mujer a una vida segura y a recursos económicos, aligeren sus responsabilidades extremas con respecto a los quehaceres domésticos, eliminen los obstáculos jurídicos a su participación en la vida pública y despierten la conciencia social mediante programas de educación y de difusión de masas eficaces. Además, el mejoramiento de la condición de la mujer también favorece su capacidad de adopción de decisiones a todos los niveles en todas las esferas de la vida, especialmente en el terreno de la sexualidad y la

reproducción. Esto es esencial, a su vez, para el éxito a largo plazo de los programas de población. La experiencia demuestra que los programas de población y desarrollo tienen la máxima eficacia cuando, al mismo tiempo, se adoptan medidas para mejorar la condición de la mujer.

b) La educación es uno de los medios más importantes para habilitar a la mujer con los conocimientos, aptitudes y la confianza en sí misma que necesita para participar plenamente en el proceso de desarrollo. Hace más de 40 años, en la Declaración Universal de Derechos Humanos se afirmó que "toda persona tiene derecho a la educación". En 1990, los gobiernos participantes en la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, que se celebró en Jomtien (Tailandia), declararon su adhesión a la meta del acceso universal a la educación básica. No obstante, pese a los notables esfuerzos de países de todo el mundo que han ampliado apreciablemente el acceso a la educación básica, existen en el mundo aproximadamente 960 millones de adultos analfabetos, de los cuales las dos terceras partes son mujeres. Más de la tercera parte de los adultos del planeta, en su mayoría mujeres, carecen de acceso a la información impresa, a técnicas nuevas y a tecnologías que mejorarían la calidad de su vida y les ayudarían a conformarse y adaptarse al cambio social y económico. Hay 130 millones de niños que no van a la escuela primaria y el 70% de ellos son niñas.

c) Los objetivos son:

- Lograr la igualdad y equidad basadas en la asociación armoniosa entre hombres y mujeres y permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades;
- Potenciar la contribución de la mujer al desarrollo sostenible mediante su plena participación en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones en todas las etapas y su intervención en todos los aspectos de la producción, empleo, actividades generadoras de ingresos, educación, salud, ciencia y tecnología, deportes, cultura y actividades relacionadas con la población y otras esferas, como formuladoras activas de las decisiones y como participantes y beneficiarias;

- Asegurar que todas las mujeres, al igual que los hombres, reciban la educación necesaria para satisfacer sus necesidades humanas básicas y ejercer sus derechos humanos.

## Medidas

d) Los países deberían adoptar medidas para habilitar a la mujer y eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres a la brevedad posible:

- Creando mecanismos para la participación igual y la representación equitativa de la mujer en todos los niveles del proceso político y de la vida pública en cada comunidad y sociedad y facultando a la mujer para que articule sus inquietudes y necesidades;
- Promoviendo la realización plena de la mujer mediante la educación, el desarrollo de sus aptitudes y el empleo, y atribuyendo la mayor importancia a la eliminación de la pobreza, el analfabetismo y la mala salud de las mujeres;
- Eliminando todas las prácticas que discriminan contra la mujer; ayudando a la mujer a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual;
- Adoptando medidas apropiadas a fin de aumentar la capacidad de la mujer para obtener ingresos fuera de las ocupaciones tradicionales, lograr la autonomía económica y asegurar la igualdad de acceso de la mujer al mercado de trabajo y a los sistemas de seguridad social;
- Eliminando la violencia contra la mujer;
- Eliminando las prácticas discriminatorias de los empleadores contra la mujer, tales como las que exigen prueba del uso de anticonceptivos o la declaración del embarazo;
- Haciendo posible, mediante la aprobación de leyes y reglamentos y la adopción de otras medidas apropiadas, que la mujer combine las funciones de dar a luz, amamantar y criar a sus hijos con la participación en la fuerza de trabajo.

e) Todos los países deberían hacer mayores esfuerzos por promulgar, reglamentar y hacer cumplir las leyes nacionales y las convenciones internacionales en que sean



partes, tales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que protegen a la mujer de todo tipo de discriminación económica y del acoso sexual, y por aplicar plenamente la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y la Declaración y el Programa de Acción de Viena aprobados en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993. Se insta a los países a que firmen, ratifiquen y apliquen todos los acuerdos existentes que promuevan los derechos de la mujer.

f) Los gobiernos deberían asegurar, en todos los niveles, que la mujer pueda adquirir, poseer y vender bienes y tierras en las mismas condiciones que el hombre, obtener créditos y negociar contratos en nombre propio y por cuenta propia y ejercer sus derechos jurídicos de herencia.

g) Se insta a gobiernos y a empleadores a que eliminen la discriminación por motivos de sexo en materia de contratación, salarios, prestaciones, capacitación y seguridad en el empleo con miras a eliminar las disparidades de ingresos entre uno y otro sexo.

h) Los gobiernos, las organizaciones internacionales y las organizaciones no gubernamentales deberían velar por que sus políticas y prácticas de personal se ajusten al principio de la representación equitativa de ambos sexos, especialmente a los niveles de gestión y formulación de políticas, en todos los programas, incluidos los programas de población y desarrollo. Se deberían elaborar procedimientos e indicadores especiales a fin de analizar los programas de desarrollo desde el punto de vista de sus efectos sobre uno y otro sexo y evaluar la repercusión de esos programas en la condición social, económica y sanitaria de la mujer, y en su acceso a los recursos.

i) Los países deberían adoptar medidas exhaustivas para eliminar todas las formas de explotación, abuso, acoso y violencia contra las mujeres, las adolescentes y las niñas. Esto supone la adopción de medidas preventivas y de rehabilitación de las víctimas. Los países deberían prohibir las prácticas degradantes como el tráfico de mujeres, adolescentes y niñas y la explotación por medio de la prostitución, y deberían prestar

especial atención a la protección de los derechos y la seguridad de las víctimas de esos delitos y de quienes estén en situaciones que se puedan explotar, como las mujeres migrantes, las empleadas domésticas y las escolares. A este respecto, habría que adoptar salvaguardias y mecanismos internacionales para la cooperación a fin de asegurar el cumplimiento de estas medidas.

j) Se insta a los países a que individualicen y condenen la práctica sistemática de la violación y otras formas de trato inhumano y degradante de la mujer como instrumento deliberado de guerra y de depuración étnica y a que tomen medidas a fin de asegurar que se preste plena ayuda a las víctimas de tales abusos para su rehabilitación física y mental.

k) En las intervenciones concernientes a la salud de la familia y otras medidas relacionadas con el desarrollo, se debería prestar más atención al tiempo que exigen de la mujer sus responsabilidades de criar a los hijos, atender los quehaceres domésticos y realizar actividades que generan ingresos. Se debería insistir en las responsabilidades de los hombres respecto de la crianza de los hijos y los quehaceres domésticos. Se deberían hacer mayores inversiones en medidas apropiadas para reducir la carga cotidiana de las responsabilidades domésticas, que en su mayor parte recaen en la mujer. Se debería prestar más atención a los efectos adversos que la degradación del medio ambiente y los cambios del uso de la tierra tienen en la distribución del tiempo de la mujer. Los quehaceres domésticos de la mujer no deberían tener repercusiones adversas en su salud.

l) Deberían hacerse todos los esfuerzos posibles por alentar la ampliación y el fortalecimiento de los grupos de activistas, comunitarios y populares de apoyo a la mujer. Esos grupos deberían ser los centros de las campañas nacionales para lograr que la mujer tenga conciencia de toda la gama de sus derechos jurídicos, incluidos sus derechos en la familia, y ayudarla a organizarse para hacer efectivos esos derechos.

m) Se insta encarecidamente a los países a que promulguen leyes y apliquen programas y políticas que permitan a los empleados de ambos sexos organizarse para poder cumplir sus responsabilidades familiares y laborales mediante horarios de trabajo flexibles, licencias para padres y madres, servicios de guardería, licencias de maternidad, facilidades para que las madres trabajadoras amamanten a sus hijos, seguro médico y otras medidas. Debería asegurarse el goce de derechos similares a quienes trabajan en el sector informal.

n) Los programas destinados a satisfacer las necesidades del creciente número de personas de edad deberían tener en cuenta que la mujer representa la mayor proporción de ese sector y que las ancianas suelen estar en situación socioeconómica inferior a la de los hombres de la misma edad. (Informe de la conferencia internacional, el Cairo, 1994.28, 29)

### **Fundamento que sirvió de marco para la creación de la Oficina Municipal de la Mujer**

- Ley de Servicio Municipal
- Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural
- Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos
- Título I. de La Constitución Política de la República de Guatemala, La persona Humana fines y deberes del Estado.
- Ley de Descentralización
- Libro I. de la Constitución Política de la República; de las personas y la familia.
- Código Municipal.

La creación de la Oficina Municipal de la Mujer implica una Recopilación de Leyes Nacionales e Internacionales, dentro de las cuales se encuentran:

## **Leyes nacionales de protección de la mujer**

- Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer
- Ley de Acceso Universal y Equitativo de servicios de Planificación Familiar
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades
- Ley de Desarrollo Social
- Ley para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar

## **Acuerdo municipal**

El honorable Concejo municipal del municipio de Quesada del Departamento de Jutiapa

### **Considerando**

Que en cumplimiento de la Constitución Política de la República que reconoce en su Artículo 4to. La igualdad en dignidad y derechos, en el que hombres y mujeres tiene iguales oportunidades y responsabilidades.

### **Considerando**

Que en cumplimiento de los Convenios y Tratados Internacionales, que reconocen el ejercicio de los derechos políticos, sociales, económicos y culturales de las mujeres, ratificados por el Estado de Guatemala.

### **Considerando**

Que en este municipio el 49% de la población lo conforman mujeres y se requiere una instancia local que coordine y promueva la participación ciudadana de mujeres e integrarlas en los espacios de decisión política para ejercer sus derechos, políticos, sociales, económicos y culturales, como actoras directas de su desarrollo y la del municipio.

## **Por lo tanto**

Este Concejo Municipal, basado en los Artículos de Leyes antes mencionados, por unanimidad.

## **Acuerda**

- a) La creación de la Oficina Municipal de la Mujer –OMM-
- b) La Oficina Municipal de la Mujer se describe, como:
  - Un espacio municipal con capacidad técnica y operativa para el desarrollo de políticas, planes, programas y proyectos a favor de las mujeres del municipio.
  - Un espacio de interlocución, atención social y de consulta para las mujeres del municipio.
  - Entidad que presta asistencia técnica a las mujeres en sus gestiones y negociación, ante las autoridades municipales u otras instituciones del Estado y ONGs nacionales e internacionales.

## **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**

### **Artículo 1**

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

## Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a. Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b. Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c. Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d. Abstenerse de incurrir todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e. Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera persona, organización o empresas;
- f. Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g. Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Panamá 1998:10,11)

## 5. CONCLUSIONES

- El proyecto se desarrolló a partir del área de intervención para el fortalecimiento institucional, ya que las mujeres integrantes de las organizaciones les permitirá mejorar en cuanto a capacidades técnicas y políticas, para que trabajen en equipo y se involucren en diferentes cargos para la toma de decisiones, proyectándose con enfoques a corto, mediano y largo plazo en base a sus necesidades.
- En la ejecución de la práctica se pudo observar el interés que posee la Municipalidad de Quesada por promover juntamente en coordinación con la OMM, la activa participación de la mujer con igualdad de género en los diferentes proyectos y programas de formación integral.
- La comunicación es una base indispensable para lograr los objetivos planteados porque facilitan el proceso y nos permiten coordinar de mejor manera las reuniones o actividades programadas y se obtiene información precisa para cumplir con lo establecido.
- El apoyo recibido por la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer fue muy significativo para la planificación adecuada y llevar a cabo la realización de eventos, mostrando su interés para que las mujeres se involucraran en la ejecución del proyecto y se empoderaran de la información que este contiene.

## **6. RECOMENDACIONES**

### **Para la Municipalidad de Quesada**

- Que tengan un mayor acercamiento con las lideresas del municipio para tener conocimiento de las necesidades que ellas presentan dentro de sus comunidades, y puedan aportar para la búsqueda de soluciones que contribuye al beneficio y desarrollo de los habitantes y las comunidades.
- Que asuman el compromiso de establecer en sus servicios y dependencias, la defensa, respeto y promoción de los derechos humanos de las mujeres, porque en algunas de las comunidades más alejadas del municipio aún se vive en desconocimiento sobre información de leyes que les permita ampliar sus conocimientos y desarrollar habilidades.
- Que implementen diferentes metodologías de participación para que la población no se canse de la misma situación y se logre la intervención en los diferentes proyectos y programas de desarrollo, esto les ayudara para darles seguimiento y sostenibilidad.

### **Para la Universidad Rafael Landívar**

- Que fortalezca los procesos de inclusión institucional y comunitaria en los estudiantes, para que a la hora de la realización de práctica profesional supervisada se tomen decisiones efectivas aplicadas a la solución de problemáticas tanto institucionales como sociales, para disminuir la desigualdad de género que ha venido aplazando el desarrollo integral de las mujeres y de la sociedad en general.
- Es necesario que principalmente al iniciar con la elaboración y ejecución de la PPS I y II, se brinde a los estudiantes una inducción sobre el desarrollo de la misma para que a la hora de empezar se esté enterado de lo que se debe hacer y no retrasarse con los procesos, ya que al desconocer de la misma es difícil lograr mayores resultados.



## 7. BIBLIOGRAFÍA

1. PNUD, Cifras para el desarrollo humano, Guatemala, 2010: 6
2. Reformas al Código Municipal, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 22-2010: Art. 96 Bis
3. CEDAW, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Panamá 1998:10,11
4. El Cairo, Informe de la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo, 1994.28,29
5. Manual de funciones de la Oficina Municipal de la Mujer, Guatemala 2008:5
6. Manual para la promoción de Leyes y Convenios Internacionales sobre los Derechos de la Mujer, 2012: 117.
7. Molina, Lorena, Romero, Maria, Universidad de Costa Rica, Costa Rica, 2001:302
8. Declaración de la OIT, 1998: 1
9. Godoy Contreras, Juana Maria, POA, OMM, Quesada 2013:1
10. Plan de Desarrollo Municipal, Municipalidad de Quesada, 2010
11. Proyecto de promoción de la participación ciudadana de la mujer. Guatemala, 2010:119
12. Congreso de la República (1985) Código Municipal actualizado y con sus reformas incluidas, julio 2,010 Decreto no. 12-2002.
13. SEPREM, Secretaría Presidencial de la mujer, Guatemala, 2001: 31
14. Manual de funciones de la Oficina Municipal de la Mujer, Guatemala 2008:5

## Web grafías

15. (<http://www.analistasindependientes.org/>)
16. (<http://baqtun.naleb.gt/>)
17. (<http://www.econlink.com.ar/>)
18. Artículo de la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos, Naciones Unidas <http://www.ohchr.org.>)
19. (INMUJERES, ABC de género en la Administración Pública Federal, 2007. <http://spep.sep.gob.mx>)
20. (Artículo de Federico Anzil [www.econlink.com.ar](http://www.econlink.com.ar))
21. (Artículo publicado por el Programa de Intercambio Dialogo y Asesoría Sostenible y Seguridad Alimentaria PIDAASSA - <http://pidaassa.org>)
22. (Definición de la carrera de Trabajo Social – Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala - <http://trabajosocial.usac.edu.gt>)
23. (Gerencia Social - Artículo publicado en SCRIB por Ana Noriega - [es.scribd.com](http://es.scribd.com))

## **ANEXOS**

1. Técnica Hanlón
2. Marco lógico
3. Árbol de problemas
4. Árbol de objetivos
5. Propuesta
6. Plan de viabilidad y sostenibilidad
7. Mapa de actores involucrados
8. Fotografías
9. Fichas técnicas de proyectos
10. Base de datos de instituciones
11. Solicitud al Concejo
12. Acta de aprobación
13. Constancia de validación

## 1. (Técnica Hanlón) Priorización de Problemas

Para la priorización de los problemas se utilizó la técnica de Hanlon determinando el problema principal, cuya tabla se muestra a continuación con los resultados:

Proyectos	Magnitud	Severidad	Efectividad	Factibilidad					Puntuación
				Pertinencia	Economía	Recursos	Legalidad	Aceptabilidad	
Incumplimiento de funciones del Consejo Municipal especificadas en el código municipal.	2	1	1.5	1	1	1	1	1	4.5
Ausencia de procesos de monitoreo y evaluación en los proyectos de desarrollo.	8	5	0.75	1	1	1	1	1	9.75
Inversión municipal no impacta en la reducción de indicadores de problemas sociales	3	2	1	1	1	1	1	1	5
Insatisfacción y baja cobertura de beneficiarios por la poca calidad de políticas públicas.	5	5	1	1	1	1	1	1	10
Población insatisfecha por el servicio de atención municipal	2	2	1.4	1	1	1	1	1	7
Retraso de desarrollo comunitario por bajos niveles de participación ciudadana.	7	6	0.8	1	1	1	1	1	10.4
OMM no implementa procesos para contribuir a la solución de problemáticas claves de las mujeres	9	6	1.2	1	1	1	1	1	18
DPM con poca capacidad de gestión gerencial de proyectos de desarrollo en instituciones gubernamentales	7	6	0.8	1	1	1	1	1	10.4
Ausencia de programas de formación para aumentar el desarrollo integral en lideresas comunitarias.	2	1	1.5	1	1	1	1	1	4.5
Inexistencia de procesos de sistematización que contribuya a la gestión del conocimiento	5	5	1	1	1	1	1	1	10
Programas de desarrollo comunitarios del área rural no se les asignan recursos financieros que solucionen principales problemáticas	7	6	1	1	1	1	1	1	11
Funciones administrativas son realizadas con baja calidad.	3	2	1	1	1	1	1	1	5
DMP sin capacidad de asesoría a líderes comunitarios para la priorización de la resolución de problemáticas sociales	2	2	1.4	1	1	1	1	1	7
Baja participación de las mujeres en política partidista y en los COCODEs.	2	1	1.5	1	1	1	1	1	4.5
Dirigentes de COCODEs no facilitan la participación de las mujeres en cargos de decisión comunitaria.	3	2	1	1	1	1	1	1	5

(Fuente: Elaboración propia de información recopilada, 2013)

## 2. Matriz de Marco Lógico

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos/Hipótesis
<p><b>Fin: Objetivo General</b></p> <p>Contribuir a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de la OMM.</p>	<p>Capacidades fortalecidas en la organización de Mujeres.</p> <p>85% de mujeres empoderadas en la resolución de problemáticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de demandas presentadas por la población.</li> <li>• Informe de investigación documental</li> <li>• Talleres</li> <li>• Fotografías</li> </ul>	<p>Apoyo efectivo de la persona enlace y consejo municipal.</p> <p>Asesoría técnica y profesionales de instituciones públicas y privadas</p> <p>Población facilita la construcción de organizaciones de mujeres.</p>
<p><b><u>Objetivos Específicos</u></b></p> <p>Elaborar un plan de fortalecimiento organizacional que desarrolle las capacidades técnicas del personal de la OMM, y la participación activa de las mujeres del municipio de Quesada.</p>	<p>En el mes de mayo la OMM apruebe al 90% la propuesta del plan de fortalecimiento organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agendas de trabajo</li> <li>• Productos elaborados y aprobados</li> </ul>	<p>Los empleados de la OMM se involucran durante el proceso de elaboración del plan de fortalecimiento.</p>

<b><u>Resultados:</u></b>			
R.1 Aprobado el proyecto por el Consejo Municipal.	Aprobación y socialización del proyecto con un 85% de los actores involucrados en el mes de enero del presente año.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento elaborado para la propuesta</li> <li>• Listado de asistencia</li> <li>• Exposiciones participativas</li> </ul>	Aprobación y apoyo del consejo municipal al proyecto.
R.2 Construido el plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres.	En el mes de marzo el 90 % del personal de la OMM se involucran en la construcción del plan de fortalecimiento organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acta de inicio para la presentación de la propuesta.</li> <li>• Cuaderno de campo</li> <li>• Agenda de trabajo</li> </ul>	OMM con capacidad para elaborar un plan de fortalecimiento a la organización de mujeres.
R.3 Redactado y aprobado el informe final del plan de fortalecimiento organizacional para las mujeres.	En el mes de junio la OMM cuenta con un plan de fortalecimiento organizacional para ser implementado en un 100%.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acta certificada del Consejo Municipal</li> <li>• Exposiciones participativas.</li> <li>• Informes de participación.</li> <li>• Encuestas realizadas a los involucrados.</li> <li>• Cuaderno de campo.</li> <li>• Fotografías</li> </ul>	Reconocimiento de la población sobre la eficiencia de la institución.

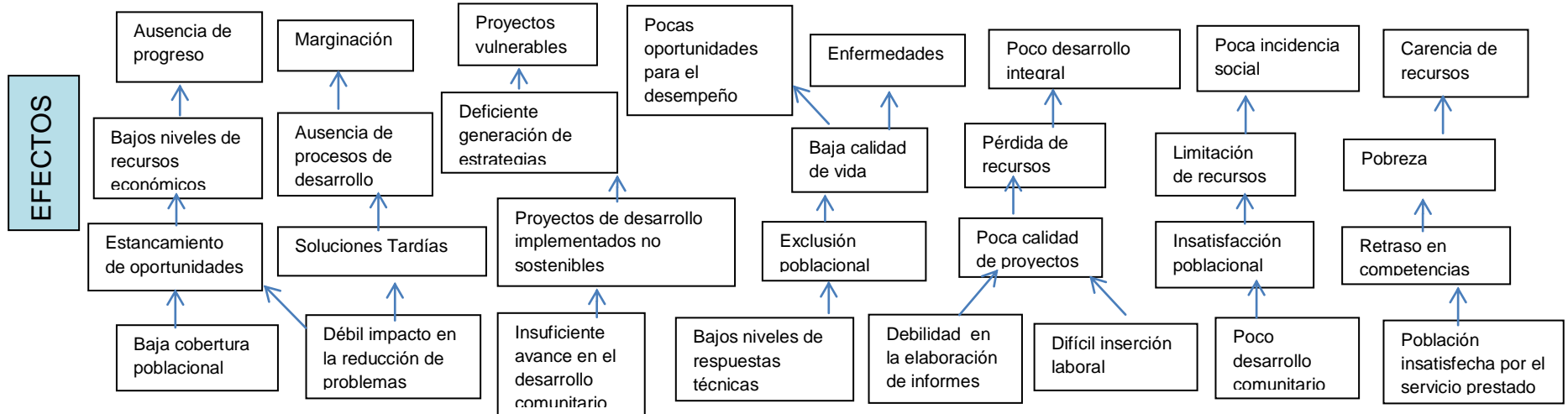
Actividades	Recursos	Costo	Fechas
<b>Resultado 1.</b>			
1.1 Elaboración de agenda de trabajo.	Salón de reuniones	Q.700.00	Semana 1
1.2 Reunión con la coordinadora de la OMM	Sillas y mesas	Q.500.00	
1.3 Coordinar reuniones con el Alcalde, el Concejo Municipal y miembros de la OMM para acordar el plan de trabajo.	Computadora	Q.1,000.00	
1.4 Elaboración del plan de trabajo y actividades a realizar para llevar a cabo la implementación de la propuesta del proyecto.	Cañonera	Q.1,000.00	Semana 2
1.5 Gestión para el mobiliario y equipo que se usará para las reuniones y capacitaciones que se desarrollen durante el proceso del proyecto.	Internet	Q.800.00	
1.6 Distribución de la agenda de trabajo para las reuniones, capacitaciones, etc. Al personal de la OM	Transporte	Q.1,500.00	Semana 3
1.7 Elaboración de metodología de monitoreo.	Refacción	Q.1,500.00	
1.8 Informe de la primera fase del proyecto.	Trabajador social	Q.14,600.00	Semana 4
	Fotografías	Q.1,875.00	
	Resmas de papel bond		Semana 4
		Q.160.00	

<b>Resultado 2</b>			
2.1. Base de datos de instituciones relacionadas con el área de proyección.	Salón de reuniones	Q. 700.00	Semana 6
2.2 Priorización de instituciones que apoyaran el proyecto.	Silla y Mesas	Q.1,500.00	Semana 7
2.3 sistematización de información	Trabajador social	Q14,800.00	Semana 8
2.4. Gestionar el apoyo de instituciones con especialidad en fortalecimiento organizacional.	Internet	Q.800.00	
2.5 Coordinar los talleres de capacitación para los empleados administrativos de la OMM.	Tarjetas telefónicas	Q.1,000.00	Semana 8
2.6 Diseñar el instrumento para evaluar los conocimientos adquiridos.	Computadora	Q.1,500.00	
2.7 Talleres de capacitación	Cañonera	Q.9,000.00	Semana 9
2.8. Análisis e interpretación del monitoreo.	Alimentación	Q.1,875.00	
2.9 Reuniones para compartir las experiencias del personal de la OMM.	Impresión de folletos		Semana 9
2.10 Elaboración de metodología del monitoreo según la fase.	Transporte	Q.1,500.00	Semana 10
2.11 Elaboración del informe segunda fase.	Resma de papel	Q.400.00	
	Tinta impresora	Q.1,000.00	
	Marcadores	Q.320.00	

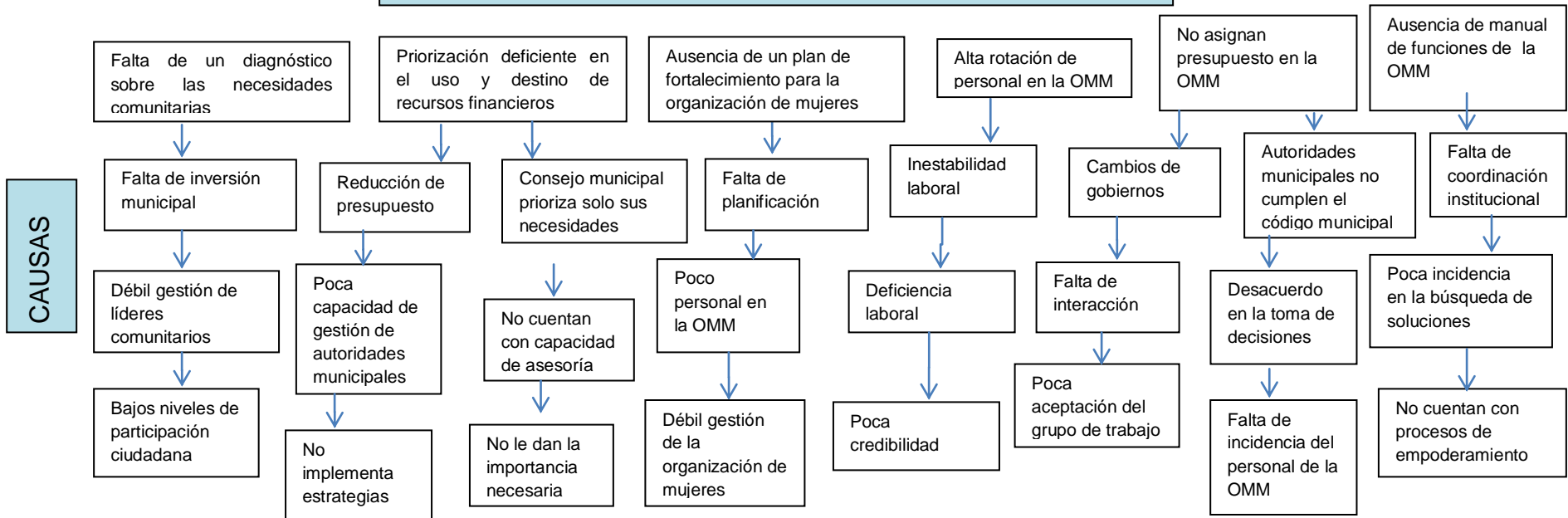


<b>Resultado 3.</b>			
3.1 Recopilación de información proporcionada por las instituciones y selección de temas para adjuntar en el proyecto.	Salón de reuniones	Q.700.00	Semana 11
		Q.1000.00	
	Sillas y mesas		Semana 12
	Computadora	Q.1,000.00	
3.2 Analizar y sistematizar la información recopilada para el documento del proyecto.	Cañonera	Q.1,500.00	Semana 12
3.3 Identificación de la información que se utilizara en el plan.	Trabajador social	Q.10,000.00	Semana 13
		Q.500.00	
3.4 Involucramiento del personal para la ejecución del proyecto.	Internet	Q.300.00	Semana 13
3.5 Revisión y análisis del documento juntamente con el personal de la OMM.	Tarjetas telefónicas	Q.550.58	Semana 14
3.6 Elaboración del documento final del proyecto plan de fortalecimiento organizacional para mujeres del municipio de Quesada.	Refacción	Q.500.00	Semana 15
	Cartuchos de tinta	Q.500.00	
	Resmas de papel bond	Q.1,000.00	Semana 16
3.8 Monitoreo y evaluación de la tercera fase del proyecto.	Transporte	Q.1,500.00	Semana 17
	Impresión de documento en borrador	Q.500.00	
	Material de oficina		Semana 17
		<b>Q.77,680.58</b>	

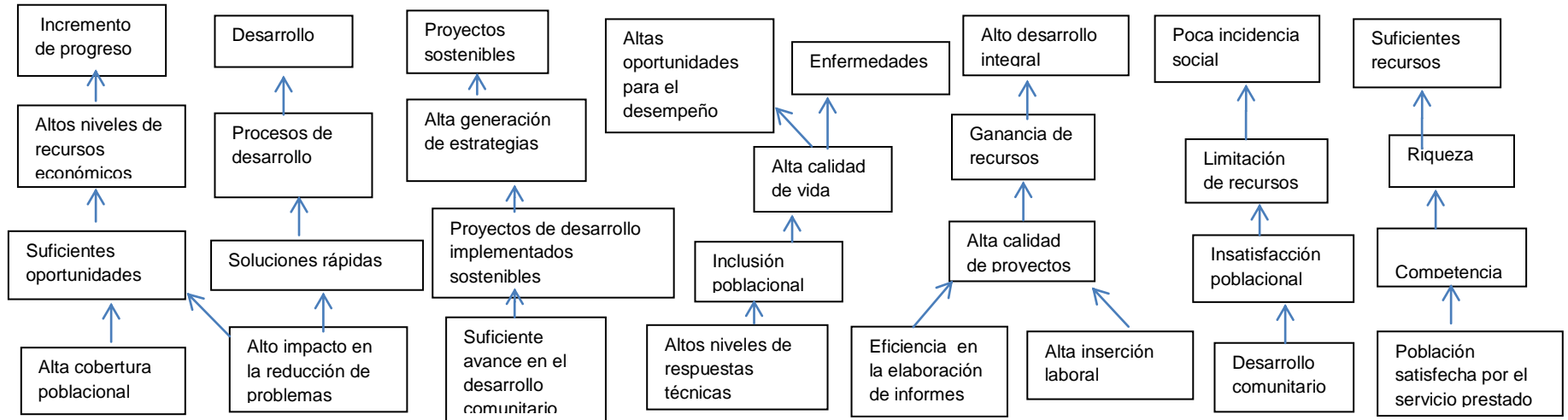
### 3. Árbol de problemas



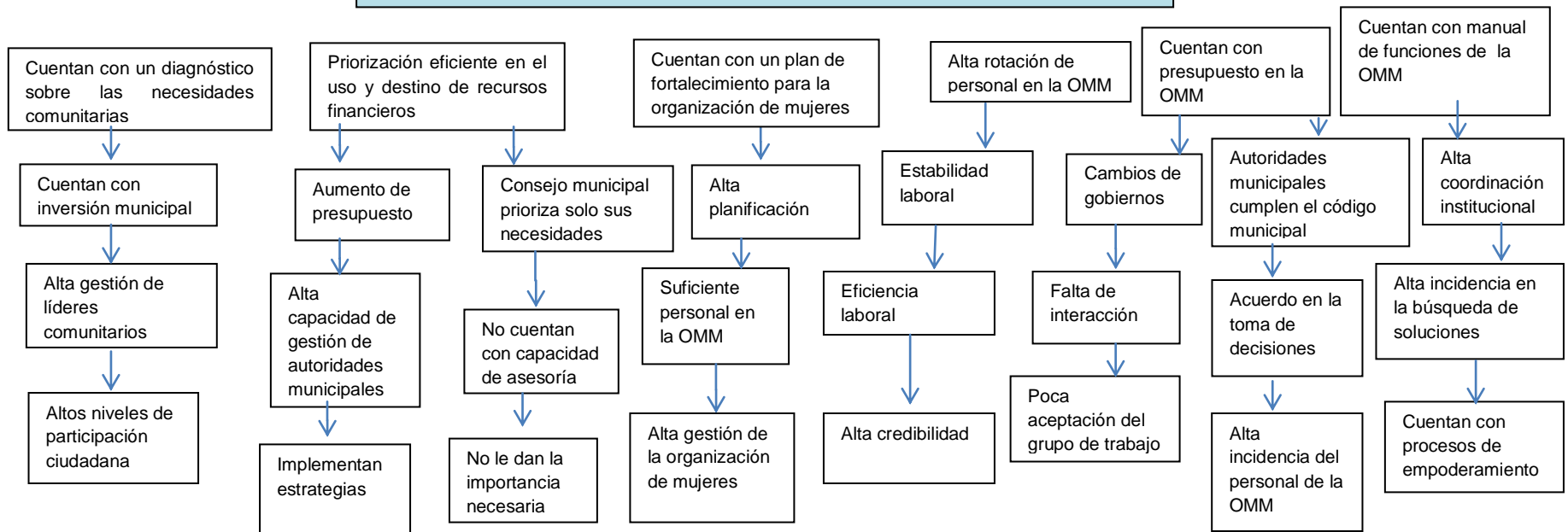
**OMM no implementa procesos para contribuir a la solución de problemáticas claves de las mujeres**



#### 4. Árbol de objetivos



**OMM implementa procesos para contribuir a la solución de problemáticas claves de las mujeres**



5.



# Plan De Fortalecimiento Organizacional Para Las Mujeres Del Municipio De Quesada



Estela Rosa - 2209009



Mayo de 2014

## **Introducción**

El Plan de fortalecimiento Organizacional, para la Oficina Municipal de la Mujer comprende de un contexto donde se puede determinar que la participación de la mujer en los cargos políticos es sumamente limitada, es por eso que el objetivo principal es fortalecer las capacidades técnicas y políticas del personal de la OMM, para elevar la participación ciudadana e involucramiento de las mujeres en las diferentes organizaciones del Municipio de Quesada, y puedan formar parte de cualquier institución u organización donde ya no sea una más sino parte de.

El Plan de fortalecimiento institucional es una herramienta que está compuesto por tres componentes donde se vinculan varias actividades que permitirán al personal fortalecerse institucionalmente y a las mujeres que integran las diferentes organizaciones en la formación de capacidades en cuanto a incidencia política, derechos humanos y comunicación con equidad de género.

## 1. Contexto

Es importante reconocer que la dimensión política en el municipio tiene presencia de instituciones y actores estatales, organizaciones sociales, municipales, así como la organización de juntas escolares, COCODE de primer nivel en todas las comunidades y COMUDE, dentro de las cuales existe buena relación y comunicación lo que se perciben como una buena oportunidad para promover el desarrollo de Quesada.

Es necesario resaltar que la participación de la mujer en los partidos políticos es sumamente limitada de acuerdo a estadísticas nacionales y locales, siendo estas: COCODES existentes en el municipio son 31 representados por 26 hombres presidentes y 5 mujeres presidentes. Son un total de 306 participantes, de los cuales 225 son hombres y 81 son mujeres. En el Concejo Municipal de 7 miembros, 2 son mujeres. Datos estadísticos que indican claramente la inequidad en participación ciudadana.

En base a la información obtenida del Plan de Desarrollo Municipal, se puede determinar que la dimensión económica de dicho municipio es activo económicamente, debido a que el 51% de la población cuenta con su negocio propio y la migración es mínima. Es por ello que las condiciones de vida; la incidencia de pobreza general y pobreza extrema en el Municipio de Quesada se interpreta así: 64 de cada 100 habitantes son pobres (64.8%) y de estos 35 son extremadamente pobres (18.8%), es decir reducir la pobreza general y extrema representa un reto muy importante que se puede lograr principalmente si se involucran y participan las mujeres en cargos públicos y espacio de tomas de decisiones para mejorar las condiciones de vida de las personas mediante una fuerte inversión en el capital humana y los medios de producción.

## 2. Justificación

Las organizaciones sociales, municipales y comunitarias en el Municipio de Quesada no tienen una participación e involucramiento activo de las mujeres, es por ello que se debe tomar en cuenta la importancia de implementar un plan de fortalecimiento organizacional que permita al personal de la OMM tener lineamientos para que sean ellos quienes promuevan la participación con equidad de género e incidencia política en las diferentes organizaciones del municipio y sus comunidades; como un elemento vital de la administración pública con mecanismos equitativos de representación (mujer) en cargos políticos, derivado de la desigualdad de género que prevalece en el Municipio de Quesada.

Es necesario que la intervención de la mujer sea real y protagónica en los espacios culturales, económicos, sociales y políticos; y promover su aporte en el ámbito político buscando su progreso personal y realización como “mujer”, que tome decisiones, que se incluya en los distintos procesos y que sea partícipe de su propia mejora, dejando atrás los paradigmas que la envuelven en un contexto donde se le clasifica como grupo vulnerable y desprotegido.

Es necesario que la mujer sea reconocida y pueda asumir un papel en cualquier organización e institución, que le permita desenvolverse en distintos ámbitos, en donde ya no sea una más, sino “parte de”, en donde tenga la oportunidad de mejorar sus condiciones económicas y capacitarse, que se compartan responsabilidades familiares, que adquiera conciencia y que eleve sus niveles de autoestima y seguridad en sí misma. Esto solo se logra a través de su participación efectiva e incidencia en espacios de toma de decisiones políticas como un deber y un derecho en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **3. Objetivo**

- Fortalecer las capacidades técnicas y políticas del personal de la OMM, para elevar la participación ciudadana e involucramiento de las mujeres en las diferentes organizaciones del Municipio de Quesada.

### **4. Población Meta**

Se pretende beneficiar a los siguientes actores

- Oficina Municipal de la Mujer-OMM-
- Asociación de Mujeres del Municipio de Quesada
- Consejo Municipal de Desarrollo-COMUDE-
- Consejos Comunitarios de Desarrollo-COCODE- (31)

### **5. Componentes**

#### **Formación de capacidades en derechos humanos**

Es necesario que el conglomerado femenino reconozca los derechos humanos, especialmente por una fecha tan importante que nos marcó a todas, el 25 de noviembre día internacional de no violencia contra la mujer, fue aprobado en 1933 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, donde se realizan actividades dirigidas a sensibilizar a la sociedad, por lo que se ha sufrido teniendo como resultado daños físicos y reales. Además las raíces del maltrato nacen en la discriminación persistente, que hasta un 70 por ciento lo siguen experimentando en el transcurso de la vida.

El 08 de marzo de 1977 es otra fecha importante porque se comenzó a celebrar el día internacional de la mujer, surgido de los movimientos obreros. Esto ha ayudado a que su conmemoración ofrezca la oportunidad de incrementar el apoyo a los derechos y a la participación en las esferas políticas y económicas, pasando por derribar los obstáculos



de muchas niñas para acceder a la escuela e incrementar la presencia femenina en órganos políticos.

En la declaración de Beijing se reafirman compromisos entre ellos se encuentran:

- Garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres en todas las edades, como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
- Promover la potenciación del papel y el adelanto incluido el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión y de creencia, lo que contribuye a la satisfacción de las necesidades morales, éticas, individualmente o en comunidad con otros, por lo que garantiza la posibilidad de realizar su pleno potencial en la sociedad plasmando su vida de conformidad con sus propias aspiraciones.

Además en la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se ratifica que:

#### Art.8

Los estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar la igualdad de condiciones para ambos géneros y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

#### Art.11

Adoptaran las medidas apropiadas para eliminar la discriminación a fin de asegurar condiciones de igualdad, los mismos derechos en particular como: al trabajo, al ascenso, igual remuneración, seguridad social, protección de la salud entre otros.

Hay muchas más leyes que amparan y reconocen la igualdad para ambas variedades, es por eso se ve la necesidad de que las integrantes de los grupos organizados las conozcan y puedan fortalecer sus conocimientos, convocándolas para que participen en los diferentes talleres donde se impartirán temas como: Que son los derechos humanos, leyes nacionales e internacionales que amparan los derechos humanos, como prevenir la violación de los derechos humanos, instituciones a las cuales acudir

para presentar denunciar sobre los tipos de abuso y violaciones a los derechos. Esto permitirá empoderarse de información y manifestar los intereses y demandas por sí mismo o por representantes legales, con el fin de lograr la intervención y justicia de todo ciudadano en cuanto a derechos humanos se trate.

### **Comunicación con equidad de género**

Si queremos transformar la desigualdad de género debemos analizar nuestra forma de comunicar para lograr un desarrollo humano y sostenible para todos y todas; por eso es necesario utilizar los medios de comunicación ya que tienen un papel protagónico para transmitir otra realidad donde se refleje la equidad de género, utilizando enunciados apropiados para dirigirse a la sociedad y no hacer uso sexista a la hora de expresarnos siendo equitativos.

Mediante el lenguaje transmitimos información y conocimientos, puesto que es la base de la construcción del pensamiento y debemos determinar el uso que realizamos a la hora de conversar, ya que es un espacio simbólico importante que conforma la mente y el comportamiento humano. Si lo hacemos correctamente estaremos transmitiendo otra forma de actuar y construir la ideología utilizando genéricos reales o usar dobles formas lo que permitirá proyectar la realidad.

Las imágenes al igual que la información escrita también transmiten un posicionamiento en las que se refleja la equidad entre mujer y hombre, recordemos que el modo gráfico es el primero que entra por la vista y es ahí donde debemos proponer cambios para terminar con esa desigualdad observando la diversidad de retratos y dibujo que dicen más que mil palabras.

Las integrantes de las organizaciones comprenderán la información de mejor manera porque ira representada con imágenes como de: coordinación de equipos, de solidaridad, cooperación, atención y ayuda mutua, integrados por ambos géneros, analizando el contexto en el que se van a insertar, y se puedan percibir de mejor manera puesto que en algunos casos no saben leer ni escribir.

En los diferentes talleres y capacitaciones que se realizaran se tomaran en cuenta una serie de aspectos y metodologías de comunicación equilibradas entre los diferentes sexos; utilizando contenidos que adquieran información completa y objetiva, incluyendo análisis que este dirigido para ambos grupos sociales, fomentando una actitud positiva, constructiva, de escucha activa y respeto; para lograr la participación, el aprendizaje y el empoderamiento de las personas que integran las diferentes organizaciones.

Además se realizaran coordinaciones interinstitucionales; para la unificación de criterios y avances relacionados con la ejecución del plan y se llevaran a cabo formaciones con temas como: ¿Que es la equidad de género?, como construir una cultura de respeto, tolerancia y no discriminación, género e igualdad de oportunidades, importancia de género en los procesos de desarrollo, no importando (sexo, clase, religión, etnia y edad) creando diversidad sin que ésta signifique razón para la discriminación.

El discurso de dos vías es necesario para dar oportunidad en la preparación intelectual e intercambio de ideas para mejorar el trabajo en equipo, y las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad en su conjunto, asimismo contribuye a alcanzar una ciudadanía más integral y fortalecer la gobernabilidad democrática, construyendo una cultura de respeto, tolerancia y no exclusión, así como promover acciones encaminadas hacia la igualdad de oportunidades.

### **Fortalecimiento de capacidades en incidencia política**

Es importante encontrar formas para fortalecer las capacidades de la sociedad civil para su intervención y así asegurar la transparencia y credibilidad de las instituciones, las políticas y los programas del estado en el ámbito económico y social. Una manera de lograr cambios concretos es a través de los esfuerzos de la ciudadanía organizada para influir en la planificación e implementación de estrategias y acciones, fomentando la participación y voluntad política de la población llenando los espacios democráticos existentes e ir construyendo nuevas áreas a través de la intervención en la toma de decisiones para la resolución de las grandes problemáticas y la transformación de las

relaciones humanas y de poder; que sean más equitativas y los derechos básicos de las personas sean reconocidos y respetados.

Se requiere de varios elementos claves para la incidencia política como la investigación aunque es un proceso largo y complejo que requiere persistencia y creatividad para su interacción efectiva, lo importante es aprender de los errores no rendirse e ir fortaleciendo la organización en términos de fuerza social, es necesario tener acceso a la información pública para formular propuestas viables de solución y capacidad técnica para transformar las relaciones de poder generando corrientes de opiniones favorables.

En este caso se realizarán asesorías técnicas y encuentros con los miembros de las organizaciones donde se abordarán temas como: Importancia de la participación ciudadana como un deber y un derecho, participación política de la mujer y su incidencia en los espacios económicos, culturales, sociales y políticos, como participar en los asuntos de interés público, participación protagónica de la mujer a nivel social y político en la toma de decisiones; esto permitirá lograr más impacto para que los sectores o grupos organizados se unan, logrando metas concretas como la integración de mujeres en cargos públicos y toma de decisiones en el gobierno municipal o cualquier sistema de consejos de desarrollo, fortaleciendo las capacidades integrales de la mujer quesadense.

## 6. Actividades Vinculadas al Componente

Componentes	Actividades	Institución a cargo	Temas
1. Formación de capacidades en derechos humanos	Convocatoria	Oficina Municipal de la Mujer	Invitaciones a miembros de las organizaciones para formar parte del plan de fortalecimiento.
	Talleres	Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH)	Que son los derechos humanos
			Leyes nacionales e internacionales que amparan los derechos humanos
			Como prevenir la violación de los derechos humanos
Instituciones a las cuales acudir para presentar denunciar sobre los tipos de abuso y violaciones a los derechos			
2. Comunicación con equidad de genero	Coordinaciones	-OMM -COMUDE -COCODE -Asociación de Mujeres	Coordinaciones interinstitucionales; para la unificación de criterios y avances relacionados con la ejecución del plan de fortalecimiento.
	Capacitaciones	Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM)	Que es la equidad de género
			Como construir una cultura de respeto, tolerancia y no discriminación
		Red Departamental de Mujeres (SOSEP)	Género e igualdad de oportunidades
Importancia de género en los procesos de desarrollo			
3. Fortalecimiento de capacidades en incidencia política	Asesorías	Gobernación	Asesorías técnicas sobre la participación en la elaboración de proyectos a nivel local.
	Encuentros	Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)	Importancia de la participación ciudadana como un deber y un derecho.
			Participación política de la mujer y su incidencia en los espacios económicos, culturales, sociales y políticos
		Cooperativa el Recuerdo	Como participar en los asuntos de interés público
Participación protagónica de la mujer a nivel social y político en la toma de decisiones			

## 7. Metas e Indicadores

<b>Componente 1: Formación de capacidades en derechos humanos</b>			
<b>Actividad</b>	<b>Producto</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Convocatoria a organizaciones</li> </ul>	Invitaciones enviadas a las organizaciones para su participación en el plan de fortalecimiento.	Para el primer año, el 75% de las organizaciones de Quesada y sus comunidades están involucradas en el plan de fortalecimiento.	33
<ul style="list-style-type: none"> <li>Talleres</li> </ul>	Informes mensuales de los diferentes talleres con la OMM y organizaciones, sobre la formación en derechos humanos.	Para el primer año, el 85% de las mujeres de las organizaciones tendrán formación de capacidades en derechos humanos.	150
<b>Componente 2: Comunicación con equidad de género</b>			
<b>Actividad</b>	<b>Producto</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinaciones</li> </ul>	Coordinaciones Interinstitucionales, para el intercambio de ideas y aportes relacionados con los avances de la ejecución del Plan de Fortalecimiento Organizacional.	Para el segundo año, las instituciones tendrán coordinado en un 65% los avances relacionados al plan de fortalecimiento.	80
<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitaciones</li> </ul>	Capacitaciones a los miembros de las diferentes organizaciones sobre las formas de comunicación con equidad de género.	Para el segundo año, el 75% de los integrantes hombres y mujeres de las organizaciones tendrán mayor comunicación con equidad de género.	300

**Componente 3: Fortalecimiento de capacidades con incidencia política**

Actividad	Producto	Indicadores	Metas
<ul style="list-style-type: none"><li>Asesorías</li></ul>	Asesoría técnica y política a las organizaciones y a la Oficina Municipal de la Mujer del Municipio de Quesada, para que se involucren y participen en los procesos de desarrollo y ejercicio de sus derechos, en la elaboración de proyectos a nivel local.	Para el tercer año, el 80% de las organizaciones participación en la elaboración de proyectos a nivel local.	475
<ul style="list-style-type: none"><li>Encuentros</li></ul>	Encuentros mensuales con lideresas y miembros de organizaciones para fortalecer la participación ciudadana con incidencia política.	Para el tercer año, el 75% de mujeres formaran parte del consejo municipal y organizaciones sociales y comunitarias.	350

## 8. Cronograma de Actividades del Proyecto

Componentes	Actividades	Temas	Año 1	Año 2	Año 3
1. Formación de capacidades en derechos humanos	Convocatoria	Invitaciones a miembros de las organizaciones para formar parte del plan de fortalecimiento.	■		
	Talleres	Que son los derechos humanos		■	
		Leyes nacionales e internacionales que amparan los derechos humanos		■	
		Como prevenir la violación de los derechos humanos		■	
		Instituciones a las cuales acudir para presentar denunciar sobre los tipos de abuso y violaciones a los derechos		■	
2. Comunicación con equidad de genero	Coordinaciones	Coordinaciones interinstitucionales; para la unificación de criterios y avances en relacionados con la ejecución del plan de fortalecimiento.		■	
	Capacitaciones	Que es la equidad de género		■	
		Como construir una cultura de respeto, tolerancia y no discriminación		■	
		Género e igualdad de oportunidades		■	
		Importancia de género en los procesos de desarrollo		■	
3. Fortalecimiento de capacidades en incidencia política	Asesorías	Asesorías técnicas sobre la participación en la elaboración de proyectos a nivel local.			■
	Encuentros	Importancia de la participación ciudadana como un deber y un derecho.			■
		Participación política de la mujer y su incidencia en los espacios económicos, culturales, sociales y políticos			■
		Como participar en los asuntos de interés público			■
		Participación protagónica de la mujer a nivel social y político en la toma de decisiones			■



## 9. Presupuesto del Proyecto

Actividad	Rubro	Costo Unitario	Costo Total
<b>4 Convocatoria a organizaciones</b>	Transporte	Q900.00	
	Comunicación	Q1,500.00	
	Papelería	Q550.00	
	Equipo de computo	Q500.00	
	Impresiones	Q400.00	
	<b>Total</b>	<b>Q3,850.00</b>	<b>Q.15,400.00</b>
<b>4 Talleres</b>	Comunicación	Q1,800.00	
	Equipo de computo	Q800.00	
	Impresiones	Q750.00	
	Mobiliario	Q2,000.00	
	Refacciones	Q3,750.00	
	<b>Total</b>	<b>Q.9,100.00</b>	<b>Q.36,400.00</b>
<b>4 Coordinaciones</b>	Comunicación	Q800.00	
	Impresiones	Q450.00	
	Refacciones	Q1,500.00	
	Transporte	Q700.00	
	<b>Total</b>	<b>Q3,450.00</b>	<b>Q.13,800.00</b>
<b>4 Capacitaciones</b>	Viáticos capacitador	Q600.00	
	Equipo de computo	Q700.00	
	Impresiones	Q550.00	
	Mobiliario	Q1,200.00	
	Refacciones	Q2,500.00	
	Premios	Q600.00	
	<b>Total</b>	<b>Q6,150.00</b>	<b>Q.24,600.00</b>
<b>4 Asesorías</b>	Viáticos capacitador	Q750.00	
	Transporte	Q350.00	
	Comunicación	Q500.00	
	Refacciones	Q1,000.00	
	Mobiliario	Q500.00	
	Equipo de computo	Q400.00	
	<b>Total</b>	<b>Q3,500.00</b>	<b>Q.14,000.00</b>
<b>4 Encuentros</b>	Mobiliario	Q800.00	
	Refacciones	Q1,500.00	
	Premios	Q1,000.00	
	Transporte	Q250.00	
	Audio y video	Q700.00	
	<b>Total</b>	<b>Q4,250.00</b>	<b>Q.17,000.00</b>
<b>TOTAL A INVERTIR-----</b>			<b>Q.121,200.00</b>

## **10. Mecanismos De Implementación Del Plan**

Se utilizarán varias metodologías entre ellas: El audiovisual que es la integración e interrelación plena entre lo auditivo y lo visual, para producir videos ya que con este tipo de lenguaje los actores involucrados comprendan de mejor manera la información que se les quiere dar a conocer percibiendo la situación con los cinco sentidos acotando la vista y el oído por ser los protagonistas en la comunicación.

Además se darán a conocer contenidos que adquieran información completa y objetiva, incluyendo análisis que este dirigido para ambos géneros, utilizando enunciados apropiados para dirigirse a los participantes y no hacer uso sexista a la hora de expresar siendo equitativos y fomentando una actitud positiva, constructiva y escucha activa, para lograr la participación y el aprendizaje pleno.

Y para ello se brindara un tiempo estimado para generar entre los implicados discursos de dos vías ya que es necesario para dar la oportunidad en la preparación intelectual e intercambio de ideas para mejorar el trabajo en equipo y puedan aportar de mejor manera en la ejecución del proyecto.

Se tiene contemplado ejecutar tres fases una por año, en un primer momento la coordinadora de la OMM se contactará con el asesor técnico a fin de que puedan acordar una fecha en la cual este profesional y ella podrán socializar la metodología que manejaran para luego iniciar a trabajar con las diferentes organizaciones y llevar a cabo la ejecución de cada procedimiento.

El asesor y la coordinadora revisarán que se cuente con el presupuesto y la información requerida para continuar con los pasos para la obtención de las metas trazadas. Luego procederán a convocar a los diferentes grupos organizados para impartir los temas de cada componente en los diferentes talleres, capacitaciones y demás actividades mencionadas anteriormente.

La coordinadora de la OMM gestionara y asociara alianzas con diferentes instituciones del Municipio de Quesada y del Departamento de Jutiapa, para que puedan aportar en la ejecución del plan de fortalecimiento, brindando recursos materiales y humanos para lograr mejores resultados y sostenibilidad del proyecto, lo que permitirá abrir espacios de participación especialmente a las mujeres del municipio y sus comunidades.

También se realizaran coordinaciones interinstitucionales; para la unificación de criterios y avances relacionados con la ejecución del plan. Las empleadas de la OMM elaboraran una metodología para monitorear y evaluar los procesos ejecutados y así mejorar en las siguientes actividades.

Si en algún caso se presentase alguna dificultad, el asesor técnico y la coordinación realizarán las gestiones necesarias para solucionar cualquier inconveniente y continuar en la implementación del mismo.

## **11. Difusión Del Plan**

El plan será difundido en las reuniones mensuales que realiza la OMM y con el apoyo del COMUDE, COCODE y Organización de Mujeres quienes informaran en sus comunidades en las reuniones que realizan mensual o trimestralmente. Así también a través de medios de comunicación como radio Quesada ya que tienen un papel protagónico en el municipio para transmitir la realidad donde se reflejara la equidad de género

Así mismo se contactara con los canales locales para que puedan trasmitirlo en horarios previstos, también en eventos descentralizados a cargo de Cooperativa El Recuerdo porque es un ente que apoya plenamente el desarrollo integral de la mujer. En todos ellos se enfatizara sobre la importancia de la participación con incidencia política y formación de capacidades en derechos, para las integrantes de las diferentes organizaciones en el municipio y sus comunidades.

6.

# PLAN DE VIABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Estela Rosa-  
2209009



## Índice

<b>Contenido</b>	<b>Pag.</b>
Introducción	
1. Análisis Contexto Socio Político.....	1
2. Objetivo.....	2
3. Componentes de Viabilidad.....	2
3.1 Técnico.....	3
3.2 Político.....	3
3.3 Financiamiento.....	4
4. Componentes de Sostenibilidad.....	5

## **Introducción**

Para el seguimiento del proyecto es necesario la implementación de un plan de viabilidad y sostenibilidad el cual comprende de: un contexto sociopolítico del municipio en donde hace referencia a la pobreza, economía, salud, seguridad alimentaria y participación de la mujer en los partidos políticos. Es por eso que se busca en el objetivo, garantizar la implementación del plan de fortalecimiento organizacional para la OMM y las mujeres que integran las diferentes organizaciones del Municipio de Quesada.

Además contiene varios componentes de viabilidad como: técnico, político y financiero que muestran aspectos directivos, operativos, de evaluación y avances en las decisiones que toman los actores directos e indirectos involucrados sobre toma de decisiones en la realización del proyecto.

Se resaltan componentes de sostenibilidad con aspectos importantes para la efectividad del mismo, éstos se basan en niveles administrativos, políticos, financieros, sociales y ambientales.

## **1. Análisis Contexto Sociopolítico**

Las comunidades del Municipio de Quesada actualmente se encuentran con pocos niveles de desarrollo debido a la desigualdad de género que prevalece y que se ha venido dando desde tiempos atrás, lo que ha provocado que la mujer no se interese e involucre en formar parte de la sociedad civil organizada ni influir en la toma de decisiones.

Actualmente las organizaciones sociales y municipales que se encuentran organizadas están con debilidad en cuanto a incidencia política porque no influyen en la formulación e implementación de proyectos, programas y políticas públicas ya que muchos de ellos desconocen cómo hacerlo, y las autoridades no se han propuesto para darles una inducción y para que se interesen y ejerzan los derechos que como ciudadanos poseemos.

Es necesario resaltar que la participación de la mujer en los partidos políticos es sumamente limitada de acuerdo a estadísticas nacionales y locales, siendo estas: COCODES existentes en el municipio son 31 representados por 26 hombres presidentes y 5 mujeres presidentes. Son un total de 306 participantes, de los cuales 225 son hombres y 81 son mujeres. En el Concejo Municipal de 7 miembros, 2 son mujeres. Datos estadísticos que indican claramente la inequidad en participación ciudadana.

Por eso es necesario fortalecer la participación de la mujer para que forme parte de las organizaciones y en algún cargo político que le permita ser reconocidas y que exploten sus habilidades enfrentando un enorme reto para lograr cambios e influir en la toma de decisiones.

Según el INE la población económicamente activa del Municipio de Quesada es de 5,993 personas de las cuales el 72 % es de sexo masculino y el 28% de sexo femenino, desde ahí se puede observar la desigualdad que existe y que es necesario cambiar.

## 2. Objetivo

Garantizar la implementación del plan de fortalecimiento organizacional para la OMM y las mujeres que integran las diferentes organizaciones del Municipio de Quesada.

## 3. Componentes de viabilidad

Para que el proyecto sea viable y sostenible es necesario incluir tres componentes que se fundamentan en estructura e indicadores, actores y toma de decisiones así como la financiación del mismo.

**3.1 Técnico:** En el marco del proyecto se deben describir que procesos se van a utilizar y contar con el personal capacitado para llevarlo a cabo.

<b>Nivel Técnico: Se muestran aspectos directivos, operativos, evaluación y avances</b>	
<b>Estructura Organizativa</b>	<b>Acciones/ toma de decisiones</b>
<b>Oficina Municipal de La Mujer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinar las actividades programadas.</li><li>• Convocar a las diferentes organizaciones para que participen en la ejecución del proyecto</li><li>• Buscar el personal idóneo para llevar a cabo el proyecto</li><li>• Socializar la información con el personal técnico, que utilizara en los diferentes talleres</li><li>• Realizar una herramienta de seguimiento para monitorear y evaluar si se está cumpliendo con la ejecución del proyecto como debe ser.</li><li>• Proponer algunas metodologías para que el proyecto tenga mayor viabilidad.</li></ul>



**3.2. Político:** Es necesario contar con aspectos políticos para que el proyecto tenga mayor viabilidad y poder llevarlo a cabo satisfactoriamente.

<b>Nivel Político: Se muestran aspectos de red de actores directos e indirectos involucrados sobre toma de decisiones</b>	
<b>Actores</b>	<b>Acciones/Toma de Decisiones</b>
<b>Consejo Municipal (Actor directo)</b>	Aprobación de la metodología y presupuesto a utilizar en la ejecución del proyecto.
<b>Oficina Municipal de la Mujer (Actor directo)</b>	Convocatoria y acompañamiento en los diferentes procesos que se ejecutaran.
<b>Asociación de Mujeres del Municipio de Quesada (Actor indirecto)</b>	Apoyar y participar en los diferentes procesos que se tienen planificados.
<b>COMUDE (Actor indirecto)</b>	Involucrarse y fomentar la participación con los demás integrantes de las organizaciones.

3.3. Financiero: Aquí se muestran los aspectos financieros, si se cuenta con el presupuesto suficiente y si la idea es rentable para que el proyecto tenga viabilidad.

<b>Financiero: Se muestran aspectos sobre el financiamiento del proyecto, quienes lo van a ejecutar, tiempo en el que se estará ejecutando y validación del mismo.</b>			
<b>Presupuesto</b>	<b>Ente Administrador</b>	<b>Ente Responsable</b>	<b>Acciones/Toma de decisiones</b>
<b>Monto:</b>	Municipalidad de Quesada	OMM	Se gestionaran los recursos suficientes para lograr la ejecución del proyecto en el tiempo establecido.
Q. 121,200.00		COCODEs	Se redactaran solicitudes para entregar a algunas instituciones solicitando su apoyo para el seguimiento del mismo.
		Asociación de Mujeres	Convencer a los miembros del Concejo Municipal lo importante que es para ellas la implementación del proyecto para que se lleve a cabo.
		COMUDE	Coordinar con los demás participantes y realizar las funciones que se les asigne para lograr mejores resultados.
		Director AFIM	Hacer los trámites correspondientes para entregar el presupuesto que autoriza el consejo municipal para la ejecución del proyecto.
<b>Tiempo:</b>			
3 años			

#### 4. Componentes de sostenibilidad

Aquí se resaltan aspectos importantes para la sostenibilidad y efectividad del mismo, éstos se basan en niveles administrativos, políticos, financieros, sociales y ambientales para que el proyecto sea sostenible.

Elementos para el logro de la efectividad en la implementación del proyecto				
Administrativos Cargos/Actores	Políticos Decisiones/Alcalde	Financieros Aporte/Institución	Sociales Seguimiento/Actores	Ambientales Garantía/Sostenibilidad
<p><b>OMM</b></p> <p>Proveer el personal técnico para la implementación de la metodología.</p> <p><b>Corporación Municipal</b></p> <p>Apoyar las demandas que gestiona la población en beneficio y desarrollo de las comunidades</p>	<p><b>Alcalde</b></p> <p>Es el encargado de aprobar los proyectos para beneficio de las mujeres del municipio.</p>	<p><b>Concejo Municipal</b></p> <p>Son los encargados de aprobar y proveer el presupuesto para la ejecución del proyecto.</p>	<p><b>Asociación de Mujeres</b></p> <p>Solicitar el seguimiento y ejecución de la metodología implementada.</p> <p><b>OMM</b></p> <p>Evaluar y monitorear las herramientas para la implementación y ejecución del proyecto.</p>	<p>En lo institucional se garantiza la sostenibilidad del proyecto realizando los diferentes procesos que se tienen planificados, buscando la participación activa de las mujeres del municipio y las diferentes comunidades que integran las organizaciones para vivir en un ambiente de armonía familiar.</p>

## 7. Mapa de Actores

Categorías de actores sociales	Actores sociales relevantes	Características, situación social, ubicación, tamaño, capacidad organizativa	Intereses, adhesión al statu quo vs. Apertura al cambio	Inflación (A=alta; M = media; B = baja)
Autoridades de gobierno	Municipalidad de Quesada	Es una institución autónoma que brinda servicios públicos a todos los habitantes de las comunidades y del municipio, su situación social es estable, está ubicada en el barrio el centro del Municipio de Quesada, su tamaño cubre los 31 centros poblados, su capacidad organizativa es media porque no cuenta con suficiente personal, ni recurso financiero.	Las autoridades de gobierno tienen intereses de permanecer en su mismo estado sin realizar cambios, pues es más cómodo para ellos, y acostumbrados a su misma rutina.	A
Personal de organismos de implementación	Coordinadora OMM	Coordina un área de la municipalidad de Quesada, es un puente de comunicación entre los grupos de mujeres, su situación social es estable, está ubicada en el edificio de la municipalidad de Quesada, tiene una cobertura de 10,611 solo mujeres, quienes forman parte de 12 aldeas y 22 caseríos del Municipio, la capacidad organizativa es alta.	Si busca nuevos proyectos y programas y está interesada a lograr diferentes cambios.	A
Beneficiarios previstos	Organización de Mujeres	Son un grupo de mujeres que buscan mejorar sus condiciones de vida, su situación social es estable, no cuentan con un lugar de ubicación, su cobertura hasta el momento es reducida, su capacidad organizativa es media porque cuentan con pocos recursos financieros.	Se resisten al cambio porque temen a equivocarse al realizar cosas nuevas.	A
Grupos de intereses organizados (asociaciones empresarias, sindicatos)	COCODEs.	Es un concejo que está integrado por hombres y mujeres unidos para gestionar proyectos para su comunidad, su situación social es	Se resisten al cambio porque no se sienten capacitados para ejecutar nuevas tareas.	A

		estable, no cuentan con un lugar de ubicación, la cobertura que tienen es su comunidad, su capacidad organizativa es media porque no cuentan con recursos financieros.		
Sociedad civil (ONG, CBO, entidades religiosas)	ONG Quesada Solidaria	Organización no gubernamental, sin ánimos de lucro acogida al régimen jurídico de la Ley Orgánica 1/2002, su situación social es estable, se encuentra ubicada en barrio el centro del Municipio de Quesada, tiene una cobertura de 12 aldeas y 22 caseríos del Municipio, su capacidad organizativa es alta.	Tienen intereses a lograr nuevos cambios porque creen que deben estar actualizados para atender debidamente a la población.	A
Donantes	Cooperativa el Recuerdo, ONG Quesada Solidaria	Su misión es promover el mejoramiento social y económico de nuestros miembros y el desarrollo integral con equidad de la región suroriental, mediante programas y servicios productivos, ambientales, sociales y educativo, su situación social es estable, está ubicada en el Municipio de Jalapa, su cobertura es de ocho jurisdicciones del departamento de Jalapa con una población de 90,429 habitantes de 78 comunidades, en el marco del programa de extensión de cobertura, su capacidad organizativa es alta.	Tienen intereses de mejorar cada día más para ser competentes y no quedarse atrasados en los cambios.	A

## 8. Fotografías



## 9. Fichas Técnicas de Proyectos

### Ficha técnica No. 1

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Alianzas políticas para impulsar procesos de desarrollo.</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	La alianza fortalecerá la capacidad de gestión y nuevos cambios en la estructura social, permitiendo ampliar los procesos de desarrollo y consiguiendo la mayoría de proyectos que la corporación tramite a las diferentes organizaciones gubernamentales.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Fortalecer la capacidad de gestión de los empleados administrativos.
<b>Resultado Esperado</b>	Que las alianzas fortalezcan la gestión institucional.
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población beneficiaria</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.6,000.00

## Ficha técnica No. 2

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Programas de formación de líderes comunitarios</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	Los programas de formación ciudadana fortalecerán las capacidades que los líderes comunitarios deben de poseer y así puedan tener conocimiento para poder ejercer eficientemente sus funciones logrando mejores procesos de descentralización y desarrollo social.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Fortalecer capacidades de líderes comunitarios
<b>Resultado Esperado</b>	Que este programa sea realizado de forma sostenible
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población beneficiaria</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.9,000.00



### Ficha técnica No. 3

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Alianzas institucionales para la formación de recurso humano</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	Con las alianzas institucionales se podrán desarrollar habilidades tanto en los empleados como la población logrando que ambos desarrollen y elaboren efectivamente sus labores, obteniendo buenos resultados y satisfacción de quien reciba los servicios
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Formar conocimiento en el personal administrativo
<b>Resultado Esperado</b>	Que la población este satisfecha del servicio prestado.
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población beneficiaria</b>	Población comunitaria y personal de la OMM del Municipio de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.8,000.00

### Ficha Técnica No. 4

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Gestión para la acción conjunta de proyectos sostenibles</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	Una eficiente gestión conjunta de las distintas instituciones facilitara la ejecución de proyectos sostenibles que ayuden a mejorar cambios en el desarrollo comunitario.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Diseño de Planificación para la elaboración de proyectos sostenibles.
<b>Resultado Esperado</b>	Ejecución de proyectos sostenibles
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población beneficiaria</b>	Población del municipio de Quesada y sus comunidades.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.80,000.00

### Ficha Técnica No. 5

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Estrategias políticas para mejorar la capacidad de gestión municipal</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	Las estrategias políticas ayudan a fortalecer la capacidad de gestión de los empleados municipales logrando obtener más recursos financieros, e implementando procesos de recaudación de impuestos para que la población colabore realizando a tiempo los pagos que les corresponde, logrando elevar los ingresos municipales.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Planificación para formación de colaboradores.
<b>Resultado Esperado</b>	Alta incidencia política en la gestión municipal
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población beneficiaria</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.20,000.00

### Ficha Técnica No. 6

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Plan de coordinación interinstitucional en función del desarrollo.</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	La creación de un plan de coordinación permitirá que las instituciones se preparen cada día más logrando mayor competitividad y desarrollo local, alcanzando cubrir mayores espacios y más coberturas poblacionales.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Proyectos sostenibles en el área de la OMM
<b>Resultado Esperado</b>	Elevar los índices de desarrollo comunitario
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población Beneficiaria</b>	Comunidades del Municipio de Quesada, Jutiapa
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.7,000.00

### Ficha Técnica No. 7

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Fortalecimiento gerencial para la gestión interinstitucional</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	El fortalecimiento gerencial ayuda a que los empleados administrativos reciban orientación para gestionar proyectos sostenibles para que la institución logre cubrir las demandas que presenta la población.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Gestionar proyectos sostenibles
<b>Resultado Esperado</b>	Elevar las capacidades de recurso humano
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población Beneficiaria</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.9,000.00

### Ficha Técnica No. 8

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Creación de un manual de funciones de la OMM.</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	Se necesita la creación de un manual de funciones en la Oficina Municipal de la Mujer, para que le permita a la coordinadora conocer y realizar eficientemente sus labores y que la gestión realizada en especial de las mujeres del municipio se resuelvan efectivamente y que la población quede satisfecha del servicio prestado.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Aprobación del manual de funciones
<b>Resultado Esperado</b>	Presupuesto adecuado para ejecución de proyectos.
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población Beneficiaria</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.20,000.00

### Ficha Técnica No. 9

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Implementar procesos coordinados de monitoreo y evaluación</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	Los procesos de monitoreo y evaluación son de suma importancia en la ejecución de proyectos ya que estos permiten verificar si serán sostenible o habría que invertir más para evitar la fragilidad que presentan, lo que permitiría disminuir el índice de pobreza en el municipio.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Realizar una planificación para la elaboración de proyectos sociales.
<b>Resultado Esperado</b>	Ejecución de la planificación.
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población Beneficiaria</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.11,000.00

### Ficha Técnica No. 10

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Procesos sistemáticos para mejorar la ejecución de proyectos</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	La creación de procesos de sistematización permitirá la generación de conocimientos, lecciones aprendidas y elaboración de proyectos para que sean de forma eficiente y no se presenten dificultades a la hora de ejecutarlos, logrando de esa forma mejores resultados.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Generar conocimientos como elaboración de proyectos, lecciones aprendidas entre otros.
<b>Resultado Esperado</b>	Proyectos ejecutados.
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población Beneficiaria</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.18,000.00



### Ficha Técnica No. 11

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Estrategias para la gestión financiera eficiente</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	Las estrategias ayudaran a mejorar de forma eficiente la gestión financiera originando en los empleados y las autoridades una actitud positiva ayudándose mutuamente, obteniendo mejores resultados en su gestión.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Ingresos suficientes para la ejecución de proyectos
<b>Resultado Esperado</b>	Proyectos ejecutados en comunidades priorizadas.
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población Beneficiaria</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.6,000.00

## Ficha Técnica No. 12

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Estrategias de fortalecimiento de gestión comunitaria</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	La aplicación de estrategias permitirá que los líderes comunitarios conozcan sus funciones administrativas logrando desarrollar habilidades y elevando sus conocimientos en los procesos de gestión de proyectos de desarrollo.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Lograr más cobertura poblacional
<b>Resultado Esperado</b>	Proyectos ejecutados en nuevas comunidades.
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población Beneficiaria</b>	Comunidades del Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.50,000.00

### Ficha Técnica No. 13

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Incidencia política para promover políticas de Estado</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	Una buena incidencia política ayuda a promover políticas sostenibles que tengan cobertura al máximo para lograr disminuir la problemática que enfrentamos en nuestro país.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Desarrollo de las comunidades a través de proyectos sostenibles.
<b>Resultado Esperado</b>	Comunidades con más oportunidades de crecimiento.
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población Beneficiaria</b>	Comunidades del Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.70,000.00

### Ficha Técnica No. 14

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Alianzas institucionales para impulsar procesos de participación comunitaria</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	Las alianzas institucionales fortalecerán la participación comunitaria e implementación y ejecución de programas y talleres para que la población en especial las mujeres se involucren y participen activamente permitiendo aumentar el desarrollo humano y comunitario.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Formar más organizaciones de mujeres
<b>Resultado Esperado</b>	Que tengan más acceso a formar parte de partidos y grupos políticos.
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población Beneficiaria</b>	Comunidades del Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.4,000.00

### Ficha Técnica No. 15

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Estrategias políticas para la transformación sociopolítica de las mujeres</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	Las estrategias políticas permiten guiar u orienta a las mujeres para generar más participación e involucramiento en nuevos cargos y que puedan lograr más cambios que favorezcan a la población en general, permitiendo obtener más desarrollo social.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Que las mujeres tengan cargos políticos
<b>Resultado Esperado</b>	Que se logre sensibilizar a la población y se generen nuevos cambios.
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población Beneficiaria</b>	Comunidades del Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.8,000.00

### Ficha Técnica No. 16

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Procesos para la generación de programas de desarrollo local</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	Al establecer procesos para la generación de programas se logra contar con mayor participación de los grupos de mujeres lo que contribuye a generar más desarrollo personal y local.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Implementación de programas de desarrollo local.
<b>Resultado Esperado</b>	Participación activa de las mujeres.
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población Beneficiaria</b>	Mujer del Municipio de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.25,000.00

### Ficha Técnica No. 17

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Estrategias interinstitucionales que impulsar proyectos sostenibles</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	Las estrategias interinstitucionales ayudan a fortalecer los proyectos que se ejecutaran, logrando que estos sean duraderos, realizados de forma eficiente consiguiendo que la población beneficiada quede satisfecha.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Proyectos sostenibles
<b>Resultado Esperado</b>	Que generen más desarrollo local.
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población Beneficiaria</b>	Población del Municipio de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.60,000.00

### Ficha Técnica No. 18

<b>Nombre del Proyecto</b>	<b>Alianzas institucionales con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales</b>
<b>Descripción del proyecto</b>	Las alianzas interinstitucionales ayudan a que las organizaciones se beneficien mutuamente mejorando la gestión financiera y sociales permitiendo obtener más ingresos que ayuden a solucionar de mejor manera los problemas que se presentan.
<b>Objetivo general</b>	Contribución a la resolución de problemáticas claves de las mujeres a través de un plan de fortalecimiento organizacional para la OMM.
<b>Objetivo específico</b>	Lograr mejorar la gestión financiera.
<b>Resultado Esperado</b>	Implementación de nuevos proyectos.
<b>Institución responsable</b>	Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Persona responsable</b>	Coordinadora OMM: Juana María Godoy
<b>Población Beneficiaria</b>	OMM y población del Municipio de Quesada, Departamento de Jutiapa.
<b>Duración del Proyecto</b>	6 meses
<b>Ubicación del proyecto</b>	Quesada, Jutiapa. Teléfono: 78678312
<b>Costo total</b>	Q.5,000.00



10.



**BASE DE DATOS**

No.	INSTITUCION	VISION	MISION	OBJETIVOS	DIRECCION	NO. TELEFONO	CONTACTO
1	<b>SEGEPLAN</b>	Ser una institución reconocida por su solidez técnica, la cual orienta y coordina procesos y decisiones estratégicas que contribuyen al desarrollo del país, en el marco del Sistema Nacional de Planificación.	Segeplan es el órgano de planificación del Estado, responsable de apoyar en la formulación, gestión, monitoreo y evaluación de la política general de desarrollo del país, mediante la promoción integrada de las acciones sectoriales y territoriales, la inversión pública y el alineamiento de la cooperación internacional, por medio del Sistema Nacional de Planificación.	Coadyuvar a la formulación de la política general de desarrollo del Gobierno y evaluar su ejecución y efectos	Calle el Reformador, atrás de la Casa de Gobernación, Jutiapa. email <a href="mailto:jutiapa@segeplan.gob.gt">jutiapa@segeplan.gob.gt</a>	7844-1009	Ing. Baudilio Noé Contreras, Director
2	<b>CODEDE</b>	Constituirse en una instancia departamental capaz de prestar los servicios técnico-administrativos relacionadas con el desarrollo y la participación a las organizaciones sociales, a las alcaldías municipales, para facilitar los procesos de desarrollo de las	Como instancia competente del sistema de los Consejos de Desarrollo, orientar el proceso de gestión departamental que permita conjugar el desarrollo participativo y el respeto al medio ambiente.		2do. Nivel Edificio de Gobernación frente al Parque Municipal, Jutiapa.	78443643	Sr. Oswaldo, Director

3	<b>SEPREM</b>	Ser la Institución gubernamental reconocida y aceptada como referente del Estado para dignificación de la mujer guatemalteca.	Somos la Institución gubernamental responsable de asesorar y apoyar al Presidente de la República en los planes, programas y proyectos para la promoción de las políticas inherentes al desarrollo integral de la mujer.	Dar seguimiento a la integración y aplicación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres	2do. Nivel Edificio de Gobernación frente al Parque Municipal, Jutiapa.		Xiomara Gudiel Marroquiin Delegada
4	<b>SOSEP</b>	Promover y apoyar acciones en educación, salud y desarrollo comunitario que incidan positivamente en los grupos vulnerables del país para lograr n nueva generación de guatemaltecas y guatemaltecos sanos con oportunidades de desarrollo y mejora de la calidad de vida a través de la participación de la mujer y su entorno familiar.	Lograr la Organización comunitaria y la oportunidad de contar con mejores herramientas que permitan a la población más vulnerable ser autosuficiente y capaz de mejorar su calidad de vida; integrando las acciones de los programas como articuladores del esfuerzo social del gobierno, sector productivo y la sociedad civil en el fortalecimiento del capital social.	- Satisfacer las necesidades básicas de las familias guatemaltecas en condiciones más vulnerables, en apoyo a las políticas del Gobierno de la República.		7844-4961	Licda. Ilda Ester Flores

4	<b>MIDES</b>	Un país con un modelo de desarrollo social incluyente y participativo, que genere confianza e institucionalice la política pública dirigida a proteger y promover a las personas y grupos más rezagados y vulnerables, generando oportunidades para que puedan desarrollar sus capacidades desde los primeros años de vida y mecanismos temporales para hacer frente a la crisis, de manera que se alcance un nivel de vida	Somos una institución al servicio del Estado, la cual reconoce que los guatemaltecos merecen vivir en un país bajo un modelo de desarrollo social incluyente y participativo, que genera confianza e institucionaliza la política pública dirigida a proteger y dignificar la vida, generando oportunidades para que las personas puedan desarrollar sus capacidades desde los primeros años de vida.	Expandir los derechos sociales de los guatemaltecos y guatemaltecas, con prioridad en los segmentos de la población en pobreza, exclusión y vulnerabilidad, cerrando las brechas en el acceso a servicios públicos de calidad y a las oportunidades	Local 6 primer nivel del Edificio de la Municipalidad de Quesada, Jutiapa.		Lic, Juan Adolfo Escobar
5	<b>GOBERNACION</b>	Ser la institución eficiente y profesional, respetuosa y garante de la Constitución, las Leyes y los Derechos Humanos, que logre, con participación de la sociedad, la gobernabilidad y seguridad del país, gozando de la confianza y credibilidad de la población.	Ser el Ministerio rector de la política interna del país, que garantiza la gobernabilidad del mismo, la seguridad de las personas y sus bienes; que vela por el orden público, administra los regímenes penitenciario y migratorio, y facilita la organización y participación social.	Garantizar la seguridad, el orden interno y la preservación de los bienes públicos y privados. Propiciar el desarrollo integral del país, mediante la coordinación	Edificio de Gobernación frente al Parque Municipal, Jutiapa.	Tel. 78443643	Sr. Jaime Estrada, Gobernador

6	<b>COOPERATIVA EL RECUERDO</b>	Para el año 2016, Cooperativa El Recuerdo se habrá convertido en una Cooperativa Integral de Ahorro y Créditos que fomentará de manera sostenible el desarrollo integral con equidad en la región Suroriental de Guatemala.	Somos una Cooperativa que promueve el mejoramiento social y económico de sus miembros y el desarrollo integral con equidad de la región suroriental, mediante programas y servicios productivos, ambientales, sociales y educativos, que demanden el esfuerzo común, la acción conjunta, la participación y responsabilidad ciudadana y la solidaridad.	La Cooperativa El Recuerdo promueve el mejoramiento social y económico de sus miembros y el desarrollo integral con equidad de la región suroriental	5ª. Avenida 0-15, Zona 1, San Pedro Pinula, Jalapa. <b>Email:</b> elrecuerdo@gmail. com	7922-0891, 7922-0883 Fax: 7922-0892	Sra, Leydi Asencio Facilitadora
---	------------------------------------	---	---	--	--	---	---------------------------------------

## 11. Solicitud a concejo municipal

Quesada, 18 de febrero de 2,014.

Señores del Consejo Municipal,  
Municipalidad de Quesada,  
Departamento de Jutiapa.

Respetables señores del Consejo, tengan un buen día. Me dirijo hacia Uds. con el propósito de solicitar me brinden un espacio para presentarles mi proyecto de Práctica Profesional Supervisada, de Trabajo Social para la Universidad Rafael Landívar, que lleva por nombre; Elaboración de un Plan de Fortalecimiento Organizacional para la Oficina Municipal de la Mujer. Quiero aprovechar un momento de su reunión para realizar una pequeña presentación a todos los miembros, donde abordaré el objetivo y resultados esperados y una breve descripción del proyecto.

Espero contar con su apoyo para este tema. Deseo éxito en sus labores.

Atentamente:



Estéla Rosa Peña

Estudiante de PPS de Trabajo Social

Universidad Rafael Landívar.



Hora: 7:430 Firma: 

## 12. Acta de aprobación de inicio



*Municipalidad de Quesada  
Departamento de Jutiapa  
Telefax: 78678312  
Email: muniquesada@gmail.com*

EL INFRASCrito SECRETARIO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO QUESADA, DEPARTAMENTO DE JUTIAPA.

**CERTIFICA:**

Que para el efecto ha tenido a la vista el Libro número once (11) de Actas Sesiones Ordinarias del Concejo Municipal, del Municipio de Quesada, Departamento de Jutiapa, autorizado por la Contraloría General de Cuentas de la Nación, bajo el registro seis mil cuatrocientos setenta y nueve (6479), en el cual aparece el Acta número cero nueve guión dos mil catorce (09-2014), de fecha veintiséis de febrero del año dos mil catorce, en donde consta el punto resolutive número QUINTO, que al copiarlo literalmente expresa: -----

-----**QUINTO:** La señorita Estela Rosa Peña, Carné dos millones doscientos nueve mil nueve (2209009), estudiante de Práctica Profesional Supervisada, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Rafael Landívar de Guatemala, Sede Regional de Jutiapa, presenta a los Miembros del Concejo Municipal los resultados obtenidos del proyecto "ELABORACION DE UN PLAN DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE QUESADA, JUTIAPA". Así mismo agradece el apoyo y colaboración proporcionado por la institución en el Proceso de Práctica Profesional Supervisada. POR TANTO: En uso de las facultades que le confiere el Decreto Número doce guión dos mil dos (12-2002) del Congreso de la República de Guatemala, por unanimidad de votos ACUERDA: I) Aprobar el proyecto realizado y se recibe a entera satisfacción; II) Compulsar copia certificada del presente acuerdo a donde corresponda.-----

----- Y, para remitir a donde corresponde, extendiendo, firmo y sello la presente debidamente confrontada con su original, dado el Municipio de Quesada, Departamento de Jutiapa, en una hoja de papel membretado de la Municipalidad de Quesada, Departamento de Jutiapa a los seis días del mes de marzo del año dos mil catorce.-----



Erik Amadeo Soto Vásquez  
Secretario Municipal



P.C. Carlos René Arrivillaga Jiménez  
Alcalde Municipal

Vo. Bo.

### 13. Constancia de validación



*Municipalidad de Quesada  
Departamento de Jutiapa  
Telefax: 78678312  
Email: muniquesada@gmail.com*

Quesada, 26 de mayo de 2,014.

Licenciada:  
Estela Rosa Peña  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Universidad Rafael Landívar  
Sede Regional Jutiapa.

Espero se encuentre gozando de abundantes bendiciones de nuestro creador en su familia y todas las actividades que realiza.

Estimada licenciada por medio de la presente hacemos constar la validación de su propuesta del, **Plan de Fortalecimiento Organizacional Para las Mujeres del Municipio de Quesada**, y así mismo de la metodología básica de planificación participativa, para incidencia en el desarrollo comunitario. Comprometiéndonos a implementarlo en nuestro plan de trabajo, ya que esto contribuye a la mejora de los procesos de desarrollo que realizamos con las organizaciones de mujeres del municipio.

Agradeciendo por su valiosa colaboración en el desarrollo de este proyecto que será de mucha utilidad para contribuir al desarrollo integral de las mujeres.

Atentamente,



P.C. Carlos René Arrivillaga Jiménez

Alcalde Municipal

*Seguimos Sirviendo de Corazón...*