

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

ORGANIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL GRUPO DE MUJERES DE LIMONCITOS  
DE OCÓS, SAN MARCOS  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**DENNYS IVON RAMIREZ GOMEZ**  
CARNET 20916-10

QUETZALTENANGO, NOVIEMBRE DE 2015  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

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

ORGANIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL GRUPO DE MUJERES DE LIMONCITOS  
DE OCÓS, SAN MARCOS

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR  
**DENNYS IVON RAMIREZ GOMEZ**

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

QUETZALTENANGO, NOVIEMBRE DE 2015  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

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

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS  
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

DECANO: DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL  
VICEDECANO: MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX  
SECRETARIA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR

**NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**  
MGTR. MAYRA LETICIA LOPEZ SOSA DE CASTILLO

**REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**  
MGTR. LOURDES CAROLINA ARCHILA RUANO DE MAYORGA

## **AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO**

DIRECTOR DE CAMPUS: P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.

SUBDIRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JOSÉ MARÍA FERRERO MUÑIZ, S.J.

SUBDIRECTOR ACADÉMICO: ING. JORGE DERIK LIMA PAR

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ

SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL: MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

CAMPUS QUETZALTENANGO  
Facultad Ciencias Políticas y Sociales  
Teléfono (502)77368663 ext. 9661  
21 Avenida 8-10 zona 3. Quetzaltenango  
Anexo Edificio Santo Hermano Pedro

Quetzaltenango, 10 de octubre de 2015

Dirección Académica:

Por medio de la presente hago constar que la estudiante: **Dennys Ivón Ramírez Gómez**, con carné No. **2091610** concluyó el Informe Final de Práctica Profesional Supervisada II (PPS II), Titulado: **“Organización y Capacitación del grupo de Mujeres de Limoncitos, Ocós San Marcos”**, de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, conforme a los lineamientos de PPS y previa revisión se considera que puede pasar al Consejo de Unidad Académica para su respectiva autorización de impresión.

Atentamente,

Msc. Mayra Leticia López Sosa  
Asesora de PPS II

c.c.  
Coord. de Ciencias Políticas y Sociales  
Estudiante.  
Dirección Académica:



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
No. 04590-2015

### 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 DENNYS IVON RAMIREZ GOMEZ, Carnet 20916-10 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO (FS), del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 04373-2015 de fecha 23 de septiembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

ORGANIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL GRUPO DE MUJERES DE LIMONCITOS  
DE OCÓS, SAN MARCOS

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 13 días del mes de noviembre del año 2015.



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

## **Agradecimiento**

### **A Universidad**

**Rafael Landívar:**

Por abrirme sus puertas y darme la oportunidad de crecer como profesional.

**A mis Pedagogos:**

Por transmitirme sus conocimientos y consejos, al mismo tiempo motivarme a ser una profesional de calidad y a seguir adelante.

**A mis Compañeras de Estudio:**

Por cada uno de los momentos felices que compartimos y, a pesar de las dificultades que se nos presentaron siempre estuvimos unidas para apoyarnos.

**A Casa del Migrante:**

Especialmente a Padre Ademar Barilli, a Profe Marito Morales y a el Licenciado Luis Hernández mi admiración y agradecimiento sincero por todo el apoyo que me han brindado.

**A mi Centro de Práctica:**

Oficina Municipal de la Mujer, del Municipio de Ocós San Marcos por abrirme las puertas de su institución y permitirme enriquecer mis conocimientos

## **Dedicatoria**

### **A Dios:**

Por ser el creador del universo y el centro principal de mi vida, por darme la energía, sabiduría y fortaleza para alcanzar mis metas y sueños; por ser mi padre fiel y estar en todo momento a mi lado en dificultades y alegrías como en la fase que culmino en el ámbito profesional.

### **A mi Madre:**

Por su amor y apoyo incondicional por ser el tesoro más grande, el motor principal de mi vida, por sus enseñanzas y consejos.

### **A mis Familiares:**

Por el apoyo moral y espiritual.

### **A mis Compañeras y Amigos:**

Por ser parte de esta meta alcanzada y por el apoyo que en algún momento me brindaron.

### **A mis Docentes:**

Por su inmensa comprensión, paciencia y tolerancia, agradezco por los conocimientos compartidos en mi preparación académica.

### **A la Universidad**

### **Rafael Landívar:**

Por haberme aceptado en la familia landivariana y por hacer de mí una profesional de éxito.

## Índice

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA .....</b>	<b>4</b>
<b>I. METODOLOGÍA .....</b>	<b>5</b>
<b>II. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>8</b>
<b>III. MARCO LEGAL .....</b>	<b>12</b>
<b>IV. PLAN GENERAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA .....</b>	<b>13</b>
4.1 Marco Municipal .....	13
4.1.1 Antecedentes.....	13
4.1.2 Ubicación Geográfica .....	15
4.1.3 Demografía.....	15
4.1.4 Situación Cultural .....	16
4.1.5 Situación Económica .....	17
4.1.6 Situación Política .....	17
4.1.7 Situación Social .....	18
4.2 Marco Institucional.....	19
4.2.1 Organigrama.....	20
4.2.1.1 Naturaleza .....	22
4.2.2 Áreas de Proyección.....	22
4.2.3 Ubicación.....	22
4.2.4 Tamaño y Cobertura.....	23
4.2.5 Estructura Organizativa .....	23
4.2.6 Visión.....	25
4.2.7 Misión.....	25
4.2.8 Programas.....	25

4.2.9	Valores .....	26
4.2.10	Ejes .....	26
4.2.11	Estrategias de Trabajo.....	26
4.3	Análisis Situacional.....	26
4.3.1	Problemas Generales .....	27
4.3.1.1	A. Subsistema Razón de Ser .....	27
4.3.2	B. Subsistema Psicosocial.....	28
4.3.3	C. Subsistema Tecnológico .....	30
4.3.4	D. Subsistema Gerencial .....	31
4.3.5	E. Subsistema Estructural.....	32
4.4	Red de Actores.....	33
4.4.1	Demanda Institucionales y Poblacionales.....	34
4.4.2	Proyectos Futuros o Visión Proyectiva de la Institución .....	35
4.5	Análisis Estratégico .....	35
4.5.1	Problemas que más Afectan al Centro de Práctica.....	36
4.5.2	Análisis de Problemas .....	37
4.5.3	Identificación de Estrategias de Acción.....	39
4.5.3.1	Estrategia DA (Mini-Mini) .....	40
4.5.3.2	Estrategia DO (Mini-Maxi).....	40
4.5.3.3	Estrategia FA (Maxi-Mini) .....	41
4.5.3.4	Estrategia FO (Maxi-Maxi) .....	41
4.6	Propuestas de Proyectos de Intervención.....	42
4.6.1	Ficha Técnica .....	42
4.7	Priorización del Proyecto de Intervención .....	44
4.8	Resultados Esperados en el Período de la PPSSII.....	44
4.9	Alcances y Límites.....	45
4.10	Descripción General del Proyecto.....	45
4.11	Entorno Externo y Situación Interna .....	51
4.12	Recursos y Presupuesto.....	52
4.13	Monitoreo y Evaluación .....	54
4.14	Marco Lógico .....	55

<b>V.</b>	<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>57</b>
<b>VI.</b>	<b>PLAN DE SEGUIMIENTO .....</b>	<b>62</b>
<b>VII.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>63</b>
<b>VIII.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>64</b>
<b>IX.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>65</b>
<b>X.</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>67</b>

## Resumen

La Práctica Profesional Supervisada denominada PPS de la carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo de la Universidad Rafael Landívar del Campus Quetzaltenango, se efectuó en la Oficina Municipal de la Mujer (OMM), con el grupo de mujeres de Limoncitos, Ocós, San Marcos, con el objetivo de poner en práctica los conocimientos y aptitudes adquiridas durante el proceso de formación que dura la carrera.

Para desarrollar la intervención profesional fue necesario efectuar el proceso en dos fases: la primera se realizó un acercamiento institucional para la formulación participativa del plan de práctica y la segunda correspondió a la ejecución del proyecto denominado: Organización y Capacitación del grupo de mujeres de Limoncitos, Ocós, San Marcos.

Los resultados a desarrollarse en este proyecto eran: la conformación de la junta directiva que fue realizada con el fin de fomentar la participación de las mujeres y de esta manera mejorar los procesos en la toma de decisiones, asimismo la elaboración de un manual de funciones siendo una herramienta que les indica el cargo que cada una debe desempeñar y un plan de formación que aumentara sus conocimientos y sus capacidades técnicas. Siendo un proyecto que contribuyo a fortalecer la Participación Ciudadana siendo de suma importancia la intervención activa y positiva de las mujeres como protagonistas del desarrollo de su comunidad. Procediendo a la formulación de un plan de seguimiento para darle continuidad a su proceso de formación y sobre todo para mantener unida y fortalecida a la junta directiva del grupo de mujeres.

## INTRODUCCIÓN

Práctica Profesional Supervisada es el proceso que le da la oportunidad al estudiante para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos durante el transcurso de la formación profesional con el objetivo de incidir en el desarrollo de la institución a través de la planificación de un proyecto que se ejecutara. Dando comienzo con el sondeo de instituciones, iniciando con la identificación del centro de práctica para realizar la intervención, basándose en el reglamento de práctica de la universidad; recabando información que fue necesaria para identificar a la institución, habiendo sido seleccionada la Oficina Municipal de la Mujer de Ocos, San Marcos.

Se dio inició con la investigación en el centro de práctica realizando entrevistas, información que sirvió para realizar los diferentes pasos o fases de la Práctica Profesional Supervisada que son: Investigación de Campo y Bibliográfica, Marco Institucional, Antecedentes, Naturaleza y Área de Proyección, Tamaño y Cobertura de la institución, Análisis Estratégico, Marco Lógico, Marco Conceptual.

El informe está dividido por capítulos. El capítulo I contiene la Metodología que es un proceso fundamental, una guía que indica que hacer y cómo actuar durante la ejecución del proyecto. En el capítulo II el Marco Conceptual que permite tener una idea de lo que se encontrara en el desarrollo del documento asimismo el Marco Legal en el capítulo III abarca una serie de variables relacionadas con el proyecto Organización y Capacitación del grupo de mujeres de Limoncitos de Ocos, San Marcos. De Igual manera en el capítulo IV el Plan General de Práctica Profesional que está conformado por el marco municipal, donde se dan a conocer datos generales del municipio como: reseña histórica, localización, situación sociocultural, dimensión económica, cobertura y niveles de educación, salud, dimensión política institucional, asimismo el marco institucional contiene datos generales de la institución, naturaleza, áreas de proyección, ubicación, tamaño, cobertura, estructura organizativa, visión, misión, programas y estrategias de trabajo, contiene el análisis situacional, análisis estratégico

Además presenta el análisis situacional identificando problemas a través de la realización del FODA y entrevistas en el que se aplicó los subsistemas del modelo sistémico que son: Razón de ser, Psicosocial, Tecnológico, Gerencial y Estructural. También presenta red de actores, demandas institucionales, poblacionales y los proyectos futuros o visión proyectiva.

En el análisis estratégico se mencionan los problemas identificados en el que se realiza una identificación de estrategias de acción por medio del mini-mini, mini-maxi, maxi-mini, maxi-maxi, presentando cinco propuestas de proyectos dándole prioridad a uno a través del método de Hanlon, presentando el proyecto de intervención en una ficha técnica donde se define el nombre, objetivo general, descripción, periodo de ejecución, institución responsable, ubicación geográfica, persona responsable, beneficiarios directos e indirectos y el costo que este llevará asimismo se definen resultados esperados en el periodo de la PPSII, tomando en cuenta los alcances y límites del mismo, de igual se realiza una descripción general del proyecto, identificando el entorno externo e interno, se elabora presupuesto, monitoreo y evaluación.

El capítulo V contiene el análisis de resultados alcanzados durante la ejecución del proyecto que permitió la formación y capacitación al grupo de mujeres así como también se conformó la junta directiva, que participo en la conformación de un manual de funciones en coordinación con la Oficina Municipal de la Mujer y así obtener un documento que fuera de utilidad conteniendo funciones que deben desempeñar. Posteriormente se elaboró un plan de formación, en el que se realizaron cuatro talleres, además y como parte de la motivación a las mujeres se impartió un curso de floristería y piñatería el cual fue de mucha fortaleza aumentando sus capacidades y contribuyendo a la participación de las mismas. Así también en el capítulo VII se presenta un plan de seguimiento del proyecto elaborado con el fin de que el desarrollo no se detenga, sino que se siga trabajando para alcanzar resultados deseados.

En los capítulos VII y VIII se presentan las conclusiones, recomendaciones pertinentes al informe profesional de práctica y por último en los capítulos IX y X contiene las referencias bibliográficas que permitieron dar el soporte teórico y además un mayor aprendizaje en cada período del proceso, porque se realizaron investigaciones, además se encuentran en este apartado, las fuentes de verificación del proyecto con las que se fundamenta el proceso de intervención en el desarrollo de la práctica profesional supervisada.

## **OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA**

Dentro de los lineamientos de la práctica profesional supervisada, se indica que para contribuir con la formación profesional de la estudiante, se plantea como requisito de graduación la realización de la misma, la cual requiere de todo un modelo propio para impulsar y desarrollar la práctica de las y los trabajadores sociales desde la óptica de la Gerencia del Desarrollo Social, planteándose para ello los siguientes objetivos:

- Que prepare al egresado para actuar en función de lograr un mejor nivel de vida para los demás, en un ambiente de cooperación, comprensión, trabajo, convivencia y transformación humana, poniendo en evidencia su perfil de egreso en todos sus aspectos, incluyendo los que tienen que ver con sus actitudes, habilidades y conocimientos.
- Que a través de la propia experiencia, la estudiante logre una validación de los conocimientos teóricos en la práctica concreta: en un escenario real, dentro de la dinámica de su especialidad, retroalimentación necesaria para avanzar y generar nuevos conocimientos que posibiliten un ejercicio profesional más comprometido en la realidad del país.

## **I. METODOLOGIA DEL PROCESO DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA**

Una metodología es una guía que se sigue a fin realizar las acciones propias de una investigación. En términos más sencillos se trata del camino que nos va indicando qué hacer y cómo actuar cuando se quiere obtener algún tipo de investigación. Es posible definir una metodología como aquel enfoque que permite observar un problema de una forma total, sistemática, y con cierta disciplina.

Al intentar comprender la definición que se hace de lo que es una metodología, resulta de suma importancia tener en cuenta que una metodología no es lo mismo que la técnica de investigación. Las técnicas son parte de una metodología, y se define como aquellos procedimientos que se utilizan para llevar a cabo la metodología, por lo tanto, como es posible intuir, es uno de los muchos elementos que incluye.

(Humanidades <http://www.misrespuestas.com/que-es-una-metodologia.html> 10:30 am, 26 de mayo 2015).

El proceso metodológico de práctica profesional supervisada, se inició por etapas en el cual se dio inicio con el proceso de inducción y sensibilización que recibe la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social, de igual manera es orientada a sondear tres instituciones posibles centros de prácticas presentando información importante de los mismos, fundamentándose en el eje central titulado participación ciudadana, en donde se debe cumplir con la ubicación del centro de práctica, base institucional, toda la disposición para aceptar a la estudiante y objetividad en la intervención, las fichas informativas con datos recopilados fueron analizadas por la coordinación y el docente de practica supervisada, en donde se eligió y asigno a la estudiante el centro de practica en donde se obtuvo una carta de aceptación de dicho centro y se llevó una carta de la Universidad .

Teniendo asignado el Centro de práctica la estudiante se hace presente con la persona enlace de la institución, asimismo se elabora un plan de práctica profesional

supervisada en la fase I, realizando un marco organizacional, regional o comunitario utilizando antecedentes del centro de práctica, naturaleza, áreas de proyección y programas, ubicación, tamaño y cobertura, estructura organizativa, visión, misión y estrategias. Identificando la comunidad en donde se llevara a cabo la práctica haciendo un análisis situacional que sirvió para identificar los problemas generales, la red de actores que están vinculados en el área, demandas institucionales y poblaciones, proyectos.

Además presenta el análisis situacional identificando problemas a través de la realización del FODA y entrevistas asimismo se trabajó a través de los subsistemas del modelo sistémico que son: Razón de ser, Psicosocial, Tecnológico, Gerencial y Estructural. También presenta red de actores, demandas institucionales, poblacionales y los proyectos futuros o visión proyectiva.

En el análisis estratégico se mencionan los problemas identificados en el que se realiza una identificación de estrategias de acción por medio del mini-mini, mini-maxi, maxi-mini, maxi-maxi, presentando propuestas de proyectos dándole prioridad a uno a través del método de Hanlon, presentando el proyecto de intervención en una ficha técnica donde se define el nombre, objetivo general, descripción, periodo de ejecución, institución responsable, ubicación geográfica, persona responsable, beneficiarios directos e indirectos y el costo que este llevará asimismo se definen resultados esperados en el periodo de la PPSII, tomando en cuenta los alcances y límites del mismo, de igual manera se realiza una descripción general del proyectos, identificando el entorno externo e interno, se elabora presupuesto, se realiza monitoreo y evaluación y se elabora el marco lógico.

A través de esta serie de pasos se redacta el proyecto a ejecutar en la fase II de la práctica profesional supervisada el cual fue Organización y Capacitación del grupo de mujeres de Limoncitos, Ocos, San Marcos el centro de práctica es la Oficina Municipal de la Mujer de la municipalidad de Ocos San Marcos y el proyecto será ejecutado con el grupo de mujeres de Limoncitos. Asimismo se efectuó la técnica lluvia de ideas, de igual

manera para poder conformar la Junta Directiva y elaborar el manual de funciones el grupo recibió una capacitación previa de temas como: Que es la Participación Ciudadana, que es junta directiva, que es un grupo, liderazgo, que es un líder, proyectos, gestión, que es desarrollo, manual de funciones así como también se les capacito sobre: Ley de descentralización, Ley de Consejos de desarrollo Urbano y Rural, también se realizaron cuatro talleres y esto con el fin de enriquecer el conocimiento del grupo abordando los temas como: Autoestima y Declaración Universal de los Derechos Humanos, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer Decreto 7-99 y la Ley de Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer Decreto 22- Cabe mencionar que también la Junta Directiva ya conformada y con la integración de otras mujeres recibió un taller de floristería y piñatería teniendo como finalidad la participación y al mismo tiempo la integración de mujeres al grupo siendo todo un éxito ya que mostraron su interés durante el proceso de este taller.

## II. MARCO CONCEPTUAL

(Arenales 2009). En el documento sobre Pautas Metodológicas para los procesos de la PPS, indica que la construcción de un marco teórico, implica un proceso crítico y creativo que involucra la detención de una serie de temáticas que guardan entre sí relaciones teóricas.

Es por eso que guiándonos del proyecto: Organización y Capacitación del grupo de mujeres de Limoncitos de Ocos, San Marcos; con el objetivo de la conformación de una junta directiva para fortalecer la organización e integración de las mujeres de Limoncitos.

### **Participación Ciudadana:**

(Neleb d. O. 2008) dice que 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.

Es de mucha importancia destacar que las personas tienen derechos fundamentales, como libre participación, libre expresión, derechos que en su mayoría son violados y no son respetados y en este caso con el grupo en Limoncitos las mujeres conocieron que es participación ciudadana ya que desconocían sobre este tema y durante la ejecución del proyecto se les insto a que se involucraran en los diferentes procesos que se dieran.

La participación ciudadana es un conjunto de acciones o iniciativas que pretenden impulsar desarrollo local y la democracia participativa a través de la integración de la comunidad al quehacer político, en la búsqueda de su desarrollo integral.

### **Trabajo Social y Participación ciudadana:**

Se define según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW) como la profesión que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, y el fortalecimiento y la liberación del pueblo, para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales.

Por medio del trabajo social las personas interactúen con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el Trabajo Social.

En lo que respecta al Trabajo Social y la Participación Ciudadana es un procedimiento de mucha importancia que permite el conocimiento permitiéndonos ser actores de cambio.

Pastor (2009). La participación ciudadana es un elemento que atraviesa valores y presupuestos fundamentales de nuestras vidas, al encontrarse relacionada con la democracia, el ejercicio de la ciudadanía, la consecución de los derechos, el desarrollo social, la calidad de servicios públicos, la autonomía, la independencia, el poder, y la resolución de conflictos.

### **Organización:**

Ander-egg (1995), expone que el termino organización lo utilizan para designar a la asociación permanente de individuos que articulada como totalidad tiene un número preciso de miembros y una diferenciación interna de funciones que indica un conjunto definido de relaciones de autoridad.

La organización en el grupo de mujeres fue de mucha importancia ya que a través de esta manera ellas realizaran sus acciones de forma ordenada y participativa en la ejecución de acciones y así alcanzarlas con éxito.

**Capacitación:**

(Hidalgo 1998). Es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones y por consiguiente debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema. Lo que significa que la administración y el desarrollo del personal debe entenderse como un todo, en que las distintas funciones incluida la capacitación interactúan para mejorar el desempeño y la eficiencia de la organización.

Con la capacitación se pretendía enriquecer y desarrollar los conocimientos del grupo de mujeres con temas de importancia aumentando su desempeño y eficiencia en la realización de sus funciones. Asimismo a través de las capacitaciones transmitan los conocimientos a otras mujeres preparándolas para que tengan intervención en distintos espacios de liderazgo.

**Juntas Directivas:** La conformación de juntas directivas es base para alcanzar la participación activa de las mujeres del municipio o comunidad, es importante mencionar que la junta directiva es el órgano de gobierno de una organización. Tomando decisiones sobre política de la organización y vigila que se lleven a cabo. (Kansas, 2012).

En Limoncitos con el proyecto se pretendía la conformación de la junta directiva de la organización de mujeres, con el propósito de promover su participación en procesos de desarrollo; asimismo aumentar los conocimientos y de esta forma ellas atiendan adecuadamente las demandas que se les presenten.

**Participación Política de las Mujeres:**

(Montenegro 2001). Nos da a conocer que en 1956 se elige por primera vez a una mujer al cargo de diputada al Congreso de la República en Guatemala, 1995 la izquierda participa por vez primera en un proceso electoral incursionan 12 mujeres a ocupar escaños en el Congreso. Posteriormente y pese que se aumentó el número de mujeres congresistas no se ha elevado sino que, por el contrario se ha reducido. Este

hecho posiblemente este causando por el escaso estímulo a la participación política de la mujer y la fuerte presencia de un partido conservador en el Gobierno y en el Congreso.

Es de mucha importancia la participación ciudadana para el desarrollo integral de la persona que por ende se proyecta al desarrollo de su entorno, por lo cual enfatizando en el derecho fundamental de la persona de participar de forma individual en lo político, social y cultural.

**Gerencia Social:**

(Sulbrandt, 2006:28). Nos dice que es el proceso específico de dirección, conducción, administración y orientación de las distintas organizaciones sociales públicas o no, que tienen como misión la definición de las líneas generales de la estrategia de desarrollo social, así como la formulación, implementación y evaluación continua de la política social. La gerencia social es el proceso que consiste en asumir responsabilidades coordinar funciones de desarrollo, implementación y evaluación de estrategias con el único fin de generar resultados que respondan eficiente y eficaz a problemas sociales.

### III. MARCO LEGAL

La participación ciudadana es el proceso por medio del cual una comunidad organizada, con fines económicos, sociales o culturales, participa en la planificación, ejecución, y control integral de las gestiones del gobierno nacional, departamental y municipal para facilitar el proceso de descentralización. (Artículo 17. Participación de la población. Ley de Descentralización, Decreto No.14-2002).

El Sistema de Consejos de Desarrollo es el medio principal de participación de la población maya, xinca y garífuna y la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca. (Artículo 1 Decreto No. 11-2002: Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural).

ARTICULO 13. Integración de los Consejos Comunitarios de Desarrollo. Los Consejos Comunitarios de Desarrollo se integran así: a) La Asamblea Comunitaria, integrada por los residentes en una misma comunidad; y, b) El Órgano de Coordinación integrado de acuerdo a sus propios principios, valores, normas y procedimientos o, en forma supletoria, de acuerdo a la reglamentación municipal existente. (Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural).

ARTICULO 14. Funciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo. La Asamblea Comunitaria es el órgano de mayor jerarquía de los Consejos Comunitarios de Desarrollo y sus funciones son: a) Elegir a los integrantes del Órgano de Coordinación y fijar el período de duración de sus cargos con base a sus propios principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad o, en forma supletoria, según el reglamento de esta ley. (Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural).

## **IV. PLAN GENERAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA**

### **4.1 Marco Municipal**

Se presenta el Marco Municipal del municipio de Ocos, San Marcos, en donde se conoció, la situación económica, social, cultural, geográfica y demográfica del Municipio.

Información que fue investigada en la municipalidad teniendo acceso a documentos como la monografía y el plan de desarrollo del municipio, siendo de importancia y ayuda durante el proceso de práctica profesional supervisada.

#### **4.1.1 Antecedentes:**

(Segeplan diciembre 2010) El Municipio de Ocos, es identificado como el municipio número dieciocho del departamento de San Marcos. Esta área fue habitada por los mames y era conocida como Ucu, vocablo que proviene de la voz náhuatl de origen mexicano, Okoshtl, ocosote o izotl que significaba yuca o nombre de una especie de izote. Por Decreto Gubernativo No. 308 en 1884 se habilitó la bahía de Ocos como puerto de importación y exportación en 1885 fue declarado puerto mayor de Guatemala. Actualmente se le identifica como Puerto de Ocos, aunque de lo que fue el puerto no quedan vestigios físicos. (Monografía, Ocos, San Marcos).

Pertenciente al departamento de San Marcos, de la república de Guatemala, en diferentes crónicas indígenas aparece el nombre de UCUS. Que quiere decir Tierra de Zancudos, fue fundado el 26 de agosto de 1884. El territorio que ahora se constituye, era parte territorial de EL XOCONOCHCO o Soconusco (México) y se supone existieron asentamientos humanos de origen Zapoteca y que fueron parte de la expansión de la civilización guerrera Azteca.

Su nombre deriva de las voces mexicanas okoshtl, ocosote o izotl, nombre aborigen de una especie de izote (yuca gloriosa). Dentro del escudo se encuentra en la parte de

arriba el mar porque el municipio es un puerto, además tiene un barco, se dice que antes tenía un muelle por esa razón es que lleva el nombre de Puerto de Ocos. En la parte de abajo la mitad tiene unos cultivos sembrados de milpa que significa el trabajo de las personas en la agricultura; la otra mitad tiene pintado un bovino (vaca) y un equino (caballo) que significa que hay ganadería; a los costados tiene instrumentos de labranza (pala, azadón, machete, caba).

La feria patronal se realiza en honor a Jesús de Ramos y se celebra en Semana Santa los días jueves, viernes y sábado. Fechas por las cuales, sus calles y playas se llenan de visitantes que llegan a pasar el descanso y a disfrutar de las actividades que se programan para los festejos de su feria.

La población de todo el municipio se considera ladina, su vestimenta y demás utensilios es a la usanza de los pueblos ladinos, no hay ningún tipo de tradición relacionada con la cosmovisión Maya, quizás solo la que se practica en la época de lluvia con el primer aguacero que cae, que indica la primera siembra de maíz. En el municipio el idioma que predomina es el español o castellano, en algunos lugares hablan otro idioma como por ejemplo mam (sin ubicar su lugar de origen) porque son personas que han venido a radicar al municipio. Los habitantes no tienen ningún lugar sagrado identificado para realizar algún tipo de rito o celebración especial.

Destacan como lugares para la práctica del deporte, recreación y esparcimiento la existencia de varias canchas para la práctica de fútbol y otros que utilizan los pobladores para una sana distracción.

Entre los lugares de recreación se encuentran las playas de Ocos y Tilapa son las más lejanas de Guatemala, pero no por ello inaccesibles. Muy conocidas son las del Puerto local Ocos, de Tilapa y de Caserío el Fular, Tilapa, Los Faros y el centro de la cabecera municipal, conectada por medio de la Carretera Nacional 2 a la Internacional CA-2, a la altura del pueblo de Pajapita, es la puerta de entrada al fastuoso mundo de la Reserva de Manchón-Guamuchal. Estos lugares aún no son explotados económicamente.

El lugar ecológico opuesto a lo que se conoce del departamento de San Marcos se encuentra en los confines del sur, a la orilla del mar en el municipio de Ocos, en esta zona se encuentran los impetuosos ecosistemas litorales, de vigor y templanza tropical, que principian con las pampas y terminan con los esteros y bocabarras. El más poderoso y fascinante destino es la reserva Biológica de Manchón-Guamuchal (como ecosistema y como Reserva se comparte con el oeste de Retalhuleu). Lo alimentan caudalosos ríos, como Ocosito, Pacaya y Naranjo. Combina playas con vegetación de dunas, espléndidos manglares, matorrales espinosos, pastizales anegados (pampas) y bosques de galería.

#### **4.1.2 Ubicación Geográfica:**

Es el único municipio del departamento que cuenta con playas al Océano Pacífico que abarcan 25 millas náuticas en el litoral del Pacífico, rodeado de las aguas del mar y de fincas productoras de banano y palma africana las cuales generan empleo a la gran mayoría de la población.

Ocos se localiza en la costa sur del departamento de San Marcos, a una altura de 3 msnm, tiene una extensión total de 205 km cuadrados y la distancia que hay entre comunidades es de 1 km y otros 500m, colinda al norte con Pajapita, Tecún Umán, al sur con Océano Pacífico, al poniente con el Estado de Chiapas, México y al Oriente con los departamentos de Quetzaltenango y Retalhuleu. Cuenta con 49 comunidades (6 aldeas, 21 caseríos, 1 parcelamientos, 1 sector y 18 colonias.

Comunidades de Ocos, San Marcos:

Faros, Mareas, Laureles, Platanares, Cruceros, Las Cruces, Limoncitos, Limones, Oscar Méndez, Mezquital, Ocos.

#### **4.1.3 Demografía:**

De acuerdo al último censo del Instituto Nacional de Estadística (INE) (año 2002), la población total fue de 31,211 habitantes, 16,000 hombres (49.07%) y 15,211 mujeres (50.93%), es de 40,445 habitantes, la superficie territorial es de 205 Kms.

La densidad poblacional es de 142.72 habitantes por km. cuadrado, el décimo octavo municipio del departamento de San Marcos con menor densidad poblacional.

Las condiciones de calidad de vida de los habitantes es muy baja ya que el bajo ingreso económico no les permite acceder a servicios como: salud, educación y no digamos la importancia que conlleva una buena alimentación.

Ocós cuenta con 14,789.67 hectáreas del cual no se tiene un estimado de cuanta es tierra en propiedad municipal, la mayoría de la tierra es utilizada para la producción de granos básicos.

Según el Informe Nacional de Desarrollo Humano del año 2005: Diversidad Cultural. Programa de Naciones Unidas (PNUD) Guatemala, indica que el índice de desarrollo humano de Ocós es de 0.575 que podría ser considerado como un estado medio y el índice de marginación fue 0.18 catalogado como alto nivel de marginación y ocupó el lugar 79 del contexto nacional. A nivel de San Marcos el IDH es de 0.512 según estadísticas por departamento del año 2011.

Cifras para el Desarrollo Humano del Departamento de San Marcos  
consultada el (4 de noviembre a las 10:30 am)

([http://www.desarrollohumano.org.gt/fasciculos/cifras\\_v4.html](http://www.desarrollohumano.org.gt/fasciculos/cifras_v4.html))

Informe Índice del Desarrollo Humano; página consultada el (4 de noviembre a las 12:45) ( <http://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home.html> )

#### **4.1.4 Situación Cultural**

##### **Costumbres:**

Entre las costumbres que practican los pobladores están: las que realizan como fiestas patronales o ferias, bailes o fiestas los fines de semanas, colocar arcos un día antes de cumplir años, jaripeos y corridas de toros, palenques de gallos, la pesca cotidiana y las caminatas por la orilla de los ríos y por la orilla del mar.

**Tradiciones:**

Se pueden mencionar, procesiones en las comunidades por celebraciones patronales, quema del diablo, ir a traer la antorcha el 14 de septiembre, ir a la playa al siguiente día después de navidad o año nuevo.

**4.1.5 Situación Económica:**

Es importante tomar en cuenta que el municipio se caracteriza por contar con una buena cantidad de capital humano con capacidades y habilidades agrícolas para producir, aunque con poca capacidad en diversidad de productos para ofrecer en el mercado local y foráneo, lo que impide que se esté permitiendo que en pequeña escala se esté impulsando a los campesinos en un conjunto de emprendimientos locales.

Entre los principales cultivos se pueden mencionar: Banano, Plátano, Maíz, Mango, Cítricos, Palma Africana. Entre las principales actividades económicas se encuentran la: Agricultura, Pesca, Ecoturismo, Productos Artesanales.

La fuente principal del empleo en el municipio lo generan el trabajo en las fincas de Banano-Plátano y Palma Africana. El elemento clave en esta área es que la mayoría de los pobladores del área rural son agricultores. Por lo que los productos agrícolas importantes a los que destinan su mano de obra son: básicamente: banano-plátano, palma africana, maíz. Siguiéndole el orden de hule, banano, cítricos, maíz, frijol, hortalizas y frutas, otro reglón importante la ganadería vacuna, equina y aves de corral que les sirve como alternativa en la seguridad alimentaria y las pequeñas industrias, artesanías, pesca y el comercio.

**4.1.6 Situación Política:**

Administración local e instituciones públicas y privadas el Alcalde y el Concejo Municipal son las principales autoridades del Municipio, mientras que las aldeas y caseríos están representadas por los líderes comunitarios que integran los Consejos de Desarrollo local y alcaldes auxiliares, que de acuerdo a los reglamentos establecidos en la ley, cada año son electos por su respectiva comunidad, efectuándose la transición de

mando de las autoridades auxiliares de todas las comunidades que conforman el municipio el primer día de cada año, este acto es presidido por la Alcaldesa Municipal y su concejo.

La cabecera municipal es sede de las siguientes instituciones: Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (Centro, puestos y Jurisdicciones de Salud); Ministerio de Educación, Organismo Judicial (Juzgado de Paz) y PRORURAL. Programas, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA).

**Organizaciones gubernamentales:**

Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional (SESAN),  
Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA),  
Implementación de proyectos de agua y proyectos de saneamiento básico (IFOM),  
Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, (MSPAS).  
Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP).

**4.1.7 Situación Social:**

Actualmente hay identificados cuatro puestos de salud en: Cabecera municipal, Aldea la Blanca, Caserío Cerritos y Caserío Chiquirines; dos centros de unidad mínima ubicados en: Aldea Tilapa y Caserío Carrizales. Existen grupos organizados de la población que realizan labores eficientes con apoyo a las autoridades de salud. La iglesia católica presta servicios de consulta, medicamentos a bajo costo y traslados de emergencia a los hospitales cercanos. Se tiene conformada la Asociación de Vecinos para la Vigilancia y Mejoramiento del Puesto de Salud Blanquense (AVIMSA), cuya finalidad es contribuir al mejoramiento de la infraestructura y equipo, así como la atención que se presta al vecino.

Cuando surgen emergencias los comunitarios asisten al Puesto de Salud de la cabecera municipal pero cuando el grado de emergencia es alto asisten a los hospitales La Montañita en el municipio de Malacatán o al Hospital Juan José Ortega del municipio de Coatepeque del departamento de Quetzaltenango.

De la información recopilada, se pudo encontrar que la atención por comadronas es del 97.6% las cuales apoyan en casos de emergencia, partos y algunos accidentes menores. También cuentan con el apoyo de promotores de salud, vigilantes de salud, una doctora, médicos ambulatorios, los cuales cubren el 2.4% de la asistencia médica en el año 2,008. Resaltando que los casos que las comadronas atienden son menores ya que la atención a accidentes graves, enfermedades complicadas, es realizada en los hospitales del municipio de Coatepeque y Malacatán.

La cobertura del área de salud en la parte de vinculación directa al Ministerio de Salud se centra en la cabecera municipal por lo que las poblaciones que se encuentran alejadas a la cabecera les es difícil el acceso a salud.

La producción del municipio se caracteriza por ser en su mayoría latifundista, sin embargo también se puede encontrar en menor número productores minifundistas que han surgido enfocándose en la producción de plátano, maíz, mango, coco, melón, sandía, berenjena, cundeamor y papaya. Todas las comunidades cuentan con escuela primaria, aunque algunas no posean infraestructura e impartan las clases en el Salón Comunal o en la Auxiliatura. Esto se debe a que la población no posee los recursos económicos suficientes para crear los edificios que necesitan, cuenta con 15 establecimientos educativos de preprimaria y primaria, 7 establecimientos de secundaria y 2 de diversificado.

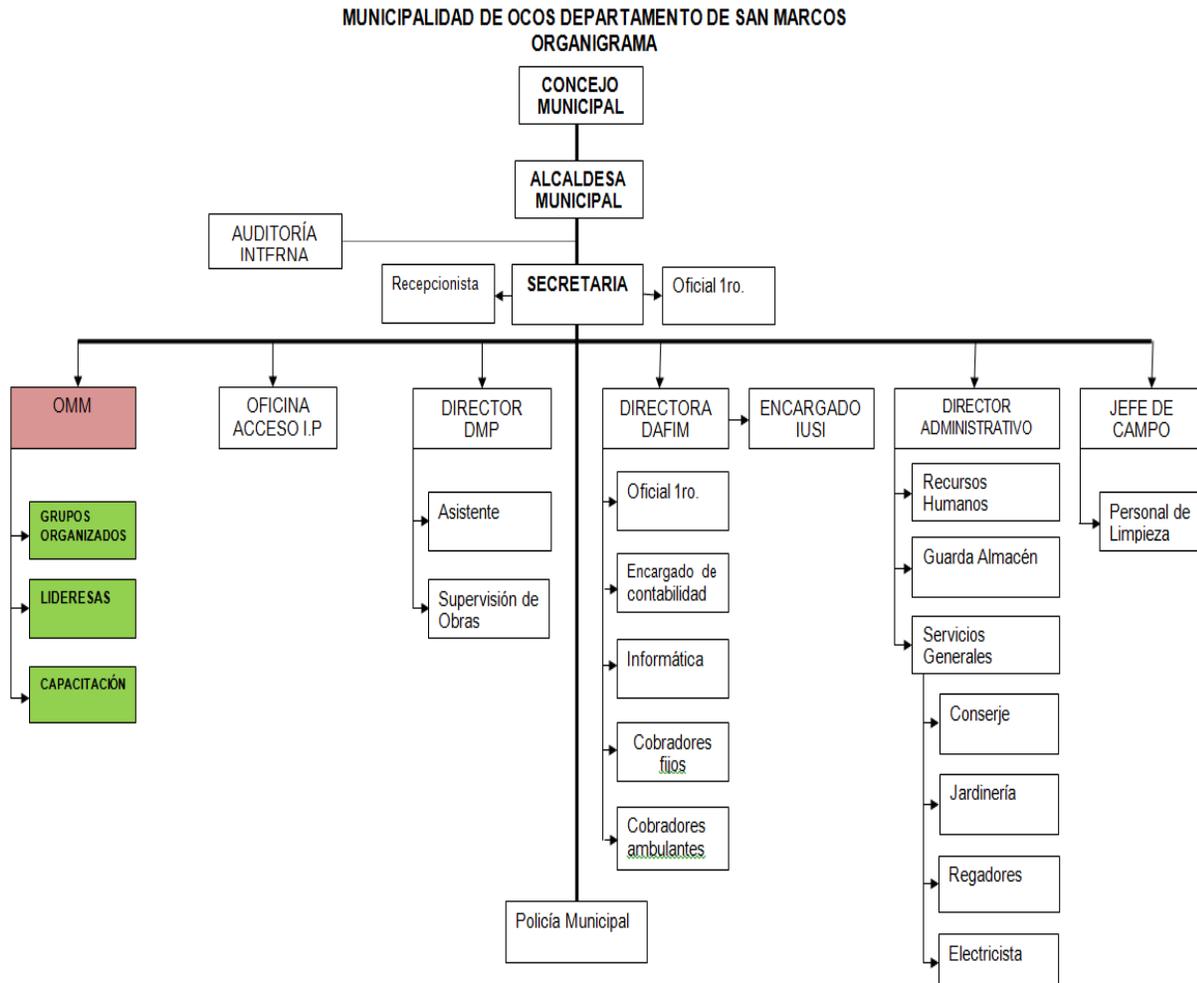
## **4.2 Marco Institucional**

Es la representación física, administrativa y organizacional de la institución a investigar, la descripción del contexto teórico y toda información del marco estratégico como lo es la visión y misión, estructura, funciones principales y ejes.

En esta sección se encuentra la información acerca de la dirección municipal de la oficina de la mujer de Ocós, San Marcos, en donde se identificó al grupo de mujeres con quienes se ejecutó el proyecto de intervención profesional.

A continuación el organigrama de la Municipalidad, que muestra la ubicación institucional de esta dependencia.

#### 4.2.1 ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DE OCOS, SAN MARCOS



### **Atribuciones y obligaciones del alcalde:**

Según el capítulo III del Código Municipal en sus artículos 52 y 53, Indican que el alcalde representa a la municipalidad y al municipio; es el personero legal de la misma, sin perjuicio de la representación judicial que se le atribuye al síndico; es el jefe del órgano ejecutivo del gobierno municipal; miembro del Consejo Departamental de Desarrollo respectivo y presidente del Concejo Municipal de Desarrollo. Debe hacer cumplir las ordenanzas, reglamentos, acuerdos, resoluciones y demás disposiciones del Concejo Municipal y al efecto expedirá las órdenes e instrucciones necesarias, dictará las medidas de política y buen gobierno y ejercerá la potestad de acción directa y en general, resolverá los asuntos del municipio que no estén atribuidos a otra autoridad.

Tiene las atribuciones específicas siguientes:

- a) Dirigir la administración municipal,
- b) Representar a la municipalidad y al municipio,
- c) Presidir las sesiones del Concejo Municipal y convocar a sus miembros a sesiones ordinarias y extraordinarias de conformidad con este Código,
- d) Velar por el estricto cumplimiento de las políticas públicas municipales y de los planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio,
- e) Dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios públicos y obras municipales.

### **Secretaría:**

Elaboración de estadística de la Secretaria en forma mensual, constancias de residencia y cargas familiares, inscripción de COCODES, y sus respectivas credenciales, inscripción de Alcaldías auxiliares y sus respectivas credenciales, cartas de recomendación, solicitudes y citaciones varias.

### **Dirección Municipal de Planificación:**

Consolida y Coordina los diagnósticos, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio y memoria de labores.

#### **4.2.1.1 Naturaleza**

La Oficina Municipal de la Mujer es una institución gubernamental que reconoce el derecho de las mujeres en las políticas públicas, a través de sensibilización y coordinación para el cumplimiento de los instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y bienestar social. 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.

#### **4.2.2 Áreas de Proyección**

La Oficina Municipal de la Mujer de Ocós, San Marcos con el propósito de promover la participación e inserción de la mujer en acciones económicas, políticas y sociales se proyecta desde diversas áreas para alcanzar sus objetivos preestablecidos.

El trabajo que se impulsa desde la oficina para el desarrollo integral: En lo Económico se promueve la capacidad productiva en cuanto al aprovechamiento de sus recursos y la comercialización de productos con el fin de obtener un desarrollo económico sostenible. En educación su propósito es la eliminación del analfabetismo de las niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres. En Salud tiene como objetivo asegurar el acceso a programas y proyectos; con el propósito de facilitar un acceso eficiente y eficaz a servicios de salud pública.

#### **4.2.3 Ubicación**

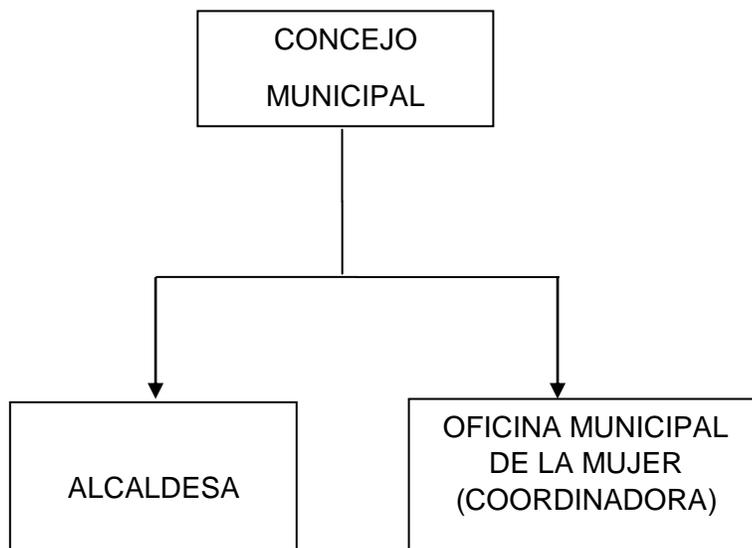
La Oficina Municipal de la Mujer está ubicada en la carretera internacional CA-2 en la parte sur occidental de la Municipalidad de Ocós, Guatemala.

#### 4.2.4 Tamaño y Cobertura

La Oficina Municipal de la Mujer actualmente trabaja con 11 comunidades que son: Los Faros, Mareas, Laureles, Platanares, Cruceros, Las Cruces, Limoncitos, Limones, La Zarca, Mezquital y Ocos. Proveyendo fortalecimiento para los procesos que se impulsa desde la oficina a través de la cobertura municipal con la que se cuenta.

#### 4.2.5 Estructura Organizativa

Al inicio de la práctica profesional supervisada, la oficina no contaba con un organigrama que mostrara las jerarquías y relaciones internamente, por lo que se elaboro con la participación de la Coordinadora de esta dependencia y se presenta a continuación.



Concejo Municipal: Según el Código Municipal en su artículo 9, está integrado por el Alcalde Municipal quien lo preside y los Síndicos y Concejales. Máxima autoridad del municipio, es el órgano superior de carácter colegiado de deliberación y decisión de los asuntos municipales. Esto significa que todos los miembros tienen la misma calidad e igual poder de decisión, y que antes de tomar cualquier decisión deben discutirla ampliamente.

Atribuciones mencionadas en el artículo 54:

- a) Proponer las medidas que tiendan a evitar abusos y corruptelas en las oficinas y dependencias municipales,
- b) Los concejales sustituirán, en su orden, al alcalde en caso de ausencia temporal, teniendo el derecho a devengar una remuneración equivalente al sueldo del alcalde cuando ello suceda,
- c) Emitir dictamen en cualquier asunto que el alcalde o el Concejo Municipal lo soliciten. El dictamen debe ser razonado técnicamente y entregarse a la mayor brevedad,
- d) Integrar y desempeñar con prontitud y esmero las comisiones para las cuales sean designados por el alcalde o el Concejo Municipal.

**Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer:**

- 1. Velar, orientar, informar e identificar casos de mujeres y contribuir a la institución, estrategias de respuestas desde el gobierno local y las instituciones responsables para que las mujeres vivan libres de violencia y puedan participar en la vida social, económica y política del municipio.
- 2. Elaborar y mantener actualizados diagnósticos de la situación de las mujeres en el municipio, que incluya datos desagregados por sexo, edad y etnia.
- 3. Mantener un registro de organizaciones de mujeres orientadas a promover la equidad en el municipio.
- 4. Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente sobre sus derechos humanos.
- 5. Incidir en la inclusión del enfoque de género y la pertinencia cultural en la planificación y presupuesto de la municipalidad.

#### **4.2.6 Visión:**

Ser una oficina que promueve la participación y el empoderamiento de las mujeres para ser gestoras de su propio desarrollo, fortalece el liderazgo de la mujer a través de programas de sensibilización y de formación para que la participación incida en la toma de decisiones políticas y económicas que las beneficie, considerando el contexto cultural del municipio. Para ello proveer un ambiente en el cual las mujeres puedan ser capacitadas y ayudarlas a sobresalir trabajando juntas con orden y transparencia. (OMM, Ocos).

#### **4.2.7 Misión:**

Ser una oficina que promueve la participación y el empoderamiento de las mujeres para ser gestoras de su propio desarrollo, fortalece el liderazgo de la mujer a través de programas de sensibilización y de formación para que la participación incida en la toma de decisiones políticas y económicas que las beneficie, considerando el contexto cultural del municipio. Para ello proveer un ambiente en el cual las mujeres puedan ser capacitadas y ayudarlas a sobresalir trabajando juntas con orden y transparencia. (OMM, Ocos).

#### **4.2.8 Programas:**

La oficina cuenta con los siguientes programas:

- Promoción de la mujer,
- Adulto mayor personas discapacitadas,
- Entrega de leche a cada 15 días a niños con problemas de desnutrición,
- Pesar y tallar a niños en la entrega de leche,
- Visitas domiciliarias a niños que reciben ayuda municipal,
- Proyectos de capacitación Dirección General de Educación Extraescolar (DIGEEX) Bordados, corte y confección, curso de belleza, supervisión en guardería, elaboración de shampoo.

#### **4.2.9 Valores:**

Participación, Compromiso, Transparencia, Liderazgo, Responsabilidad Social.

#### **4.2.10 Ejes:**

Con el objetivo de reducir la violencia contra las mujeres, se presentan los siguientes ejes:

- Cambiar la ideología, valores, principios y prácticas fundamentadas en la opresión y violencia contra las mujeres,
- Mejorar los mecanismos institucionales para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres,
- Eliminación y sanción de cualquier forma de opresión, violencia, discriminación, racismo o segregación contra las mujeres en los distintos ámbitos de la vida pública y privada,
- Garantizar que las mujeres que sufren de discriminación y racismo tengan seguridad ciudadana, física, psicológica y económica en el espacio comunitario, municipal, departamental y nacional.

#### **4.2.11 Estrategias de Trabajo:**

La manera de afrontar las diferentes demandas que se presentan en el municipio es a través de la coordinación de la coordinadora de la OMM con la Dirección de Planificación Municipal y esto a través de reuniones para identificar las áreas para la priorización de actividades. En la Dirección Municipal de Planificación DMP se constituyen proyectos determinados que son llevados al Concejo Municipal para su aprobación de igual manera se realiza una evaluación y monitoreo de los programas y esto a través de reuniones mensuales con personas de las comunidades.

### **4.3 Análisis Situacional**

(Arenales, 2009) Menciona que el análisis situacional parte del análisis de los problemas, sin embargo los problemas considerados pueden presentarse como amenazas, oportunidades o problemas propiamente dichos.

Para realizar el análisis situacional de la Oficina Municipal de la Mujer de Ocosingo fue necesaria la aplicación de diferentes instrumentos y técnicas como: la observación, entrevistas, FODA, árbol de problemas, fundamentándose este análisis en el modelo sistémico. Que permite captar las interrelaciones al interior de la organización y de ésta con el medio ambiente por el cual consiste en que sus cuatro elementos sean analizados en relación con los aspectos que son: Razón de ser, Tecnológico, estructural, psicosocial y gerencial.

#### **4.3.1 Problemas Generales**

**4.3.1.1 A. En Cuanto al Subsistema Razón de Ser:** Es la razón que tiene la institución en la sociedad, cumpliendo con objetivos, la misión, visión, valores, para ello se presenta el siguiente análisis como producto de la identificación.

En una de sus fortalezas se cuenta con una misión que busca promover y fortalecer la organización de las mujeres del municipio, por medio de la gestión de proyectos de desarrollo, de igual manera con una visión que responde a ser una institución fortalecida y representativa de las mujeres, con funciones y acciones propositivas en la toma de decisiones y en el desempeño de las políticas.

En una más de sus fortalezas para alcanzar sus objetivos cuenta con un plan operativo anual que permite concretar los objetivos y la manera de alcanzarlos. Identificando sus oportunidades se menciona la ejecución de nuevos proyectos y programas que respondan a las necesidades reales de las mujeres de esta manera tengan una participación y les permita fortalecer su desarrollo.

De igual manera otra oportunidad es la implementación de nuevos proyectos y programas, donde haya una integración de las mujeres de las diferentes comunidades y ellas puedan participar y esto en beneficio comunitario.

Otra de las oportunidades es la gestión de programas y proyectos a otras instituciones y lo que les permitirá la ejecución de nuevos proyectos con el objetivo de obtener un bienestar social.

Haciendo mención de sus debilidades se encontró que se cuenta con 11 comunidades que están organizadas pero solamente a reuniones o actividades que se realizan asisten 30 mujeres, lo que indica que es un grupo muy pequeño debiendo haber un número más alto. Otra debilidad es los índices bajos de respuesta de la población, esto se debe a la desmotivación que existe que las hace perder el interés por asistir a las reuniones que se planifican. De igual manera el desconocimiento de temas es una debilidad más ya que ellas no conocen cuáles son sus funciones dentro de los grupos, desconocen temas como Derechos Humanos, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

Sin embargo mencionando la visión de la institución no ha alcanzado el auge deseado, ya que las mujeres no inciden en los diferentes procesos que se impulsan por falta de conocimiento sobre como participar, por la debilidad que existe en cuanto a organización que no les permite tener incidencia política, así como el temor de ser rechazadas y esto se debe a la centralización en la toma de decisiones.

En las amenazas la falta personal dificulta que los procesos en las comunidades sean alcanzados causando una ejecución no satisfactoria de proyectos de igual manera se identificaron otras amenazas como: la desinformación a los grupos de mujeres, la economía que muchas veces no cuentan con el presupuesto para poder viajar otro factor es el cambio climático, las intensas lluvias lo que les impide que asistan y también los sismos que últimamente han estado ocurriendo.

**4.3.2 B. El subsistema Psicosocial:** Está desarrollado por los sucesos sociales y colectivos que afectan el comportamiento de las personas que laboran dentro de la institución, el cual se refiere a la motivación, rendimiento, manejo de conflictos.

En sus fortalezas encontradas se hace mención de tres que son:

La interlocución existente entre las instituciones que apoyan, la Oficina Municipal de la Mujer y la relación con los grupos de mujeres es de mucha importancia ya que a través de la comunicación que mantienen conocen las necesidades e intereses de las mujeres en los procesos dinámicos que se están ejecutando.

Por lo tanto trabajan evaluaciones, monitoreos obteniendo información requerida para la formulación y gestión de nuevos proyectos que aporten al desarrollo.

Otra fortaleza es la relación cordial que mantiene la coordinadora de la oficina con el personal de la municipalidad y trabajadores de las instituciones; esto es fundamental para el buen desarrollo de las actividades externas como internas de la oficina.

En lo que respecta a las oportunidades se analizaron el cumplimiento integral de programas y proyectos para los grupos de mujeres lo que contribuye a fortalecer el desarrollo a través de la participación activa e incidencia desde sus diferentes ámbitos de acción. También en las oportunidades se ve reflejada la buena relación que la coordinadora de la oficina tiene con las mujeres de los diferentes grupos. Dentro de las oportunidades se logra identificar la coordinación con entidades públicas para el logro de objetivos e implementación de estrategias que promuevan el desarrollo.

En las debilidades se identificó el bajo índice de respuesta de la población en cuanto a los procesos de desarrollo que se impulsan. De igual forma la falta de coordinación interna por parte del personal que labora en la municipalidad repercute en los procesos dándose con lentitud e ineficiencia, Otra debilidad encontrada es la falta de acciones y sobre todo la poca gestión con entidades gubernamentales atrasando el desarrollo en las comunidades por falta de proyectos que los beneficie.

La falta de participación es una de las amenazas que afecta a las mujeres ya que esto las hace más vulnerables a no ser tomadas en cuenta cuando se dé la ejecución de proyectos que sea de beneficio, asimismo otra amenaza es la necesidad de integrar a

las mujeres para ser capacitadas sobre participación ya que desconocen sobre este tema que es de gran importancia.

**4.3.3 C. En el Subsistema Tecnológico:** Se refiere a los medios técnicos utilizados para la transformación de los recursos en servicios o productos.

En sus fortalezas se identificó existencia de recursos tecnológicos básicos como: computadora de escritorio e impresora que benefician al desarrollo eficaz en determinadas acciones. Además se cuenta con un espacio propio para la oficina, mencionando otras de las fortalezas que son: el impulso de proyectos productivos como (artesanías, repostería, corte y confesión, bisutería, progreso integral de la oficina y las mujeres). También la coordinadora maneja temas sobre la elaboración de proyectos que es de mucha importancia.

Asimismo en sus oportunidades se identificaron proyectos productivos a través de capacitaciones técnicas como: corte y confesión, bisutería, elaboración de shampoo de sábila, arreglos florales, repostería. Otra oportunidad sería la ampliación de espacio de la oficina con el único objetivo de atender el mayor número posible de comunidades.

En las debilidades analizadas se encontró la carencia de recursos técnicos que no permiten que los procesos se den a cabalidad como: no se cuenta con servicio de internet siendo una fuente que serviría de mucho ya que por este medio se puede tener comunicación con instituciones de apoyo a través del correo electrónico, consultar documentos con temas de interés para la capacitación de las mujeres, se necesita una fotocopidora para la reproducción de documentos, una línea telefónica para y también de esta forma, atender a las mujeres, también es necesario la amplitud en la Oficina Municipal de la Mujer el espacio es muy reducido y no se pueden realizar reuniones ya que solo tiene capacidad como para 10 personas; no cuenta con cañonera lo que no hace posible la proyección en lo que respecta a las capacitaciones en la comunidades, siendo medios que son de gran importancia para la OMM en la realización de sus actividades.

En las amenazas: la falta de recursos tecnológicos dificulta que algunos procesos se den con éxito cuando son realizados, otra es la pérdida de información por no contar con un regulador de voltaje que proteja cuando la energía eléctrica es irregular provocando que se queme el equipo de cómputo, de igual manera no se cuenta con protección de antivirus. Asimismo no hay una persona que lleve un recuento y adecuado manejo de documentos que se redactan como: informes, estadísticas, etc.

**4.3.4 D. Subsistema Gerencial: Enfoca** todo lo relacionado a planificación, ejecución, evaluación de proyectos.

En sus fortalezas se cuenta con un plan operativo anual el que permite concretar los objetivos a alcanzar, asimismo con un plan mensual que da prioridad a actividades a realizarse en el mes. Identificando otra fortaleza es la planificación, ejecución, monitoreo y evaluación de proyectos que se realizan por medio de la coordinadora y la institución que da apoyo a los diferentes procesos que son impulsados.

Dentro de las oportunidades esta la ejecución satisfactoria de proyectos y programas que promueven la participación activa que fortalecen el desarrollo y la gestión e implementación de nuevos procesos en beneficio para las mujeres de las distintas comunidades.

En las debilidades se menciona la desatención de la municipalidad en cuanto a programas en beneficio de los grupos de mujeres. Otra debilidad es la falta de presupuesto en la oficina lo que impide que se realicen actividades y se dé cobertura a las demás; asimismo otra debilidad es que se necesita más gestión con otras instituciones por parte de la oficina municipal de la mujer y por los grupos en las comunidades siempre enfocados al desarrollo.

En las amenazas se encontró poca organización en los grupos siendo necesario se conformen juntas directivas y se capaciten con el fin que estén preparados y puedan

darle atención a alguna problemática que se presente en la comunidad y puedan coordinar con la oficina municipal de la mujer.

Otra amenaza son los proyectos que no se ejecutan a totalidad porque no se cuenta con presupuesto, asimismo es importante que el personal reciba talleres y tengan una mayor capacitación, la desintegración de los grupos es otra amenaza ya que por falta de atención pierden el interés disminuyendo la participación ya que a la encargada de la oficina municipal de la mujer se le dificulta atender a todas las comunidades y esto por ser solo la que labora en la oficina.

**4.4 E. Subsistema Estructural:** Se incluye en este subsistema el organigrama, las tareas que se ejecutan, responsabilidades que se emplean, procedimientos y coordinación que se implementa.

En las fortalezas se está en coordinación permanente con la Oficina Municipal de Planificación para la gestión de proyectos, de igual manera con las oficinas técnicas para garantizar que las propuestas de desarrollo que se impulsan estén dirigidas en la búsqueda de satisfacción de necesidades de las mujeres e involucrarlas en procesos de desarrollo, asimismo se les promueve la participación contribuyendo a que se disminuya la centralización y tengan toda la libertad en la toma de decisiones, también otra fortaleza son las reuniones periódicas para la integración y cooperación en las acciones.

En sus oportunidades esta monitoreo y evaluación por la oficina y por parte de las instituciones que apoyan con el propósito de que se esté ejecutando adecuadamente los procesos, también el fortalecimiento de personal idóneo para las áreas que demanda la oficina como: trabajadora social, capacitadores, secretaria, con el objetivo de ampliar un mejor servicio y atención de demandas.

En las debilidades. La oficina no cumple con sus objetivos ya que cuando las mujeres se acercan para presentar sus diferentes solicitudes se encuentra cerrada debido a que

la trabajadora social está en alguna comunidad realizando trabajo de campo, además la falta de una secretaria para que pueda haber un horario de atención en que las mujeres sean atendidas. asimismo el sobre cargo de funciones que tiene la coordinadora, puede llegar en cierto punto a afectar los resultados que se esperan obtener en lo planificado imposibilitando el funcionamiento de los programas establecidos. En otra debilidad no se le da cobertura a todas las comunidades siendo las más lejanas las que se quedan sin atención y esto por la distancia y por lo difícil que se le hace a la coordinadora atender a todas por todos los compromisos que realiza.

Unas de las amenazas encontradas es el estancamiento en actividades por falta de recurso económico en la oficina lo que imposibilita la implementación de nuevos programas repercutiendo en los grupos de mujeres ya que sus demandas no son atendidas, otro factor es la falta de presupuesto para la contratación de personal y la realización de nuevos programas en beneficio y desarrollo de las mujeres y en la última amenaza es de gran importancia que la Coordinadora de la OMM no sea capacitada constantemente, lo cual fortalecería los conocimientos y las acciones para el trabajo y logro de objetivos de la oficina.

#### **4.4 Red de Actores**

Entre los actores que se encuentran vinculados a las diferentes áreas de acción de la Oficina Municipal de la Mujer se encuentran las siguientes instituciones:

- Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP). Para el área de las mujeres esta institución proporciona programas de talleres de bordado, de igual manera se trabaja con niños en la institución,
- Fundación Pro-Bienestar del Minusválido (FUNDABIEM), el cual se encarga de proporcionarles terapias a niños con capacidades diferentes, así mismo se trabaja con un programa del adulto mayor que es el encargado de brindar a las personas de avanzada edad sea hombres y mujeres una mensualidad,
- La Oficina Municipal de Planificación (OMP). Se encarga de coordinar y hacer perfiles de proyectos en beneficio de la población,

- Ministerio de Agricultura Ganadería y Agricultura (MAGA): impulsa la organización, capacidades individuales y comunitarias, brindando asesoría en la creación de huertos. Promueve la política para el mejoramiento y modernización descentralizada del sistema guatemalteco en áreas protegidas; así como la formulación de políticas para el desarrollo y conservación del patrimonio natural y lograr el bienestar social,
- Secretaría de Seguridad Alimentaria (SESAN): Es responsable de la coordinación, integración y monitoreo de intervención de seguridad alimentaria nutricional en el sector público, apoya en la entrega de leche a niños desnutridos del municipio,
- Comité Nacional de Alfabetización (CONALFA) Es el encargado de coordinar acciones para disminuir el analfabetismo en niñez y adolescencia, hombres y mujeres,
- El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) contribuyen y ayudan al bienestar, brindan sus servicios médicos como, la vacunación, desparasitantes, y charlas formativas.

#### **4.4.1 Demandas Institucionales y Poblacionales**

La Oficina Municipal de la Mujer de Ocós, San Marcos en cuanto a las actividades que impulsa ha identificado la necesidad de fortalecer y equipar las siguientes áreas:

##### **Demandas Institucionales:**

1. Fortalecimiento de recursos financieros (presupuesto) para los proyectos de desarrollo con las mujeres,
2. Personal esencial para desarrollar las actividades específicas. Implementación de equipo técnico de trabajo (cañonera, fotocopiadora, línea telefónica directa e internet).

##### **Demandas Poblacionales:**

Dentro de las demandas por parte de la población de Limoncitos se dan a conocer:

1. Poca capacidad para la elaboración y gestión de proyectos,
2. Falta de personal para atender las demandas de la población,
3. Limitada formación y organización en cuanto a sus funciones y participación ciudadana del grupo,
4. Implementación y equipamiento de talleres ocupacionales para mujeres tecnificación en áreas como: repostería, corte y confección, bisutería, elaboración de bolsas,
5. Apoyo económico para la implementación de proyectos de carácter socio productivo que contribuya a la economía individual, familiar y poblacional así como la mejora de la calidad de vida,
6. Índice bajo de participación de las mujeres,
7. Desinterés de la municipalidad en procesos de desarrollo en beneficio de las mujeres,
8. Formación y organización en cuanto a la participación ciudadana,
9. Organización del COCODE,
10. Capacitación a las mujeres sobre temas de importancia como liderazgo, autoestima, marco legal,
11. Comercialización de productos que las mujeres elaboran,
12. Instalación del servicio de agua potable y reparación de calles que son problemas que afectan a la comunidad.

#### **4.4.2. Proyectos a Futuros o Visión Proyectiva de la Institución**

- Sensibilización y capacitación a autoridades municipales y autoridades comunales,
- Implementación de talleres ocupacionales para mujeres, cocina, repostería,
- Formación y capacitación sobre participación ciudadana.

#### **4.5 Análisis Estratégico**

(Arenales, 2012) nos explica en su guía que el análisis estratégico es una forma de reflexión que permite penetrar en la complejidad del problema seleccionado al realizar

el análisis situacional, de una manera que articula al ser humano, a la problemática y al contexto (interno y externo) del área de proyección. El análisis estratégico permite entender el contexto en que se desarrolla la problemática del área de proyección, conocer la situación social. Hacer un análisis estratégico implica considerar un conjunto de factores tanto externos como internos que influyen o pueden incidir sobre la estructura, el funcionamiento y la identidad del área de proyección.

Para el proceso de este análisis estratégico, inicialmente se presentan un listado de problemas que fueron previamente identificados en el análisis situacional por medio del FODA y priorizados por medio del método de Hanlon. Es un método que evalúa la posibilidad de enfrentarse o no a un problema que puede surgir en una organización. Consiste en multiplicar por un factor de ponderación las calificaciones obtenidas por diferentes criterios.

Seguidamente se elaboró un análisis por cada problema lo que permitió priorizar uno e identificar estrategias de acción y Proyectos de Intervención Profesional para ser abordado como parte de la práctica profesional supervisada II.

Para priorizar los problemas que afectan a la Oficina Municipal de la Mujer, el trabajo en equipo, la disponibilidad institucional y el uso correcto de las metodologías fueron aspectos básicos que favorecieron el proceso.

**4.5.1. Problemas que más Afectan al Centro de Práctica:** para la priorización de los problemas se utilizó el método Hanlon según La Asociación Española para la Calidad (QAEC) señala que el método Hanlon, evalúa la posibilidad de enfrentarse o no a un problema que puede surgir en una organización. Consiste en multiplicar por un factor de ponderación las calificaciones obtenidas por diferentes criterios, está basado en cuatro componentes que son: Magnitud: componente A, Severidad: componente B, Eficacia: componente C, factibilidad: componente D. También en la selección de problemas se aplicó la técnica del árbol de problemas, esta herramienta consistió para identificar con claridad del problema principal donde se especificaron y

analizaron las causas y los efectos, seguidamente a cada problema se le realizó un foda, árbol de problemas y árbol de objetivos, asimismo se presentan los cinco problemas:

1. Presupuesto limitado para impulsar el desarrollo de las mujeres,
2. Limitada formación y organización en cuanto a sus funciones y participación ciudadana de las mujeres,
3. Índice bajo de participación de las mujeres de Limoncitos,
4. Poca capacidad para elaboración y gestión de proyectos,
5. Escases de personal para atender las demandas de la población.

#### **4.5.2 Análisis de Problemas**

En la identificación de los problemas que afectan a la población asignada Limoncitos, Ocosingo, San Marcos, tomando en cuenta la priorización y el método Hanlon así mismo la elaboración la aplicación de un foda a cada problema, un árbol de problemas y uno de objetivos a continuación se presenta el análisis de cada uno donde se mencionan las causas y efectos del mismo:

##### **1. Presupuesto limitado para impulsar proyectos de desarrollo para las mujeres de Limoncitos Ocosingo, San Marcos:**

El presupuesto es un control financiero y de mucha importancia para la institución; en el análisis de este problema se identificó la falta de presupuesto que hay en la oficina que es una limitante que no permite la implementación de proyectos y programas, atrasando el logro de objetivos y actividades.

La falta de presupuesto en la Oficina Municipal de la Mujer se da por el mal manejo y otro factor importante a mencionar es el corte de presupuesto que se le hizo a la municipalidad lo que provocó limitación de actividades; asimismo en el árbol de problemas se identificaron causas y efectos en relación a este problema de las cuales mencionaremos algunas:

La gestión a otras instituciones de apoyo es muy importante ya que a través de la cual se podría implementar nuevos programas y proyectos en beneficio de las mujeres

alcanzando con éxito las metas establecidas a lograr, asimismo no se cuenta con personal idóneo que se encargue de desempeñar las gestiones correspondientes que sean de acuerdo a las demandas.

## **2. Limitada formación y organización en cuanto a sus funciones y participación ciudadana:**

Este problema se da por la falta de formación que hay en cuanto a procesos de desarrollo lo que impide que tengan una mayor participación asimismo la poca organización provoca un debilitamiento en el grupo ya que no hay una formalidad para realizar actividades por la falta de planificación, desconocen sus funciones como grupo lo que provoca que no se de participación entre ellas, señalando que desconocen sobre el tema de participación ciudadana.

Basándonos en el árbol de problemas se identificaron las siguientes causas y efectos:

La escasa comunicación interpersonal que hay en el grupo dificulta que se den nuevas ideas, la falta de una junta directiva provoca que no conozcan sus funciones limitando el trabajo, de igual manera el desinterés de la OMM, produce desmotivación en las mujeres; la poca formación, organización y participación del grupo produce suspensión de acciones.

Este problema afecta no solo al grupo sino a la comunidad en general, mencionando también que desconocen sobre gestión que es de gran importancia porque que a través de este proceso se podrían implementar, diseñar proyectos y programas que atiendan necesidades y problemas sociales.

## **3. Índice bajo de participación de las mujeres:**

La causa de este problema es el desinterés de los grupos, porque no son convocados a reuniones, no se les motiva a involucrarse en actividades también desconocen sobre participación, gestión, asimismo la falta de coordinación en las acciones por no contar

con una planificación definida y su respetiva agenda que las guie a realizar de una mejor manera su trabajo.

Otro factor que repercute en la participación de la mujeres es el cambio climático por ejemplo las intensas lluvias impiden su asistencia a las reuniones, también otra causas son las responsabilidades familiares y roles domésticos no les permite asistir y desempeñar el cargo que desempeñan eficazmente.

#### **4. Poca capacidad para la elaboración y gestión de proyectos:**

Este problema se da por la falta de preparación del personal lo que no permite gestionar a otras instituciones proyectos y programas que atiendan necesidades y problemas sociales. La carga de responsabilidades en la coordinadora de la oficina municipal de la mujer, imposibilita la realización de todas las actividades planificadas, lo cual representa un peligro porque los grupos corren el riesgo de desintegrarse por no ser atendidos en sus demandas.

#### **5. Falta de personal para atender las demandas de la población:**

Unas de las causas es la falta de personal y esto se debe a que no se cuenta con presupuesto lo que no permite contratar a más trabajadores, asimismo es imposible la implementación de nuevas acciones dificultando se le dé cobertura a las comunidades.

Así mismo la acumulación de trabajo para la coordinadora de la oficina, realizando diferentes tramites, cubriendo reuniones, gestiones, acompañamiento de procesos, planificar actividades.

Como parte del personal que se necesita para cubrir necesidades de la población, se requiere de una Trabajadora Social, secretaria, capacitadores; con el objetivo de brindar un servicio de calidad a las mujeres.

#### **4.5.3 Identificación de Estrategias de Acción**

Se presentan las siguientes propuestas de estrategias formuladas en base a la técnica MINI-MAX;(Arenales,2009) En su documento sobre pautas Metodológicas para el

proceso de práctica profesional supervisada, define como una técnica que permite vincular cada cuadrante de la matriz FODA, que procede a evaluar cada relación teniendo como referente las exigencias del entorno externo en que se desarrolla el problema (oportunidades y amenazas) y su relación con la realidad dentro del área de proyección (fortalezas y debilidades).

#### **4.5.3.1 Estrategia DA (Mini-Mini)**

El objetivo de la estrategia DA (Debilidades vrs- Amenazas), se trata de minimizar tanto las debilidades como las amenazas.

- Se cuenta con la integración de las mujeres de las comunidades a los diferentes procesos,
- Personal capacitado que cubra las demandas poblacionales,
- Contratación de personal idóneo como (Trabajadora Social, Secretaria y capacitadores),
- Facilitando procesos de formación sobre participación ciudadana se disminuye el índice de desconocimiento del tema.

#### **4.5.3.2. Estrategia DO (Mini-Maxi)**

(Debilidades-Oportunidades) intenta minimizar las debilidades y maximizar las oportunidades. Recurso técnico adecuado que ayuda eficazmente a los procesos.

- Línea telefónica que favorece la atención de las personas,
- Capacitación y organización del grupo de mujeres de Limoncitos que contribuye a mejorar la participación de las mismas,
- Coordinación del personal de la municipalidad.

#### **4.5.3.3. Estrategia FA (Maxi-Mini).**

La presente estrategia (Fortalezas-Amenazas) se fundamenta en las fortalezas de la institución que pueden ayudar con las amenazas del medio ambiente externo.

- Capacitación al personal de la oficina y mujeres de la comunidad sobre temas que sirvan sobre sus procesos de formación,
- Participación de las mujeres activamente en proceso de desarrollo en el cual se asegure el progreso sostenible e integral,
- Recursos tecnológicos necesarios que sirven para la ejecución de actividades planificadas.

#### **4.5.3.4 Estrategia FO (Maxi-Maxi)**

(Fortalezas y Oportunidades) Una fortalezas y oportunidades sacando al máximo provecho a las mismas.

- Apoyo de la municipalidad para la ejecución de programas en beneficio de las mujeres,
- Gestión de proyectos y programas con el fin de ser implementados en las comunidades,
- Promoviendo y organizando al grupo a que se involucren en los diferentes procesos de desarrollo y en la implementación de nuevos proyectos y programas,
- Cobertura obtenida en todas las comunidades.

#### **4.6 Propuesta de Proyectos de Intervención**

Para obtener mayor abordaje del proyecto a ejecutar se utilizó la técnica de ponderación.

- Organización y Capacitación del grupo de mujeres de Limoncitos de Ocós, San Marcos,
- Reorganización y capacitación del grupo de lideresas de Ocós, San Marcos.

#### **4.5.3.4 Definición del Área de Intervención**

El área de intervención será Limoncitos, Ocós, San Marcos, con un aproximado de 1, 043 habitantes. La población se dedica al cultivo de plátano, palma y de banano.

### **4.6 Propuesta de Proyecto de Intervención**

#### **4.6.1 Ficha Técnica No.1**

a) **Nombre del proyecto:** Organización y Capacitación del grupo de mujeres de Limoncitos de Ocós, San Marcos.

b) **Objetivo General:** Contribuir al fortalecimiento a través de la organización y formación de las mujeres de Limoncitos, para su participación en el desarrollo comunitario y municipal.

#### **c) Descripción:**

El proyecto de Organización y Capacitación del grupo de mujeres de Limoncitos de Ocós, San Marcos, pretende fortalecer los espacios de coordinación, participación ciudadana a través de la conformación de la junta directiva del grupo, la integración de las mujeres de Limoncitos con el propósito de organizar a las mujeres, asimismo la redacción de un manual de funciones que es una herramienta que les indica las obligaciones que deben desempeñar.

Asimismo con este proyecto se logrará mejorar el buen funcionamiento del mismo a través de las capacitaciones y talleres que se darán a las integrantes para que puedan lograr un mejor desarrollo comunitario.

Este proyecto se desarrolló a través de una serie de pasos como: la organización del grupo de mujeres, socialización del proyecto a ejecutar, y su cronograma de actividades el cual está coordinado con la encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, se capacito al grupo con temas como: qué es la participación ciudadana, qué es una junta directiva, qué es un organización, liderazgo, qué es un líder, que es un proyecto y su gestión, que es desarrollo, ley de descentralización, ley de consejos de desarrollo urbano-rural y manual de funciones. Asimismo se formuló un manual de funciones participativamente, un plan de formación que fue de gran beneficio para el grupo de mujeres, se realizaron 4 talleres desarrollando los temas de autoestima, derechos y promoción integral de la mujer.

La ejecución del proyecto tuvo un periodo de 6 meses (Enero-Junio 2015) con la intervención de la estudiante de la Carrera de la Licenciatura del Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo y las integrantes del grupo de mujeres de Limoncitos, coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer y la Supervisión de la docente y el Monitoreo de la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango. Se pretendía obtener resultados positivos ya que es un proyecto que contribuía al desarrollo de las mujeres y de la comunidad.

**d) Periodo de ejecución:**

De enero a junio 2015

**e) Institución responsable del proyecto:**

Oficina Municipal de la Mujer de Ocós, San Marcos.

**f) Ubicación:**

Comunidad de Limoncitos de Ocós, San Marcos.

**g) Persona responsable del proyecto:**

Dennys Ivón Ramírez Gómez.

#### **h) Beneficiarios directos e indirectos:**

Directos

Grupo de 15 mujeres de Limoncitos, Ocos, San Marcos.

Indirectos

70 mujeres de limoncitos Ocos, San Marcos.

#### **i) Costo total del proyecto:**

Q. 17, 363.00 (diecisiete mil trescientos sesenta y tres).

### **4.7 Priorización del Proyecto de Intervención. (Resultado Del Proyecto Priorizado)**

El proyecto de Organización y Capacitación del grupo de mujeres de Limoncitos de Ocos, San Marcos. Tendrá una duración de 14 semanas de ejecución. En el cual se aplicó la investigación social que permitió estudiar la realidad para diagnosticar necesidades, problemas Y el interés del grupo de mujeres que tienen hacia el proyecto, la posibilidad de obtener resultados para su ejecución y el mismo debe ser realizable en 14 semanas que es el tiempo estipulado en la práctica profesional supervisada.

### **4.8 Resultados Esperados en el Periodo de la PPSII**

En el período de práctica profesional supervisada II se espera obtener los siguientes resultados:

- Formación de UNA junta directiva,
- Elaboración de un manual de funciones,
- Integración y capacitación del 70% de las mujeres de Limoncitos,
- Contar con el apoyo del PERSONAL DEL centro de práctica para la ejecución del proyecto,
- Participación e integración de mujeres de Limoncitos,
- Potenciar las capacidades y habilidades técnicas de las mujeres.

## 4.9 Alcances y Límites

### Alcances:

- Lograr la organización y capacitación de la junta directiva y un manual de funciones del grupo de mujeres de Limoncitos de Ocos, San Marcos.
- Obtención de financiamiento para desarrollar las actividades descritas en el proyecto.
- Involucramiento de los grupos de mujeres de Limoncitos.

### Límites:

- El proyecto se ejecutará con el grupo de mujeres de Limoncitos.
- Se tendrá la integración de más mujeres de la comunidad de Limoncitos.
- El proyecto se desarrollará en 6 meses.

## 4.10 Descripción General del Proyecto

### a) **Ámbito Institucional:**

La Oficina Municipal de la Mujer promueve la formulación, gestión, ejecución de programas y proyectos con incidencia política, económica, social y cultural.

**Ámbito Social:** Este proyecto se ejecutará en la comunidad de Limoncitos con la participación de 15 mujeres y la integración de más mujeres de la comunidad donde se les sensibilizara sobre temas de suma importancia con el fin de que sean mujeres emprendedoras con capacidad de crear, de tener ideas, asumir riesgos, y sobre todo afrontar las demandas este proyecto se integra en el programa promoción de la mujer.

**Ámbito Político:** Este proyecto tiene el fin de promover la participación ciudadana en donde los actores primordiales son el Estado y la sociedad civil. En el cual se pueda implementar los programas y proyectos, insertándose en el ámbito político con el propósito de la participación ciudadana de hallar solución a los problemas sociales. Por lo tanto es fundamental impulsar, promover, practicar y ampliar la participación ciudadana con lo cual se pueda crear espacios para el grupo de mujeres de Limoncitos, Ocos, San Marcos y de esta manera también ejerzan sus derechos y satisfacer necesidades que el Estado no ha podido cubrir y así obtener mejor calidad de vida.

**Ámbito Cultural:** El grupo está conformado por mujeres de diferentes caseríos de Limoncitos, las cuales pertenecen todas a la etnia mestiza, cuentan con educación del nivel primario y secundario, de idioma español, contando con principios y valores que practican en su diario vivir, tienen diferentes creencias y religiones como la Católica, Evangélica, Testigo de Jehová y Mormona, la Oficina Municipal de la Mujer apoya en las diferentes actividades culturales que se llevan a cabo en las comunidades.

**b) Plan o programa en el que se inserta el proyecto.**

c) El proyecto de Organización y Capacitación del grupo de mujeres se ejecutará en Limoncitos Ocos, San Marcos y va enfocado al grupo de mujeres para que se apoderen de su quehacer y se insertara en el plan anual operativo en el programa promoción de la mujer de la Municipalidad de Ocos, San Marcos.

**d) Justificación del Proyecto.**

El grupo de mujeres de Limoncitos Ocos San Marcos, está conformado por 15 mujeres, que habitan la comunidad en mención, se encuentran integradas a la oficina municipal de la mujer del municipio de Ocos, desde el año 201; sin embargo se ha logrado establecer que su participación es informal, debido a que no están organizadas, no cuenta con una junta directiva y no existe un documento que regule sus acciones como

organización. Esto se debe también a que no cuentan con conocimientos sobre participación ciudadana y comunitaria.

La participación de la mujer, es escasa, sobre todo la presencia de mujeres en las organizaciones locales e instituciones, por lo que es de suma importancia LA formación y en relación a esto fue considerado prioritario; elaborar el proyecto denominado: Organización y capacitación del grupo de mujeres de Limoncitos, Ocos, San Marcos, el cual pretende contribuir a mejorar esta situación a través de la capacitación y organización, promoviendo la intervención activa y positiva como protagonistas del desarrollo de su comunidad.

**d). Objetivos: Específicos del Proyecto:**

- Organizar una junta directiva al grupo de mujeres de Limoncitos para su desarrollo comunitario y municipal.
- Elaborar y desarrollar un plan de formación para el grupo de mujeres que instale capacidades técnicas y políticas.

**e) Resultados Previstos:**

Organización de 15 mujeres del grupo de Limoncitos, Ocos, San Marcos y 90 mujeres informadas sobre temas de interés comunal.

Capacitaciones de las mujeres sobre el tema de participación ciudadana donde pongan en práctica los conocimientos.

**Fases del Proyecto:**

**Fase 1. Socialización:**

Socialización del proyecto de capacitación y organización con el propósito de coordinar con el concejo, Alcalde Municipal, coordinadora de la oficina de la mujer; se toman en

cuenta las acciones que orientan el proceso. Para la ejecución del proyecto es importante tomar en cuenta el plan de trabajo y el cronograma de actividades.

- Convocar a las integrantes.
- Exposición del proyecto, se les presentará y se darán a conocer las actividades planificadas.
- Realizar una agenda de reunión en donde se especifique los puntos importantes a tratar.
- Aprobación del proyecto por el grupo, que estén de acuerdo con lo estipulado en él y con las actividades que se realizaran.
- Listado de asistencia de las personas que forman parte del proyecto.
- Fotografías que avalen el proyecto.
- Elaboración de Acta en donde se plasme la aprobación del proyecto.

## **Fase 2. Planificación:**

Es de mucha importancia en base a las coordinaciones se procede a establecer las fechas para realizar reuniones.

- Capacitaciones.
- Realización de los 4 talleres.
- Integración de las mujeres de Limoncitos.

### **Fase 3. Ejecución:**

Elaboración del manual de funciones de una forma participativa con el grupo.

- Asamblea,
- Reuniones,
- Investigación de modelos de manuales de funciones,
- Convocatoria,
- Elaboración del Manual de Funciones,
- Presentación de los primeros resultados,
- Corrección sobre los primeros resultados,
- Socialización y presentación del Manual de Funciones,
- Aprobación del Manual de Funciones,
- Listado de asistencia,
- Fotografías,
- Elaboración de acta.



#### 4.11 Entorno Externo y Situación Interna

a) Posición del proyecto en organización interna:

El proyecto de intervención se inserta dentro del plan anual operativo de la Municipalidad de Ocos, con el objetivo de organizar y capacitar la junta directiva de la comunidad de limoncitos. En el que se pretende la participación activa de las mujeres de esta comunidad.

b) Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados:

- Organizar con la coordinadora y la Alcaldesa la fecha de socialización de proyecto,
  - Gestionar apoyo financiero de la municipalidad y otras instancias,
  - Organizar las actividades con coordinadora,
  - Acompañar el proceso de ejecución del proyecto,
  - Apoyar en las reuniones para organizar la junta directiva,
  - Presentar resultados de práctica profesional supervisada II
- Otros involucrados,
- Oficina Municipal de la Mujer y Municipalidad, Oficina Municipal de Planificación,
  - Facilitar instalaciones para llevar a cabo las reuniones,
  - Coordinación con red externa:  
Se gestionará apoyo a instituciones.

(a) Incidencia del proyecto en la región:

La intervención del presente proyecto es positiva, no solo para la Oficina Municipal de la Mujer y al grupo de mujeres sino que también para el resto de mujeres de limoncitos.

(b) Implicaciones éticas a considerares de mucha importancia aplicar principios éticos y valorar a las personas, aplicar justicia social, respetar los derechos humanos es fundamental.

(c) Identificación de conflictos encontrados y propuesta de manejo:

En el proyecto es importante considerar la afluencia que pueda tener la población femenina a las capacitaciones debido a diversos factores que puedan impedir su participación.

Una de las causas sería el recurso económico siendo esta una limitante, en el cual se harán las gestiones que sean necesarias para no tener ningún inconveniente en el desarrollo del proyecto.

#### **4.12 Recursos y Presupuesto**

a) Recursos técnicos, humanos, materiales y monetarios:

En los recursos técnicos y humanos se menciona: Concejo Municipal, Alcaldesa Municipal, coordinadora de la oficina Municipal de la Mujer, coordinador de la Oficina Municipal de Planificación, Trabajadora social en práctica profesional supervisada, mujeres representantes de la comunidad.

b) Presupuesto: ingresos, gastos, inversiones y otros (incluye la cuantificación del aporte que se dejará en la institución como profesional:

Rubro	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Equipo audiovisual	5 horas	500	100	Q500
Impresiones		1000	0.25	Q250.00
Fotocopias		150	0.20	Q30
Teléfono/ tarjetas		20	25	Q500.00
Paleógrafos		30	0.50	Q.15.00
Folders		24	1.50	Q. 36.00
Servicio de internet		2 meses	Q.150.00	Q.300.00
Marcadores		10	Q.2.00	Q.20.00
Lapiceros		100	1.00	Q.100.00
Lápices		100	1.00	Q.100.00
Transporte		15	Q.7.50	Q.112.00
Refacción		200	Q.10.00	Q.2000.00
Salón		5	Q.100.00	Q.500.00
Sillas		300	Q.2.50	Q.750.00
Mesas		25	Q.6.00	Q.150.00
Honorario profesional		6 meses	Q.2,000.00	Q.12,000.00
Total				17, 363.00

Aporte de la municipalidad. 10,000.00

Aporte de la estudiante. 7,363.00

Total. 17,363.00

#### **4.13 Monitoreo y Evaluación del Proyecto:**

El monitoreo es un proceso que se efectúa durante la implementación del proyecto y este se realiza con el fin de llevar un seguimiento de las actividades programadas. Asimismo la evaluación nos permite determinar la calidad del alcance del proyecto así como el costo.

Es importante que se ejecute el proceso de monitoreo y evaluación durante la realización del proyecto porque nos ayudan a conocer si se está cumpliendo con los objetivos planteados y las actividades programadas.

##### **a) Indicadores de éxito específico (por etapa)**

En este espacio se menciona las actividades programadas que son:

- Asistencia del 90% de las mujeres a las capacitaciones o talleres,
- Apoyo de la Oficina Municipal de la Mujer y de la Municipalidad,
- Capacitaciones y talleres,
- Grupo conformado y organizado en procesos técnicos y políticos.

Indicadores de éxito generales:

a) Aprobación del proyecto por Consejo de facultad,

b) Socializar el proyecto,

c) A finales de junio 2015 se cuenta con una junta directiva y un manual de funciones e integración de mujeres de Limoncitos.

## 4.14 Marco Lógico

	Lógica de Intervención	Indicadores de Verificación	Fuentes de Verificación	Hipótesis
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Contribuir al fortalecimiento a través de la organización y formación de las mujeres de Limoncitos, para su participación en el desarrollo comunitario y municipal.	En el mes de enero del año 2015; se tendrá la socialización del proyecto de intervención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenda.</li> <li>• Listado de personas.</li> <li>• Fotografías de las actividades realizadas.</li> <li>• Entrega de material. Informativo sobre el proyecto.</li> <li>• Memorias de las reuniones.</li> <li>• Cuaderno de campo.</li> </ul>	<p>El grupo de mujeres se interesan y conocen sobre la importancia de mantener organizado y fortalecido un grupo así como lo importante que es la participación ciudadana.</p> <p>Apoyo de la OMM y la municipalidad de Ocós, San Marcos.</p>
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO. 1</b>	Organizar en una junta directiva al grupo de mujeres de Limoncitos para su desarrollo comunitario y municipal.	A principios del mes de marzo del 2015 se Organizará y conformará la junta directiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de capacitación.</li> <li>• Informes.</li> <li>• Listados.</li> <li>• Fotografías.</li> <li>• Redacción de acta informes mensuales.</li> </ul>	La participación de la junta directiva es activa y el interés que manifiestan para el logro del proyecto y desarrollo de la comunidad.
<b>Resultados. Objetivo 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformada una junta directiva del grupo de mujeres de la comunidad de Limoncitos.</li> <li>• Elaborado un manual de funciones de la junta directiva.</li> </ul>	A finales del mes de abril se tendrá conformada la junta directiva y capacitada en un 80%.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informes.</li> <li>• Listados de las personas.</li> <li>• Fotografías.</li> <li>• Cuaderno de campo.</li> </ul>	
<b>Actividades. Objetivo 1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización del proyecto.</li> <li>• Asamblea del grupo.</li> <li>• Reunión con la coordinadora de la OMM y lideresa del grupo de mujeres.</li> <li>• Reuniones con el grupo.</li> <li>• Investigaciones.</li> <li>• Modelo de manual.</li> <li>• Presentación del manual.</li> <li>• Validación del manual.</li> </ul>			

OBJETIVO ESPECIFICO 2	Elaborar y desarrollar un plan de formación para el grupo de mujeres que instale capacidades técnicas y políticas.	Al finalizar el mes de junio del 2015 se ha capacitado al grupo de mujeres en cuanto a capacidades técnicas y políticas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento electrónico.</li> <li>• Documento impreso.</li> <li>• Fotografías.</li> <li>• Listado de personas.</li> </ul>	De una forma organizada participan en la elaboración del manual de funciones.
Resultado. Objetivo 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instaladas capacidades técnicas y políticas en el grupo.</li> <li>• Capacitadas al grupo de mujeres.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de capacitación.</li> <li>• Convocatoria a los talleres de capacitación.</li> <li>• Memorias de cada actividad.</li> <li>• Listados de asistencia a talleres.</li> <li>• Agenda de cada taller.</li> <li>• Cuaderno de campo.</li> </ul>	
Actividades. Objetivo 2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocatorias del grupo de mujeres.</li> <li>• Talleres.</li> <li>• Coordinar con enlaces interinstitucionales para las capacitaciones y talleres dirigidos al grupo de mujeres.</li> </ul>	Al finalizar el mes de junio del 2015 se habrá organizado, capacitado la junta directiva, la elaboración de un manual de funciones del grupo de mujeres de Limoncitos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe Final</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Memorias de cada taller</li> </ul>	

## V. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El presente capítulo contiene cada uno de los resultados que se lograron en la práctica profesional supervisada, el cual, dio inicio con la identificación de las necesidades por la población beneficiaria e institución centro de práctica Oficina de la Mujer de Ocos, San Marcos.

El proyecto Capacitación y Organización del grupo de mujeres de Limoncitos, Ocos, San Marcos, en la intervención se sustentó con la ejecución de un proyecto que responde a la demanda de las mujeres, mediante la aplicación de estrategias generales y una metodología participativa, en donde no sólo se logró la asistencia de mujeres, sino, una participación positiva y activa, a través de propuestas, acuerdos mutuos, confianza, protagonismo e interés por optar a nuevas alternativas que proporcionen fortalecimiento al grupo, mediante la propia participación directa de las mujeres.

Por lo que la práctica profesional supervisada, es una experiencia y un espacio que tiene el o la estudiante, para aplicar los conocimientos adquiridos durante la formación académica, en este caso se tuvo la oportunidad de desarrollar las actividades planificadas para alcanzar cada uno de los siguientes resultados:

### **1. Organización en Junta Directiva del grupo de Mujeres de Limoncitos para su desarrollo comunitario y municipal:**

#### **Resultado 1. 1. Conformación de la Junta Directiva:**

La conformación de la junta directiva se efectuó con el fin de fomentar la participación de las mujeres y de esta manera mejorar los procesos en la toma de decisiones asimismo con el propósito de promover el desarrollo. Resultado que fue obtenido a través de pasos iniciando con la socialización del proyecto y coordinaciones con la Oficina Municipal de la Mujer.

Previo a la conformación de la junta directiva se capacito al grupo de mujeres con temas como: Participación Ciudadana, ¿Qué es una junta directiva?, la importancia de

una junta directiva, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Ley de Descentralización, también incluyendo temas como: que es organización, liderazgo, proyectos, gestión y que es desarrollo. La realización de estas capacitaciones constituyo la base fundamental del proyecto ya que uno de los propósitos era aumentar sus conocimientos, motivándolas a valorar el esfuerzo, experiencia y sobre todo que estén preparadas para aportar y comprometerse en beneficio de la comunidad trabajando en equipo e involucrándose en procesos de desarrollo.

Este resultado fue alcanzado con éxito, la conformación de la junta directiva del grupo de mujeres de Limoncitos de Ocos, San Marcos, se llevó a cabo en una reunión iniciando con la bienvenida a cargo de la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, se continuo dando a conocer el objetivo de la actividad, los requisitos que deben llenar las designadas, seguidamente se eligieron siete candidatas, efectuándose por medio de la opinión de las personas asistentes, realizándose la elección por medio del voto individual, mostrando su interés ante este proceso que les servirá de mucho en las acciones, expresando que las capacitaciones fueron una base fundamental para proceder a la conformación dando como resultado una estructura organizativa de la siguiente manera. (Ver anexo 1).

Se incentivó a la Junta Directiva para asumir los compromisos de: responsabilidad, permanecer en constantes capacitaciones, seguir integrando mujeres a la organización y desempeñar de una forma responsable el cargo que les fuera asignado, trabajando conjuntamente con el objetivo de promover un desarrollo de la comunidad.

Asimismo se acordó y marco fecha para la próxima reunión con el propósito de fortalecer el conocimiento sobre las funciones que les ayudara a la realización de actividades establecidas, también a la nueva organización se le entrego un sello que fue elegido por ellas mismas que las identificara asimismo un carnet con el cargo de cada una, redactándose un acta en donde se dejó constancia de la conformación de la Junta Directiva que fue firmada por todos los presentes haciendo mención que este libro fue entregado a la oficina municipal de la mujer el cual servirá para redactar futuras

actas donde se deje constancia de lo actuado, mencionando la coordinadora de la OMM que será de gran importancia ya que a través del mismo se llevara un control en las conformaciones de las juntas directivas de otras comunidades. (Ver anexo 2)

## **Resultado1. 2. Elaborado un Manual de Funciones de la Junta Directiva.**

En esta fase se coordinó con la Junta Directiva el lugar y fecha para la capacitación sobre el manual de funciones, durante la cual las asistentes demostraron interés a través de sus comentarios pues consideran que es una guía de apoyo para desempeñar de mejor forma su trabajo, habiéndose estructurado gracias a la participación de todas las presentes.

Se procedió a la socialización y validación del manual de funciones con la junta directiva y la OMM, con lo cual fue autorizado para su impresión en donde se estuvo en total acuerdo en lo establecido en el mismo.

La presidenta en representación de la junta directiva expreso que este manual de funciones es una orientación técnica y profesional para las acciones que deben realizar, y además invito a todas las mujeres participantes para que trabajen de forma positiva en las diferentes actividades, para lograr el desarrollo de sus comunidades a través de la implementación de procesos.

## **2. Elaborar y desarrollar un plan de formación para el grupo de mujeres que aumente sus capacidades técnicas y políticas.**

### **Resultado. 2.1. Instaladas Capacidades técnicas y políticas en el grupo.**

Este resultado fue alcanzado a través de la implementación de un plan de formación, teniendo como herramienta una guía de capacitación que contiene los temas como: Participación Ciudadana, ¿Qué es una junta directiva?, la importancia de una junta

directiva, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Ley de Descentralización, que es organización, liderazgo, proyectos, gestión y que es desarrollo.

En este resultado el fin primordial era aumentar las capacidades técnicas y políticas y esto se logró a través de procesos de formación en el cual ellas conocieron su funciones que deben desempeñar, también favoreciendo a la OMM porque ahora saben a quién referirse para trasladar información al grupo de mujeres, ya utilizan la agenda para desarrollar sus reuniones, cuentan con calendario para sus actividades y asisten a las reuniones en el COCODE Y COMUDE.

En el aumento de sus capacidades técnicas recibieron un taller de floristería y piñatería el cual les sirvió de motivación durante la ejecución del proyecto expresando su interés y se tuvo la integración de 5 mujeres más al grupo teniendo un grupo de 20 mujeres, las cuales al finalizar el proyecto recibieron un diploma que hacía constar que concluyeron el taller impartido.

### **Resultado 2.3 Capacitadas al grupo de mujeres:**

Se capacito al grupo de mujeres con temas antes mencionados así como también se tuvo la realización de 4 talleres en los que se impartieron los temas: Autoestima, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer decreto 7-99, Ley Contra Femicidio otras formas de violencia contra la mujer decreto 22-2008. La realización de los talleres se coordinó con la Oficina Municipal de la Mujer y con la junta directiva de Limoncitos, Ocós San Marcos en el cual se tuvo la integración de las mujeres de Limoncitos y con la participación activa que tuvieron durante las actividades mostraron su interés sobre los temas.

Se pudo observar y con los comentarios de las mujeres que estuvieron en los procesos de aprendizaje desarrollado a través de los talleres de capacitación al grupo de mujeres, que ampliaron y obtuvieron nuevos conocimientos de vital importancia para desempeñar sus funciones y en general para su participación dentro y fuera de la

organización siempre con la visión de participar activamente en el desarrollo de su comunidad.

Es importante la participación de las mujeres para que se conviertan en actoras del presente y futuro bajo la perspectiva de la participación ciudadana en el cual se conviertan en agentes de desarrollo de su comunidad.

**Resultado no esperado. 3. Elaboración del Organigrama de la Oficina Municipal de la Mujer:**

Este resultado no estaba previsto en el plan de trabajo de la práctica, sin embargo fue elaborado con el objetivo de facilitar una mejor perspectiva de la estructura organizativa de la OMM, siendo un aporte de gran importancia para su funcionamiento y para la toma de decisiones del personal de esta dirección dentro de la municipalidad. (Ver anexo 6).

## **VI. PLAN DE SEGUIMIENTO**

El plan de seguimiento es de importancia para la Junta Directiva del grupo de mujeres de Limoncitos de Ocos, San Marcos ya que tiene como fin promoverla participación de la junta directiva mediante la ejecución de actividades y continuar con el proceso de participación en coordinación con la Oficina Municipal de la Mujer. Es de suma importancia el trabajo como organización para que tengan intervención en los diferentes procesos de desarrollo que se impulsan en los municipios y así sean actoras promoviendo cambios en beneficio de su comunidad. (Ver anexo 7).

## VII. CONCLUSIONES

1. El proceso de Práctica Profesional Supervisada, fue una fortaleza para la estudiante en la cual potencializo sus habilidades y capacidades en procesos de organización.
2. La participación ciudadana es un conjunto de acciones o iniciativas que pretenden impulsar el desarrollo local y la democracia participativa a través de la integración de la comunidad.
3. Como medio elemental para posibilitar la participación de las mujeres se encuentra la conformación de junta directiva y el conocimiento de deberes, derechos y obligaciones como ciudadanas permitiendo involucramiento en los procesos de desarrollo.
4. El manual de funciones es de gran beneficio para toda organización, ya que este se constituye por las funciones de cada integrante dentro de la junta directiva, siendo una guía que orienta el buen funcionamiento del trabajo en equipo.
5. Ha sido de gran importancia, lograr desarrollar el programa de capacitaciones al grupo de mujeres de Limoncitos de Ocos, San Marcos, porque de esta manera sus conocimientos aumentaron y podrán llevarlos a la práctica en la comunidad con el fin de trabajar por un desarrollo.

## VIII. RECOMENDACIONES

1. La junta directiva debe promover y dar a conocer la participación ciudadana ya que es una herramienta de la democracia.
2. A la organización de mujeres se les recomienda trabajar en coordinación las actividades que planifiquen con el fin de alcanzarlas de una mejor manera y el cumplimiento de sus atribuciones establecidas en el manual de funciones.
3. Se les sugiere sigan trabajando talleres que aumenten sus capacidades técnicas y les permita obtener ingresos económicos para satisfacer sus necesidades, asimismo se les insta a que conformen una asociación de venta de piñatas ya que serían las primeras en esta iniciativa en el municipio de Ocos, San Marcos.
4. Es conveniente continuar con el proceso de capacitaciones y talleres para fortalecer sus capacidades políticas, de tal forma que logren participar en la formulación de sus propias propuestas de proyectos en beneficios de las mujeres, con el apoyo de la DMM.
5. A la junta directiva se le recomienda continuar promoviendo la participación e integración en las mujeres de Limoncitos Ocos, San Marcos.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arnestein, S. (1969). La escalera de la participación ciudadana.

Alberich (2004). Guía fácil de participación ciudadana (consultada el 20/7/2014 a las 11:30 am).

Arenales Otto Edwin (2009). Pautas Metodológicas para el proceso de Practica Supervisada.

Asociación Española para la calidad (AEC 2013). Método Hanlon.

Ender Egg (1995). Diccionario de Trabajo Social.

Federación Internacional de Trabajadores Sociales y Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW 1928).

Hidalgo Jara Luisa (1998). Gestión de la Capacitación en las Organizaciones.

Kansas (2012). Conformación de Juntas Directivas.

Lozano Arvey (2011) Guía de presupuestos y monografías.

Lineamientos de Práctica Profesional Supervisada (2011).Universidad Rafael Landívar.

Montenegro Nineth 2001. El desafío de participación política de la mujer en Guatemala.

Plan de desarrollo Ocós San Marcos (2010-2025) proporcionado por la municipalidad.

Sulbrandt, (2006). Introducción a la Gerencia Social.

Monografía de Ocós, San Marcos (2012).

Manual de funciones de la oficina municipal de la mujer, -omm“Unión Europea, por la paz y la cohesión social” Programa Descentralización y Fortalecimiento Municipal Municipios Democráticos

[http://eeas.europa.eu/delegations/guatemala/documents/more\\_info/virtual\\_library/manual\\_omm\\_es.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/guatemala/documents/more_info/virtual_library/manual_omm_es.pdf), 2008.

Coppens Técnica de Educación Popular módulo 4 (2005).

## X. ANEXOS

### ANEXO 1.

#### JUNTA DIRECTIVA GRUPO DE MUJERES LIMONCITOS, OCÓS, SAN MARCOS, 2015

<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>
1. Aura Violeta Santos López	Presidenta
2. Amarilis Galindo	Vicepresidenta
3. Cindy Jackeline Morales de León	Tesorera
4. Doris de León	Secretaria
5. Sarahi Mazariegos	Vocal I
6. Rosalbina López	Vocal II
7. Ana Vilma Barrios	Vocal III

ANEXO 2.



	<b>JUNTA DIRECTIVA MUJERES ORGANIZADAS</b>
	<i>Cindy Morales</i> <small>Nombre:</small>
	<i>Tesorera</i> <small>Cargo:</small>
	<i>[Signature]</i> <small>Representante Múltiple de la Mujer</small>
	ALDEA LIMONCITOS, OCOS SAN MARCOS

### ANEXO 3.



Capacitación a al grupo de mujeres de Limoncitos, Ocós San Marcos



Capacitación sobre junta directiva

Junta Directiva grupo de Mujeres de Limoncitos, Ocós, San Marcos



Taller sobre Autoestima

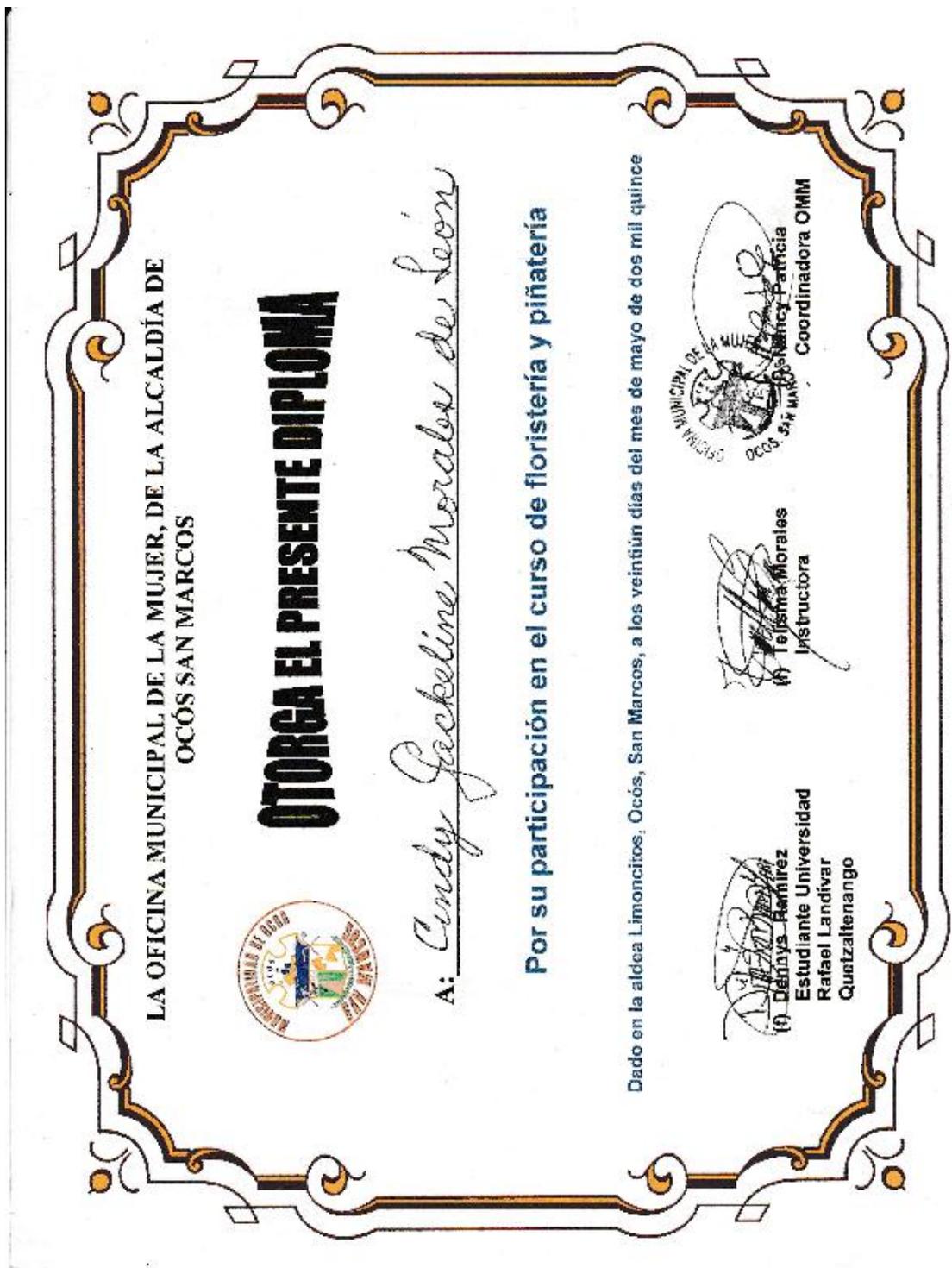


Dinámica motivacional el trencito



Curso de Piñatería y floristería





LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER, DE LA ALCALDÍA DE  
OCÓS SAN MARCOS



# OTORGA EL PRESENTE DIPLOMA

A: *Cindy Jacobeline Morales de León*

Por su participación en el curso de floristería y piñatería

Dado en la aldea Limoncitos, Ocos, San Marcos, a los veintidós días del mes de mayo de dos mil quince

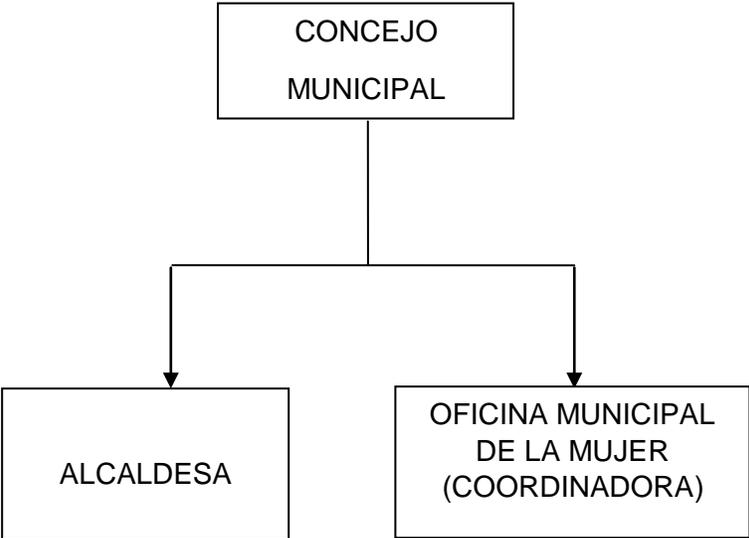
*Dianys Hernández*  
(f) Dianys Hernández  
Estudiante Universidad  
Rafael Landívar  
Quetzaltenango

*Tejina Morales*  
(f) Tejina Morales  
Instructora



**ANEXO 5.**

**ESTRUCTURA ORGANIZATIVA:**



## **ANEXO. 6**

### **PLAN DE SEGUIMIENTO PARA LA JUNTA DIRECTIVA DE LIMONCITOS OCOS, SAN MARCOS.**

**Responsable del Plan: Coordinadora de la oficina municipal de la mujer, de Ocos San Marcos.**

#### **Justificación**

El presente plan se formula para dejar una propuesta que de continuidad al proceso iniciado con la organización de mujeres de Limoncitos Ocos, San Marcos y de esta forma promover la Participación ciudadana de la mujer en las comunidades y aldeas más pequeñas e insertarlas en los procesos que se realicen y por medio de su conocimiento sean actoras del desarrollo en sus comunidades.

#### **Objetivos del plan de Seguimiento**

- Efectuar y proponer actividades de seguimiento en la comunidad de Limoncitos, Ocos, San Marcos, para dar continuidad a su proceso de capacitación recibido aumentando sus conocimientos y capacidades técnicas.
- Multiplicar los conocimientos adquiridos por la junta directiva a otros grupos de mujeres en las distintas aldeas y comunidades.

#### **Objetivo General**

Promover la participación de la junta directiva mediante la implementación de acciones continuando con el proceso de formación en coordinación con la Oficina Municipal de la Mujer.

## Objetivos Específicos

- Organizar y promover talleres con temáticas de interés comunitario que formen a las mujeres LA participación r de acuerdo a las necesidades particulares de cada grupo o comunidad.
- Realizar las gestiones necesarias para la implementación de nuevas acciones en coordinación con la OMM.

Acciones	Propuesta Metodológica
Gestionar apoyo de organizaciones y en base a esto poder dar solución a algunos problemas de las mujeres.	Formular propuestas de proyectos en base a las necesidades y darlas a conocer a la Oficina Municipal de la Mujer.
Realización de talleres en el cual ellas puedan seguir aumentando sus capacidades técnicas y políticas.	Guiarse por el plan de formación el cual les servirá como una herramienta de apoyo.
Coordinación de planificaciones con la Oficina Municipal de la Mujer	Efectuar planificaciones y agendas de actividades ya sea mensuales, o trimestrales con el fin de dar a conocer los nuevos programas de la junta directiva.
Integración de más personas a la organización	Realizar actividades o talleres con el fin de motivar y así se dé la integración de más personas que estén dispuestas a comprometerse a trabajar conjuntamente para el desarrollo de la comunidad
Formación y Capacitaciones	Que se realicen capacitaciones con el grupo de mujeres con el fin de aumentar sus conocimientos y seguir integrando al grupo mujeres.

## Recursos

Para realización del presente plan de seguimiento es importante hacer uso de los siguientes recursos:

### Humanos:

- Concejo Municipal,
- Alcalde Municipal,
- Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer,
- Coordinador de la Oficina Municipal de Planificación,
- Personas colaboradoras (profesionales).

### Financieros y Materiales.

- Mobiliario y equipo de oficina; mesas, sillas, impresora, fotocopidora,
- Salón donde se realizara alguna actividad,
- Computadora, Cañonera,
- Material didáctico,
- De oficina, papel bond, marcadores, lapiceros, paleógrafos, cartuchos, tintas, engrapadora, sellador,
- Refacción.

### Ficha Técnica:

**a.) Nombre del proyecto:** Reorganización y capacitación del grupo de lideresas de Ocós, San Marcos.

**b.) Objetivo General:** Fortalecer el conocimiento del grupo de mujeres mediante la conformación-elección de juntas directivas.

### c.) Descripción del Proyecto:

Lo que se pretende con este proyecto es organizar al grupo formarlos con capacitaciones, conformar la junta directiva, que consistirá en procesos que nos llevarán a alcanzar nuestros objetivos trazados en el proyecto.

**d.) Periodo de ejecución:**

De Enero a Mayo 2015

**e.) Institución responsable del proyecto:**

Oficina Municipal de la Mujer de Ocós, San Marcos

**f.) Ubicación:** Comunidades de Ocós, San Marcos.

**g.) Persona responsable del proyecto:** Dennys Ivón Ramírez Gómez.

**h.) Beneficiarios directos e indirectos:**

Directos

Grupo de 30 mujeres de Ocós

Indirectos

Mujeres de limoncitos Ocós, San Marcos.

**i) Costo total del proyecto:**

Q 17, 363.50 (diecisiete mil trescientos sesenta y tres cincuenta)

## ANEXO. 7



### *Municipalidad de Ocós*

DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS

GUATEMALA, C.A.

Tel: 4145-8299.-

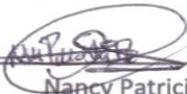
[www.municipalidadocos@gmail.com](mailto:www.municipalidadocos@gmail.com)

Licenciada  
Mayra Leticia López Sosa  
Responsable Práctica Supervisada  
Carrera Trabajo Social  
Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango

Ocós, 24 de junio del 2014

Nosotros: La Municipalidad de Ocós, San Marcos, por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: Dennys Ivón Ramirez Gómez, estudiante de la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango y Practicante de la Práctica Supervisada de la Carrera de Trabajo Social con número de carné: 2091610, se presentó a nuestra organización con el objetivo de solicitar espacio para realizar su Práctica Profesional Supervisada I y II, a lo cual estamos en la disponibilidad de brindarle el espacio y las condiciones necesarias para que realice su trabajo en el área de: Oficina Municipal de la Mujer de Ocós, San Marcos, lo cual implica que tendrá acceso a la información necesaria para la buena realización de su trabajo. Así mismo, hacemos de su conocimiento que la persona nombrada como persona enlace es: la Profesora Nancy Patricia García, quien se desempeña en el área de: Promoción de la Mujer, como Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer.

Atentamente,

  
Nancy Patricia García  
Coordinadora





## *Municipalidad de Ocós*

DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS

GUATEMALA, C.A.

Tel: 4145-8299.-

[www.municipalidadocos@gmail.com](mailto:www.municipalidadocos@gmail.com)

Licenciada  
Mayra Leticia López Sosa  
Responsable Práctica Supervisada  
Carrera Trabajo Social  
Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango

Ocós, 26 de enero del 2015

Estimada Licenciada:

Reciba un cordial saludo de la Oficina Municipal de la Mujer de Ocós, San Marcos deseándole éxitos en sus labores diarias.

Asimismo por medio de la presente se hace de su conocimiento que la estudiante Dennys Ivón Ramirez Gómez de la Universidad Rafael Landívar, presento y socializo su proyecto Organización y Capacitación del grupo de Mujeres de Limoncitos, Ocós, San Marcos el día lunes 26 de enero.

Quedando aprobado y el cual será ejecutado en coordinación con la Oficina Municipal de la Mujer en Limoncitos, Ocós, San Marcos.

Atentamente,

  
Nancy Patricia García  
Coordinadora





## *Municipalidad de Ocós*

DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS

GUATEMALA, C.A.

Tel: 4145-8299.-

[www.municipalidadocos@gmail.com](mailto:www.municipalidadocos@gmail.com)

Licenciada

Mayra Leticia López Sosa

Responsable Práctica Supervisada

Carrera Trabajo Social

Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango

Jueves 21 de mayo del 2015, Ocós, San Marcos

Estimada Licenciada:

Reciba un cordial saludo de mi parte y de la Oficina Municipal de la Mujer, Ocós, San Marcos deseándole muchas bendiciones.

De igual manera agradeciendo la oportunidad que nos brinda de ser parte de la formación académica de la estudiante Dennys Ivón Ramirez Gómez de la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango

Asimismo el proyecto ejecutado durante la práctica fue una gran fortaleza para Oficina Municipal de la Mujer y para el grupo de mujeres el cual fueron capacitadas y organizadas en donde expreso mi total satisfacción y como responsable del programa Promoción de la Mujer, doy el aval correspondiente que el proyecto fue ejecutado.

Cordialmente,

Nancy Patricia García  
Coordinadora

