

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

AGENDA DE DESARROLLO INTEGRAL PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE PAJAPITA, SAN
MARCOS.

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

SILVIA EMILIA REYES MIRANDA
CARNET 21853-03

QUETZALTENANGO, FEBRERO DE 2016
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

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

AGENDA DE DESARROLLO INTEGRAL PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE PAJAPITA, SAN MARCOS.

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR
SILVIA EMILIA REYES MIRANDA

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

QUETZALTENANGO, FEBRERO DE 2016
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: MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX
VICEDECANA: MGTR. . LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR
SECRETARIA: MGTR. ERIKA GIOVANA PAMELA DE LA ROCA DE GONZALEZ

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. MAYRA LETICIA LOPEZ SOSA DE CASTILLO

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. RAQUEL GARCIA SEDANO

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

DIRECTOR DE CAMPUS: P. MAYNOR 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

Por medio de la presente hago constar que la estudiante: **Silvia Emilia Reyes Miranda**, con carné No. **2185303** concluyó el Informe Final de Práctica Profesional Supervisada II (PPS II), Titulado: **“Agenda de desarrollo integral para las mujeres del municipio de Pajapita, San Marcós”**, 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. 04687-2015

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 SILVIA EMILIA REYES MIRANDA, Carnet 21853-03 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO (FS), del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 04406-2015 de fecha 25 de septiembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

AGENDA DE DESARROLLO INTEGRAL PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE PAJAPITA, 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 2 días del mes de febrero del año 2016.




MGTR. ERIKA GIOVANA PAMELA DE LA ROCA DE GONZALEZ, SECRETARIA
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

Agradecimiento

A Dios: Ser supremo por permitirme la vida y la oportunidad de alcanzar una más de mis metas.

A la Universidad

Rafael Landívar: Centro de estudios que me permitió culminar mi carrera.

A la Municipalidad de

Pajapita San Marcos: Por haberme brindado la oportunidad de realizar la Práctica Profesional en la Oficina Municipal de la Mujer.

A la Licenciada

Mayra López: Por su asesoría y acompañamiento durante la realización de la Práctica Profesional Supervisada.

A la Licenciada

Ana María Carlos: Por sus sabios consejos profesionales durante mi formación profesional, que Dios la Bendiga

A la Coordinadora de la

Facultad de Ciencias

Políticas y Sociales: Licenciada Nora de León por su apoyo y acompañamiento durante el proceso.

A mi Familia:

Por estar siempre conmigo, especialmente a mi Padre (Q.P.D.) por haber forjado en mi una persona con principios y valores.

A mis Amigos y Amigas:

Por estar siempre conmigo.

Dedicatoria

A Dios: Fuente inagotable de luz y sabiduría que iluminó el sendero de mi carrera, haciendo realidad mis aspiraciones.

A mis Padres: Cesar Augusto Reyes (Q.P.D) quien fue mi ejemplo y siempre fue mi mayor orgullo. Miriam Yolanda Miranda, por todo el apoyo que me brindaron, que mi triunfo sea para ellos como muestra de recompensa por sus esfuerzos y sacrificios en mi vida, se los agradezco de todo corazón los quiero mucho.

**A mis Hermanos
y Hermanas:**

Nohemi, Maricruz, Cesar y Marvin gracias por su apoyo incondicional durante mi carrera profesional sin ustedes no hubiera llegado a mi meta.

A mi Hijo:

Cesar Emilio Reyes, fuente de inspiración para poder lograr esta meta, que mi triunfo sea una meta para él en su vida, con mucho amor.

A mis Sobrinos(as):

Que mi triunfo sea para ellos(as) motivo de superación que lo que se proponga lo alcancen

Hipólito Rodríguez:

Un agradecimiento sincero por su apoyo incondicional durante esta etapa importante de mi vida.

A mis Amigas:

María Guadalupe Gramajo Rivas, por el apoyo incondicional y cariño sincero, Ruth Noemí Rivas por el apoyo brindado siempre, con mucho amor y cariño.

A mi Tío: Adrian Reyes, por sus sabios consejos con mucho cariño.

A mi Patria: Con lealtad, honestidad y respeto.

A la Universidad

Rafael Landívar: Por brindarme la oportunidad de formarme profesional, humanamente y con Excelencia Académica en Valores.

A mis Mentores(as): Por transmitirme sus conocimientos y experiencias a lo largo de mi formación universitaria.

Índice

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVOS.....	2
I. METODOLOGÍA.....	3
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. MARCO LEGAL.....	9
IV. PLAN GENERAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA	12
4.1 Marco Institucional, Regional y/o Comunitario del Municipio de Pajapita ...	12
4.1.1 Aspecto Cívico.....	13
4.1.2 Aspecto Social.....	14
4.1.3 Ubicación Geográfica	15
4.1.3.1 Clima	15
4.1.3.2 Demografía.....	15
4.1.3.3 Extensión Territorial.....	16
4.1.4 Estructura Organigrama	18
4.1.5 Funciones de los Primeros Puestos del Organigrama.....	19
4.1.6 Marco Institucional.....	21
4.1.7 Naturaleza y Área de Proyección	21
4.1.8 Ubicación Geográfica	22
4.1.9 Tamaño y Cobertura.....	22
4.1.10 Estructura Organizativa	22
4.1.11 Misión de la O.M.M.....	22
4.1.12 Visión de la O.M.M	23
4.1.13 Objetivos de la O.M.M	23
4.1.13.1 Objetivo General.....	23
4.1.13.2 Objetivos Específicos	23

4.2	Análisis Situacional.....	24
4.2.1	Problemas Generales	25
	a) Subsistema Razón de Ser	25
	b) Subsistema Psicosocial	26
	c) Subsistema Tecnológico.....	27
	d) Subsistema Gerencial	27
	e) Subsistema Estructural.....	28
4.2.2	Red de Actores	29
4.2.3	Demandas Institucionales y Poblacionales.....	30
4.2.4	Proyectos a Futuro	31
4.3	Análisis Estratégico	31
4.3.1	Problemas Identificados en el Centro de Práctica	32
4.3.2	Análisis de Problemas	32
4.3.3	Identificación de Estrategias de Acción	33
4.4	Proyecto de Intervención	35
4.4.1	Ficha Técnica	35
4.5	Priorización del Proyecto de Intervención.....	37
4.6	Resultados Esperados en el Periodo de la PPSII.....	38
4.7	Alcances y Límites.....	38
4.7.1	Alcances	38
4.7.2	Límites	38
4.8	Descripción General del Proyecto	39
4.8.1	Ámbito Institucional, Social, Cultural y Político	39
4.8.2	Fase I: Planificación.....	44
4.8.3	Fase II: Ejecución	44
4.8.4	Fase III: Monitoreo y Evaluación.....	45
4.8.5	Cronograma.....	47
4.9	Entorno Externo e Interno.....	48
4.10	Recursos y Presupuestos	50
4.10.1	Recursos Técnico y Humano.....	50
4.10.2	Recursos Materiales y Monetarios.....	50

4.10.3	Presupuesto	51
4.11	Monitoreo y Evaluación	51
4.11.1	Indicadores de Éxito Específico.....	51
4.11.2	Indicadores de Éxito General	52
4.12	Marco Lógico	53
V.	ANÁLISIS DE RESULTADO.....	57
VI.	PLAN DE SEGUIMIENTO.....	61
VII.	CONCLUSIONES.....	62
VIII.	RECOMENDACIONES	63
IX.	ANEXOS	64
X.	BIBLIOGRAFÍA.....	75

Resumen

El presente documento trata sobre la realización de la Práctica Profesional Supervisada de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, realizada en la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Pajapita, San Marcos.

Después de realizar un proceso de investigación y un diagnóstico situacional se dieron una serie de problemas en la institución, los cuales dieron como resultado el proyecto que se ejecutó denominado: Agenda de Desarrollo Integral para las Mujeres del Municipio.

La importancia del proyecto en la Oficina Municipal de la Mujer es de suma trascendencia para que las mujeres tengan la capacidad de incidir en los distintos ámbitos de participación ciudadana a nivel comunitario, municipal y regional.

Se facilitó Talleres con la finalidad de que las mujeres participaran en el proceso de elaboración de la Agenda de Desarrollo el cual es un documento realizado por ellas, en el cual quedó plasmado las principales necesidades sentidas que existen en el municipio, así también lograr que las mujeres se empoderen de los diferentes procesos de incidencia y participación ciudadana.

Este proceso se realizó con el acompañamiento de la Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, logrando que las mujeres participaran en el proceso.

INTRODUCCIÓN

Se presenta el informe final de Práctica Profesional Supervisada, de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, la cual se realizó en la Municipalidad de Pajapita, San Marcos, específicamente en la Oficina Municipal de la Mujer.

Este proceso es el espacio que le permite al estudiante, la planificación de un proyecto de intervención, el cual se ejecuta durante el proceso de la Práctica Profesional Supervisada, permitiendo la inserción del estudiante en el ámbito institucional, con el propósito de incidir positivamente en el desarrollo de la institución y por ende en el de las comunidades.

Teniendo asignado el centro de práctica se procedió a realizar el diagnóstico participativo, la investigación de campo y bibliográfica, Marco institucional, los antecedentes, naturaleza y áreas de proyección, tamaño y cobertura.

Seguidamente se realizó el análisis situacional de la institución, posteriormente se define la propuesta de intervención la cual es: Agenda de desarrollo integral para las mujeres del Municipio de Pajapita, San Marcos.

Se realiza el análisis de resultados, tomando como base los informes realizados durante el proceso, en este capítulo se encuentra los objetivos que se pretendió alcanzar con cada una de las fases del proyecto.

Para finalizar, se realiza el Marco Teórico Conceptual acorde al tema de intervención y Anexos de información que se considere conveniente para respaldar el trabajo por desarrollar.

OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA

A través de los lineamientos de Práctica Profesional Supervisada aprobados por Vice Rectoría Académica de la Universidad Rafael Landívar con fecha 7 de enero de 2008, proceso que corresponde a los siguientes objetivos:

Que el estudiante cuente con una experiencia integradora de aprendizaje, donde se funde el conocimiento, la práctica y los valores ignacianos y vincula al estudiante con espacios de proyección social en los que pueda contribuir con sus aportes a proyectos y satisfacción de necesidades de colectivos sociales que lo requieran.

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 humanas, 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, el 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.

I. METODOLOGÍA

Ander Egg (1982, referenciado por Gordillo, 2007) afirma que la metodología es el: “conjunto de operaciones o actividades que dentro de un proceso pre establecido, se realizan de manera sistemática para conocer y actuar de la realidad social”.

Se realizó una primera aproximación a la institución en donde se realizó un diagnóstico, el cual permitió conocer sus debilidades en base a las cuales se trabajó.

Seguidamente se procedió a formular un proyecto de intervención el cual es una Agenda de Desarrollo Integral para las mujeres, con la finalidad que la institución cuente con un documento estratégico para la implementación de proyectos en beneficio de las mujeres.

Durante el proceso se realizó la recopilación de información por medio de boletas, estudios, socioeconómicos, estadísticas anteriores y actuales, para dar seguimiento y conocer la problemática que tienen las mujeres en las diferentes comunidades.

Se seleccionan los conceptos y objetivos de la realidad para dar posible solución a la problemática en la que se encuentran las mujeres, tanto en lo económico, cultural, social y psicológico, en el cual se seleccionó un proyecto para intervención siendo la realización de una Agenda de Desarrollo Integral para las mujeres del municipio.

Para la ejecución del proyecto se trabajó con representantes de los grupos organizados de la Oficina Municipal de la Mujer, para poner en práctica la participación ciudadana, se les brindo talleres y capacitaciones sobre sus derechos y leyes que les amparan, entre otros. Se trabajó juntamente con COCODES, líderes y lideresas Comunitarios para poder lograr la participación activa, los objetivos y metas propuestas para hacer valer la integridad y los derechos de las mujeres.

La cual se creó por medio de capacitaciones sobre autoestima, violencia contra la mujer, discriminación, también fue importante promover el empoderamiento de las mujeres como gestoras de su propio desarrollo, contando con la participación de instituciones externas que coordinan a la O.M.M. ONGS tales como (FUNDAP, SOSEP) impartiendo talleres de repostería, elaboración de Shampoo, bisutería, piñatas, entre otros, para poder brindarles apoyo y darle posible solución a la problemática en la que se encuentran.

Los talleres son impartidos por O.N.G´S, que apoyan a la O.M.M, también se realizan jornadas de salud, en diferentes comunidades del municipio, con el fin de mantener a los grupos de mujeres unidos y que participen de forma activa en sus respectivas comunidades.

Se ejecutó el proyecto titulado Agenda de Desarrollo Integral, en la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos, con la participación de mujeres de diferentes comunidades, logrando la participación e integración activa de las señoras de diferentes comunidades del municipio.

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

A continuación se presenta una serie de conceptos que tienen relación con la participación ciudadana, los cuales fueron abstraídos del título del proyecto el cual es “Agenda de desarrollo integral para las mujeres del municipio de Pajapita, San Marcos”.

La democracia se cimienta a partir de la participación ciudadana y se fortalece a través de la calidad de ella. La Participación Ciudadana es el “involucramiento de las personas y las organizaciones en los procesos de toma de decisiones y en el diseño, la implementación y la evaluación de políticas o acciones públicas” (Arenales, 2012).

Así mismo la organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común. Deben relacionarse entre sí para obtener la eficiencia que se busca. Algunas ventajas de una buena organización son: lograr un contexto en el que las personas trabajen en conjunto; facilitar el logro de los propósitos de la comunidad; proporcionar comunicaciones efectivas y eficientes; dar a conocer a la comunidad los avances de los procesos que realicen.

La organización comunitaria es aquella organización con personalidad jurídica y sin fines de lucro, que tiene por objeto representar y promover valores e intereses específicos de la comunidad. Por tanto, una Organización Comunitaria no puede perseguir fines de lucro y deberá respetar la libertad religiosa y política de sus integrantes, quedándoles prohibida toda propaganda, campaña o acto proselitista por estas materias.

El término participación ciudadana hace referencia al conjunto de acciones o iniciativas que pretenden impulsar el desarrollo local y la democracia participativa a través de la integración de la comunidad al quehacer político.

La participación ciudadana es el camino para poder lograr un desarrollo deseable, en las comunidades, solo organizándose y participando se pueden alcanzar logros favorables, el empoderamiento de los grupos de personas en las comunidades permitirá el involucramiento de estos en los procesos y obtener mejores resultados para poder lograr un desarrollo en las comunidades. Siendo también parte fundamental el involucramiento de las mujeres en dichos procesos, para lograr una igualdad de género.

Por su parte el Trabajo Social en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es la de facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y la prevención de las disfunciones. “El Trabajo Social profesional está enfocado a la solución de problemas y al cambio. Por ello, los trabajadores sociales son agentes de cambio en la sociedad y en las vidas de las personas, familias y comunidades para las que trabajan. El Trabajo Social es un sistema de valores, teoría y práctica interrelacionados entre sí”. (Ander Egg 1995: 268).

Tal como lo expresa Arenales (2011) “el Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación empoderada de un pueblo para incrementar el bienestar mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento y los sistemas sociales. El Trabajo Social interviene en los puntos en que las personas interactúan en su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social, son fundamentales para el Trabajo Social”.

Parte fundamental para un desarrollo es el saber gerenciar, con esto nos referimos a la Gerencia Social. Arenales (2011) se refiere a la Gerencia Social como una “estrategia que se basa en los criterios de una equidad, la eficacia y la eficiencia y la sostenibilidad, que permite orientar la toma de decisiones, las acciones a seguir, el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados”. Con la implementación de una agenda de desarrollo integral de las mujeres, se busca la eficacia y eficiencia de los proyectos, los

cuales están enfocados a priorizar las necesidades de las mujeres en las comunidades del municipio de Pajapita, San Marcos.

“El Desarrollo es un proceso en el cual cada ser humano tiene que vivir para ir creando una madurez adecuada a su edad. Es una secuencia de cambios tanto del pensamiento como sentimientos y sobre todo el más notorio es el físico, dándose estos cambios se llega a una madurez tanto intelectual, social como muscular y de esta manera el individuo se va desarrollando en todas sus dimensiones. Es un proceso continuo, ordenado en fases, a lo largo del tiempo, que se construye con la acción del sujeto al interactuar con su medio adaptándose gradualmente”. (Rosales 2007:82)

El desarrollo social es un proceso que, en el transcurso del tiempo, conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes ámbitos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, empleo, salarios, principalmente. Implica también la reducción de la pobreza y la desigualdad en el ingreso. En este proceso, es decisivo el papel del Estado como promotor y coordinador del mismo, con la activa participación de actores sociales, públicos y privados. El desarrollo permite el crecimiento de un proceso, dándole continuidad, para su evolución dentro del grupo, comunidad en donde se implemente. Como expone USAID en la página web del programa Nexos, (<http://www.usaidnexos.org/>).

Dentro del proceso para la inclusión de las mujeres en el ámbito social, político y cultural esta brindarle las herramientas necesarias para su desarrollo, por lo tanto en este proceso fue indispensable la creación de una Agenda de la Mujer la cual es una herramienta de planeación estratégica y de gestión que orienta e impulsa un conjunto de acciones en pro del desarrollo integral de las mujeres del municipio; la agenda es implementada por la OMM como instancia técnica y por la red de mujeres del municipio como organización de sociedad civil; a efecto de implementar procesos para promover cambios, propiciar la igualdad de género y la incorporación de la mujer en la agenda social y política del municipio y del país en general.

La agenda permite tener claridad en los proyectos priorizados para las mujeres, con el objetivo de implementar proyectos productivos y sostenibles, en base a las necesidades sentidas de las mujeres. En la cual también hablamos de necesidades prácticas y estratégicas de género cuando nos referimos de manera diferenciada a lo que necesitan las mujeres y lo que necesitan los hombres.

Para identificar las necesidades de género se debe tener presente en cada caso las diferencias culturales, locales, regionales, de edad, de clase, de niveles educativos, de ocupaciones y otros. Por ejemplo, una necesidad práctica prioritaria para las mujeres es el acceso a los servicios de agua potable a domicilio, ya que ellas deben recorrer distancias largas para proveerse del líquido elemento. Evidentemente, la satisfacción de esta necesidad no es exclusiva de la mujer sino que los beneficios llegan al conjunto de la familia. Para el hombre una necesidad práctica prioritaria puede ser la construcción de caminos para llegar a su fuente de trabajo.

Generalmente las necesidades prácticas son comunes a ambos sexos, pero las prioridades varían de acuerdo a la realización de los trabajos. En el caso de los intereses estratégicos existe mayor diferencia entre las preferencias de hombres y mujeres. Por ejemplo para los hombres puede ser una necesidad estratégica importante la construcción de una sede social o una cancha deportiva; en cambio, para las mujeres será importante la construcción de una guardería.

Se entiende por necesidad a la carencia de alguna cosa, lo cual no es lo mismo para mujeres que para hombres, las necesidades de mujeres son de carácter sentimental, pensando siempre en el bienestar de la familia, con la creación de una agenda de desarrollo integral para las mujeres, en base a las necesidades sentidas por ellas, se facilitara la implementación de proyectos que busque su desarrollo y crecimiento en la sociedad.

III. MARCO LEGAL

Para la realización de los talleres, se utilizaron las diferentes leyes que amparan a las mujeres y que promueven la participación ciudadana, las cuales sirvieron de soporte legal, para el empoderamiento de las mujeres.

CODIGO MUNICIPAL DECRETO 12 .2002 Y SUS REFORMAS

LEY DE CONSEJOS DE DESARROLLO URBANO RURAL: DECRETO 11-2002

ARTICULO 3. Objetivo,

ARTICULO 4. Integración de Sistema de Consejos de Desarrollo,

ARTICULO 11. Integración de los Consejos Municipales de Desarrollo,

ARTICULO 12. Funciones de los Consejos Municipales de Desarrollo,

ARTICULO 13. Integración de los Consejos Comunitarios de Desarrollo,

ARTICULO 14. Funciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo,

Los artículos consultados fueron de importancia para dar a conocer los diferentes niveles en los que se pueden participar y la forma en la que los consejos de desarrollo a nivel comunitario se conforman, el proceso de su integración y las funciones. **Incentivando** a las mujeres a ser parte fundamental del COCODE de su comunidad, fomentando la participación, siendo un eje fundamental para la ejecución de los proyectos inmersos en la Agenda realizada.

LEY GENERAL DE DESCENTRALIZACION:

Artículo 2. Concepto de Descentralización,

Artículo 5. Objetivos,

Artículo 13. Instituciones,

Artículo 16 Del Presupuesto Municipal.

La Descentralización es un proceso mediante el cual se transfiere desde el Organismo Ejecutivo a las municipalidades y demás instituciones del Estado, y a las comunidades organizadas legalmente.

El financiamiento para la aplicación de las políticas públicas nacionales, a través de la implementación de políticas municipales y locales en el marco de la más amplia participación de los ciudadanos.

LEY DE DIGNIFICACION Y PROMOCION INTEGRAL DE LA MUJER:

Decreto Numero 7-99 del Congreso de la República,

Objetivos, principios, ámbito de acción,

ARTÍCULO 3. Discriminación contra la mujer,

ARTÍCULO 4. Violencia contra la mujer,

ARTÍCULO 9. Acciones y mecanismos que garanticen la equidad en la educación,

ARTÍCULO 12. Mecanismos mínimos en la esfera de trabajo,

ARTÍCULO 15. Acciones y mecanismos en la esfera de la salud,

ARTICULO 19. Campañas y programas del Estado.

LEY CONTRA EL FEMICIDIO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER DECRETO NÚMERO 22-2008

Artículo 1. Objeto y fin de la ley,

Artículo 2. Aplicabilidad,

Artículo 4. Coordinación interinstitucional,

Artículo 6. Femicidio,

Artículo 7. Violencia contra la mujer,

Artículo 19. Asistencia legal a la víctima.

Objetivos y ámbito de acción, de la Ley de Dignificación y promoción integral de la mujer, según artículo 2. “Promueve el desarrollo integral de la mujer, y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala.

Promueve el desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, las convenciones internacionales de los derechos humanos de las mujeres y los planes de acción emanados de las conferencias internacionales sobre la temática de la mujer, correspondiendo tal promoción a las instituciones públicas y privadas en lo que fueren aplicables”.

Claro y evidente que la Oficina municipal de la mujer del municipio de Pajapita San Marcos, cuenta con instrumentos legales para la generación de programas, planes y proyectos que generen el desarrollo integral de las mujeres, a través de un instrumento ordenado y claro que promueva participación activa e incidencia en la toma de decisiones al momento de elaborar el presupuesto anual de instituciones públicas y privadas.

El desconocimiento del marco legal existente en nuestro país, hace pasiva la participación de las mujeres y la toma de decisiones incoherente con las políticas institucionales.

IV. PLAN GENERAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA

4.1 Marco Institucional, Regional y/o Comunitario del Municipio de Pajapita

A continuación se presenta el marco municipal de Pajapita, San Marcos, en este capítulo se encuentra información y datos relevantes del municipio.

El municipio de Pajapita fue fundado el 31 de marzo de 1920. En la época del ferrocarril en Guatemala, el municipio fue beneficiado y desarrollado, hoy en día las antiguas vías se encuentran a un costado del pueblo, instalaciones totalmente deshabitadas.

El nombre del municipio de Pajapita proviene del Náhuatl, Paxte que significa planta filamentososa que cuelga de los árboles, según monografía del municipio, era también un atributo de los sacerdotes mexicanos, quienes tenían sus cabelleras como Paxte.

El municipio fue creado por acuerdo gubernativo del 31 de marzo de 1920, que literalmente dice: “con vista del incremento que ha tomado la aldea de Pajapita y de lo pedido por el fiscal de gobierno, el Presidente Constitucional de la República Manuel Estrada Cabrera, Acuerda: Crear el nuevo municipio de Pajapita en el departamento de San Marcos”. Este municipio se segregó de Nuevo Progreso, antes llamado San Joaquín y El Progreso.

Las tierras del Sur-occidente del País y a las vecinas de México eran de Manjaa o sea el Abuelo del Agua, este dispuso que el Valle más fértil y acariciado por sus ríos tan sonoros era el Valle que el llamo Tierras de Pajapán que quiere decir Lugar entre agua, por estar rodeado de ríos.

Poco a poco las palabras se fueron modificando llamándola después Pajapa que era la parte más desarrollada de la zona, más tarde le llamaron Pajapita, que era el diminutivo de Pajapa que quiere decir: Pajapa Chiquita el cual pertenecía a Nuevo Progreso, en las fechas de 1,910, este Municipio fue fundado después de la colonia.

Los fundadores del Municipio de Pajapita fueron los señores: Luis Figueroa Morales y Manuel Figueroa Morales, ya que ellos fueron los que realizaron todos los trámites para que se declarara Municipio, el cual no ha sufrido ningún traslado desde su fundación. La procedencia de los primeros pobladores del Municipio fueron principalmente alemanes, españoles y algunas personas del Departamento de Retalhuleu.

El Municipio está situado en el valle de la zona costera, del departamento de San Marcos, no cuenta con volcanes ni Montañas, El 40 % de la extensión topográfica es ligeramente inclinada; mientras el 60% es plana.

Los suelos de dicho municipio, normalmente son deficientes en Nitrógeno y Fósforo, pero tienen disponibilidad de potasio, elemento indispensable para el crecimiento de los cultivos. (Monografía pajapita 2009, secretaria de la municipalidad de pajapita).

Costumbres y tradiciones:

Dentro de las costumbres y tradiciones de Pajapita se encuentran las siguientes:

Judea:

Presentación en las calles principales de la cabecera municipal de la vida de Jesucristo, a partir del domingo de ramos y concluye el domingo de resurrección, resaltando la actividad a judas el día miércoles santo y el sábado de gloria, así como la crucifixión el viernes santo. Baile del venado: Es realizado para la feria patronal del municipio, jóvenes y adultos revisten con trajes de venado y se colocan en un lugar estratégico para los ensebados. Baile del torito: Se realiza para la feria, en conmemoración a la virgen de concepción.

4.1.1 Aspecto Cívico

Se practican en los centros educativos el día lunes. En el mes de la patria a partir del primero de septiembre, cada institución realiza en el salón municipal su presentación cívica, con noches culturales.

4.1.2 Aspecto Social

Organizaciones sociales existentes:

Grupos organizados, espontáneos o tradicionales:

Se forman grupos espontáneos, los cuales trabajan en la organización de algún evento, ya sea deportivo, cultural o social; pero no siempre trabajan las mismas personas, se realizan de común acuerdo para formar otros grupos con nuevas personas. En los grupos tradicionales, casi siempre trabajan en la organización de la feria del municipio.

COCODES: Se han formado los Consejos Comunitario de Desarrollo en algunas las aldeas, Caseríos y Parcelamiento del municipio.

Cocodes del municipio de Pajapita:

Cantón San Francisco,
Caserío Buenas Nuevas,
Colonia San Miguel Arcángel,
Caserío Bella Vista,
Caserío El Carmen Puntarenas,
Sector San Juan,
Sector Ríos Cuaches,
Aldea Nahuatán,
Caserío La Providencia,
Lotificación Nueva Pajapita,
Aldea el Fortín,
Cantón la playa,
Sector villas de Pajapita,
Lotificación Eco Residenciales palmeras,
Aldea san Antonio,
Aldea las flores,
Aldea san miguel,
Aldea Concepción Meléndrez,
Caserío la parada.

La mayoría de COCODES no incluyen a mujeres dentro de su organización, por lo que la participación femenina es casi inexistente.

4.1.3 Ubicación Geográfica

El municipio se encuentra a 68 km. de la cabecera departamental de San Marcos, 370 km. de distancia a la ciudad capital vía san Marcos y 240 kilómetros de la ciudad capital vía Costa Sur o carretera CA-1.6.

4.1.3.1. Clima

Su clima es humedad relativa y absoluta. Se presentan dos temporadas, la lluviosa por lo general es de mayo a octubre y la seca o verano es de noviembre a abril, los meses calurosos son marzo y abril.

4.1.3.2. Demografía

La Cabecera Municipal de Pajapita tiene categoría de pueblo, para el año 1994 la población total del Municipio era de 12,125 habitantes que formaban 2,425 hogares; en el 2002 la población ascendida a 16,600 habitantes que constituían 3,230 hogares y en la proyección realizada para el año 2010 según el Instituto Nacional de Estadística -INE-, es de 22,807 habitantes equivalentes a 4,561 hogares. La tasa de crecimiento poblacional del Municipio, en el 2010 con relación al 2002 corresponde a 14% anual.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística -INE-, el 45% de la población se ubica en el área rural y el 55% en el área urbana, se observa una disminución de la población en el área rural del 14%, al comparar los años censales 1994, 2002 Y la proyección 2010, mientras que el área urbana se ha incrementado en la misma proporción, debido al crecimiento de la población y la migración que se da dentro del mismo Municipio.

La población total del Municipio está conformada por el 52% hombres y 48% mujeres, de acuerdo a la proyección realizada por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2010 del total de la población el 99% no es indígena y el 1% es indígena.

4.1.3.3. Extensión Territorial

Según la Monografía de Pajapita, elaborada en (2009) por la secretaria municipal. La extensión territorial del municipio es de 84 kilómetros cuadrados y su división política administrativa consta de la cabecera municipal, 8 aldeas, 6 caseríos, 4 cantones, 1 Parcelamiento, 17 haciendas y 3 lotificaciones, descritos a continuación.

Cabecera municipal: Pajapita.

Cantones urbanos: La Ceiba, La Playa, San Francisco, Pueblo Nuevo, El Ferrocarril, Justo Rufino Barrios y El Rastro.

Aldeas: San Antonio Las Flores, Medio Monte, Pajapa, El Fortín, Concepción Meléndrez, San José Belice, Nahuatán y San Miguel.

Caseríos: El Carmen Puntarenas, La Providencia, Bella Vista, La Parada, Puente Nahuatán y Buenas Nuevas.

Haciendas: Santa Lucrecia, Santa Ana, El Carmen, Santa Cruz, La Brisa, La Isla, Quien Sabe, Amazonas, Bella Vista, El Rosario, Palpeten, Palmeras, El Palmar, La Virgen, El Naranja, El Prado.

Colonias urbanas: San Miguel Arcángel.

Parcelamiento rural: La Libertad.

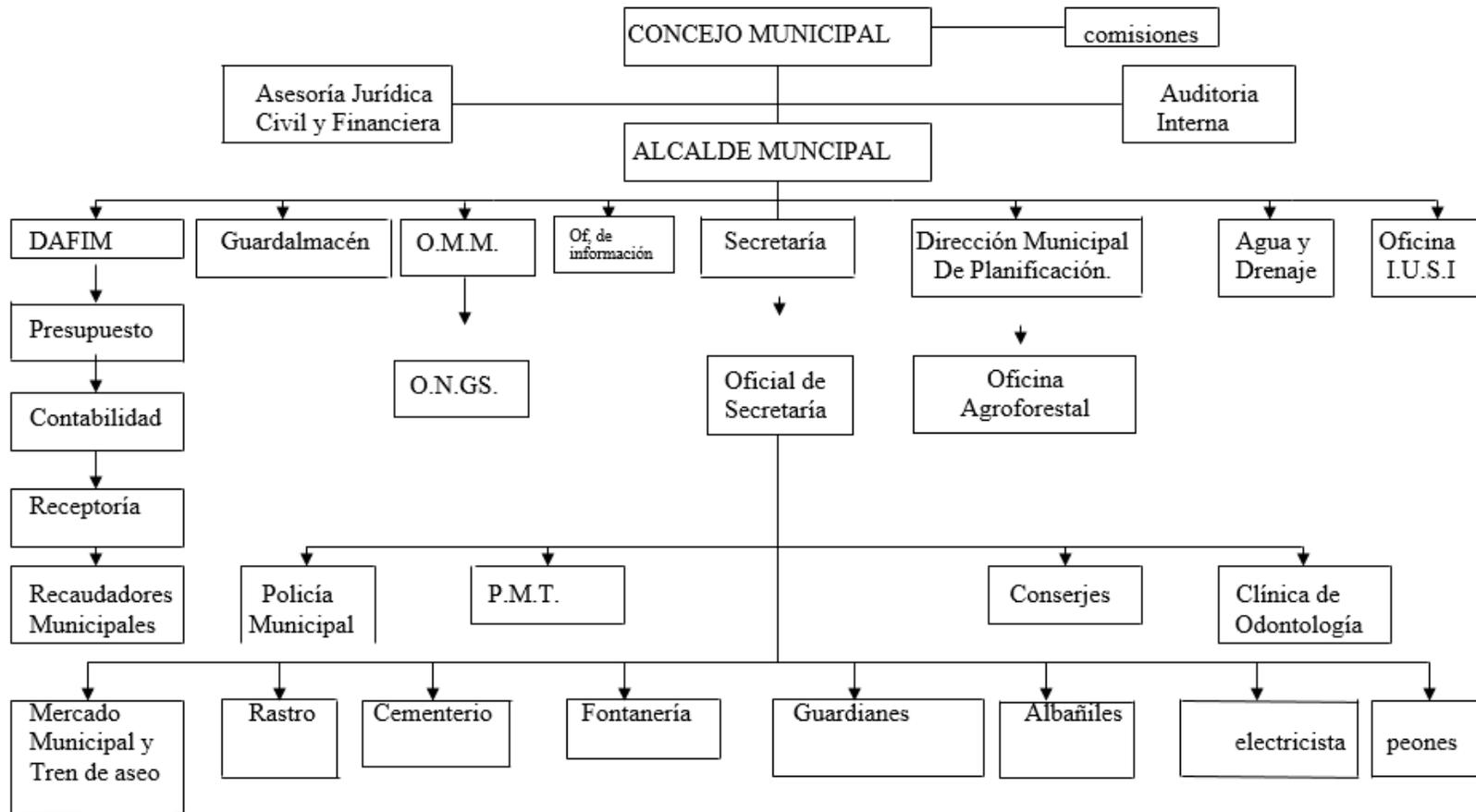
Lotificaciones urbanas: Nueva Pajapita, Las Gemelas y Eco Residenciales Palmeras.

El municipio colinda al norte con los municipios de El Tumbador y Nuevo Progreso; al sur con el nuevo municipio de La Blanca y Ocos; al este con el municipio de Coatepeque (Quetzaltenango) y al oeste con los municipios de Ayutla y Catarina, del departamento de San Marcos.



4.1.4. Municipalidad de Pajapita, Departamento de San Marcos

ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DE PAJAPITA, SAN MARCOS.



4.1.5 Funciones de los Primeros Puestos del Organigrama

Le compete al Concejo Municipal:

- La iniciativa, deliberación y decisión de los asuntos municipales;
- El ordenamiento territorial y control urbanístico de la circunscripción municipal;
- La convocatoria a los distintos sectores de la sociedad del municipio para la formulación e institucionalización de las políticas públicas municipales y de los planes de desarrollo urbano y rural del municipio, identificando y priorizando las necesidades comunitarias y propuestas de solución a los problemas locales;
- El control y fiscalización de los distintos actos del gobierno municipal y de su administración:
- El establecimiento, planificación, reglamentación, programación, control y evaluación de los servicios públicos municipales, así como las decisiones sobre las modalidades institucionales para su prestación, teniendo siempre en cuenta la preeminencia de los intereses públicos. (Código Municipal).

Atribuciones y obligaciones del alcalde:

En lo que le corresponde, es atribución y obligación del alcalde 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.

El alcalde preside el Concejo Municipal y tiene las atribuciones específicas siguientes:

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

Administración Financiera Integrada Municipal:

Elabora en coordinación con la oficina municipal de planificación, la programación y formulación del presupuesto; la programación de la ejecución presupuestaria, administra la gestión financiera del presupuesto, la contabilidad integrada, la deuda municipal, registra las diversas etapas de la ejecución presupuestaria del ingreso y gasto. (Memoria de labores, secretaria de la municipalidad de pajapita).

Funciones de la O.M.M.:

Informar al Concejo Municipal y sus Comisiones, a la Alcaldesa o Alcalde, al COMUDE y sus Comisiones y a las instancias que sean necesarias, sobre la situación específica de las mujeres del municipio con el objetivo de elaborar e implementar propuestas, políticas públicas y acciones permanentes a favor de las mujeres.

Oficial de Secretaría:

Elabora lo siguiente: oficios a las diferentes entidades gubernamentales y no gubernamentales, Inscripciones de Matriculas de Fierro de Fuego, Inscripciones de Consejos Educativos de las Diferentes Escuelas, Elaboración de Contratos (para el personal Municipal, Piso de Plaza, locales para carnicerías y locales comerciales), Declaraciones juradas de Supervivencia programa Adulto Mayor, Supervivencias del FOPINDE, Supervivencias de Clases pasivas del Estado, Elaboración de Carta Poder, Certificaciones Varias, Matrimonios Civiles, Licencias (para Bailes, para Máquinas Tragamonedas).

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.

4.1.6. Marco Institucional

4.1.6.1. Información General Sobre la Institución

Oficina Municipal de la Mujer:

En el año 2009 se incorpora la Oficina Municipal de la Mujer de Pajapita San Marcos, su creación emana de las demandas, propuestas e incidencia del movimiento de mujeres, que plantearon la creación de un ente real entre mujeres y hombres, que impulsara políticas públicas a favor de las mujeres y su plena participación en el desarrollo del país.

En la actualidad le brinda apoyo a 18 grupos de mujeres con cobertura en la mayor parte del municipio.

4.1.7 Naturaleza y Áreas de Proyección

En el marco de la descentralización, el municipio y la municipalidad adquieren mayor importancia como la instancia del Estado que está en contacto directo con la población y sus diferentes necesidades y demandas.

En este proceso sobresale la importancia de la participación de las mujeres para incidir directamente en la elaboración de políticas públicas municipales orientadas a lograr mayores niveles de equidad de género.

La Oficina Municipal de la Mujer, tiene naturaleza de Oficina Técnica y se instala como el mecanismo institucional de la estructura municipal, que facilita la interlocución entre la municipalidad y las mujeres del municipio que poseen derechos y deberes y cuyas necesidades e intereses deben ser atendidos, en igualdad de oportunidades. Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer O.M.M

La Oficina Municipal de la Mujer de Pajapita abre sus puertas en el año 2009 y actualmente tiene su proyección en beneficio para 18 grupos de mujeres para poder gestionar los proyectos y mejorar su calidad de vida.

- **Programas con que cuenta:**
Mujer, Niñez y Pacto Hambre Cero

4.1.8 Ubicación

La Oficina Municipal de la Mujer está ubicada dentro del edificio municipal, de la municipalidad de Pajapita, San Marcos.

4.1.9 Tamaño y Cobertura

La Oficina Municipal de la Mujer da cobertura a 18 grupos de mujeres organizadas de las comunidades del municipio.

4.1.10 Estructura Organizativa

La Oficina Municipal de la Mujer no tiene un organigrama propio, debido a que solo la coordinadora se encuentra en esta instancia, no se tiene más personal, por lo tanto podemos ubicarla solamente en el organigrama municipal.

4.1.11 Misión de la O.M.M

Misión de la O.M.M. Somos una institución que posiciona los derechos de las mujeres en las políticas públicas, a través de la asesoría y la coordinación para del cumplimiento de los instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

4.1.12 Visión de la O.M.M

Plena participación y ciudadanía de las mujeres, por la construcción de un nuevo pensamiento que sustenta relaciones democráticas, igualitarias e incluyentes y por su contribución en la generación y puesta en práctica de políticas públicas que ayudan a poner fin a la desigualdad, la exclusión, el racismo y la violencia contra las mujeres.

4.1.13. Objetivos de la O.M.M.

El Manual de Funciones de la O.M.M. establece los siguientes objetivos para esta institución:

4.1.13.1. Objetivo General

Incidir activamente en los procesos de formulación, planificación, asignación presupuestaria, implementación y monitoreo de las políticas públicas municipales que beneficien el desarrollo integral de las mujeres indígenas y mestizas en su diversidad cultural en coordinación con las mujeres y sus organizaciones en el Municipio.

4.1.13.2. Objetivos Específicos

Promover la participación activa y organizada de las mujeres en el COMUDE y a través de los COCODES y fortalecer su liderazgo en la elaboración y propuesta de iniciativas de políticas, económicas, culturales y sociales como sujetas de desarrollo con derechos propios, que estas se reflejen en el presupuesto municipal.

Promover espacios de interlocución y diálogo entre la municipalidad, instituciones gubernamentales y no gubernamentales con presencia en el municipio y las organizaciones de las mujeres para la elaboración y/o seguimiento de la política municipal para la equidad.

Fortalecer a las organizaciones de las mujeres y promover la coordinación entre las mismas para la incidencia y participación política en el desarrollo integral de las mujeres en el municipio.

4.2 Análisis Situacional

El siguiente análisis permite conocer la situación actual de la institución Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos. Para realizar este análisis se hace uso del método sistémico el cual se divide en cinco subsistemas los cuales son: razón de ser, tecnológico, estructural, psicosocial y gerencial. Facilitando la identificación y cumplimiento de las actividades que se realizan.

Para obtener la información se utilizarán diferentes técnicas e instrumentos dentro de ellas se encuentran la observación, entrevista y FODA.

Esta identificará las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que existen en el centro de práctica.

Según Alonso, L. (1994) la técnica de la observación es el procedimiento y/o técnica de información que requiere la percepción deliberada de comportamientos emitidos por unas personas realizada por un observador entrenado mediante protocolos preparados al efecto que permitan una anotación sistemática, en una situación natural o análoga.

Esta técnica nos permite conocer a fondo a las personas con las que estamos trabajando, lo cual es importante al momento de obtener datos para la realización de la agenda.

Según Pérez, F. (2005) la entrevista es la técnica con la que el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada, la información versará entorno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando.

Esta técnica permite la obtención de datos de forma directa con las personas inmersas en el proceso, a su vez permite interactuar con las personas involucradas.

Según David, F. (1997) el análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas, también es una herramienta que puede considerarse sencilla y que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada.

El aporte del análisis FODA permitió obtener información sobre el estado en el cual se encontraba la O.M.M, y determinar el proyecto a realizar, el cual sería de utilidad para el desarrollo eficiente y eficaz de la oficina.

4.2.1 Problemas Generales

a) Subsistema Razón de Ser:

Este subsistema incluye, visión, valores, objetivos, políticas, zonas de servicios, servicios que ofrecen y los resultados que se esperan de los mismos.

Las fortalezas identificadas es que su visión y su misión son evidentes en la promoción y reivindicación de los derechos de las mujeres, aplicando políticas que estén en busca del bienestar de las mujeres del municipio y coherentes a las políticas y estrategias institucionales. La institución cuenta con otras instituciones las cuales brindan apoyo en talleres o capacitaciones de diferentes proyectos a los grupos de mujeres.

Es importante resaltar que existe en la oficina de la mujer un manual de funciones, que delimita los objetivos generales, específicos, la misión, su visión y los programas y proyectos para llevar a cabo los procesos que conllevan a la promoción del desarrollo integral de la mujer.

La institución orienta las prioridades de inversión pública, privada y de cooperación internacional con ideas de proyectos que respondan a las autoridades priorizadas territorialmente de manera consensuada. Orientar el esfuerzo local para contribuir a la superación de las mujeres del municipio, por medio de la realización de una Agenda de Desarrollo Integral, la cual identifique las necesidades específicas de las mujeres del municipio, para implementar proyectos conforme a sus necesidades.

b) Subsistema Psicosocial:

Este subsistema está constituido por fenómenos individuales y colectivos que afectan los comportamientos de las personas que están en la organización, los aspectos que se toman en cuenta son la motivación y el rendimiento, los status y los roles, el clima organizacional, los fenómenos de grupo, el liderazgo y la influencia, los conflictos y las comunicaciones informales.

En la organización trabaja únicamente la coordinadora de la oficina la cual es quien toma las decisiones acerca de los proyectos o programas que se llevan a cabo, siendo una persona eficiente quien tiene conocimientos plenos sobre cómo llevar a cabo la dirección de dicha oficina,

Dentro de sus fortalezas está el tener conocimiento del área en el que trabaja y llevarse bien con las lideresas de las comunidades, las cuales integran los grupos con los que se trabaja.

Entre las oportunidad se puede observar la disposición de las mujeres de las comunidades para poder llevar a cabo las actividades correspondientes a los proyectos a realizar.

Las debilidades, El desplazamiento de la mujer a las diferentes comunidades a realizar trabajo de campo es dificultado por la falta de transporte y en lugares muy apartado o lejanos el transporte público es irregular, provocando atraso o la suspensión de actividades programadas con anterioridad,

c) Subsistema Tecnológico:

El subsistema tecnológico incluye el conjunto de los medios técnicos utilizados para la transformación de los recursos en servicios o productos. Este se divide en tres categorías: El material que incluye edificios, equipos e instrumentos. El tecnicismo requerido en las tareas dentro de ellas está los conocimientos, habilidades, métodos, procedimientos, procesos de trabajo y programas informatizados. Las finanzas necesarias para organizar los medios de transformación.

La institución no cuenta con una oficina independiente a la municipalidad, está inmersa en el edificio municipal, esto permite interferencia debido al movimiento del personal administrativo o de los usuarios que realizan actividades contrarias a las de la oficina.

No cuenta con sistema de cómputo y carece de mobiliario y equipo, la cual dificulta las labores de la coordinadora.

La oficina municipal de la mujer no cuenta con un espacio presupuestario anual, que elabora la municipalidad por lo que depende económicamente de instituciones externas que promueven actividades o programas sociales en beneficio de las mujeres y muchas veces el aporte municipal se obtiene sin previa planificación.

d) Subsistema Gerencial:

“Representa el elemento central de la organización. Tiene la responsabilidad, que es asegurar relaciones equilibradas y armónicas entre sus miembros y los diferentes componentes externos. En la gerencia se debe tomar en cuenta la planificación, implementación, evaluación, resultados anticipados y recursos que se utilizarán durante el proceso”. (Vásquez 2008).

Tomando en cuenta que la oficina solo cuenta con una coordinadora simplifica la tarea al momento de llevar a cabo los proyectos en las diferentes comunidades, pero al momento de realizar las actividades se le dificulta, puesto que no cuenta con una

agenda debidamente estructurada que indique las actividades a realizar y el debido seguimiento que se deba tener.

Esto permite que las actividades seno se realicen de forma eficiente y eficaz frenando así el alcance que los proyectos deberían tener, lo cual no favorece a las mujeres de las comunidades del municipio.

La oficina municipal de la mujer cuenta con una coordinación directa con la administración municipal e influye directamente en algunas tomas de dicciones ya que la municipalidad cuenta con autonomía municipal y el alcalde municipal cuenta con un presupuesto municipal anual.

e) Subsistema Estructural:

“Es la forma de representar la estructura de la organización, esta nos ayuda a coordinar las tareas y las actividades de una manera más eficiente. Este subsistema se observa a través del organigrama, la descripción de las tareas, necesidades”. (Vásquez 2008)

Sus fortalezas consisten en que la coordinadora de la oficina es quien toma sus propias decisiones y elabora los planes y proyectos a realizar en las comunidades, no tiene personal a su cargo.

Dentro de las oportunidades se encuentra la existencia de instituciones ajenas a la oficina que apoyan los diferentes programas, con la realización de talleres e implementación de proyectos productivos que satisfagan las necesidades de los grupos de mujeres de las comunidades: además de contar con el apoyo de la Dirección municipal de planificación quien coordina la ejecución de diversos programas y proyectos.

Las debilidades se reflejan en el interés del alcalde municipal en querer promover su imagen tomando en cuenta la coyuntura política partidista, seleccionando a grupos

afines a su partido político e su efecto a comunidades seleccionadas, para llevar proyectos y programas con propósitos clientelares y medidas paliativas.

La organización de mujeres es absorbida políticamente perdiendo de vista sus objetivos por los cuales fueron organizadas.

Según el análisis efectuado se determinó que las amenazas consisten en, a) El retiro temporal o definitivo de las organizaciones que promueven las actividades de la mujer existentes en el municipio. b). La desintegración de los grupos organizados en diferentes comunidades y c), la división y enfrentamiento entre las mismas mujeres de otras agrupaciones políticas.

4.2.2. Red de Actores

La Oficina Municipal de la Mujer cuenta con instituciones que fortalecen su quehacer, en las comunidades, los cuales son:

- Fundación para el Desarrollo FUNDAP: es una Fundación Privada Voluntaria que busca promover el desarrollo de los sectores de menores ingresos de la República de Guatemala, especialmente de los habitantes del área rural de las regiones del altiplano central y sur occidente del país, por medio de proyectos innovadores que evitando el paternalismo, garanticen una mejora consistente en la calidad de vida, facilitando talleres tales como corte confección, cursos de belleza y repostería.
- Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente(SOSEP): promover y apoyar acciones en educación, salud y desarrollo comunitario que incidan positivamente en grupos vulnerables del país, para lograr una nueva generación de guatemaltecos y guatemaltecas con oportunidades de desarrollo y mejora de calidad de vida a través de la participación de la mujer y su entorno familiar, lograr la organización comunitaria, coordina con la Oficina Municipal de la Mujer con cursos de cocina, elaboración de shampoo y gel para el pelo

- Ministerio de Agricultura Ganadería y Agricultura (MAGA): impulsar la organización y capacidades individuales y comunitarias, brindando asesoría en la creación de huertos.
- Secretaría de Seguridad Alimentaria (SESAN): es la institución 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.
- El Departamento Municipal de Planificación. Encargada de promover el desarrollo integral de las actividades sociales del municipio, proporcionando asesoría a la oficina municipal de la mujer

4.2.3. Demandas Institucionales y Poblacionales

Institucionales:

- Recursos económicos,
- Infraestructura,
- Capacitaciones,
- Equipo de computo,
- Mobiliario y equipo,
- Fortalecimiento organizacional,
- Contar con personal de apoyo a la coordinadora,
- Formulación de una agenda de desarrollo integral para las mujeres del municipio.

Poblacionales:

Para la identificación de las demandas poblacionales se realizaron reuniones con las mujeres inmersas en el proceso, para obtener aportes de cada una de ellas, por medio de técnicas las cuales fueron fundamentales para poder priorizar las necesidades más sentidas por el grupo de mujeres.

- Puestos de salud,
- Atención permanente en el centro de Salud del municipio,
- Educación,
- Vivienda,
- Capacitación constante,
- Asesoría técnica,
- Becas de estudio a mujeres en edad escolar,
- Recursos económicos,
- Proyectos productivos. (hortalizas de la región)
- Fortalecimiento organizacional,
- Mayor atención a la organización de los grupos, que actúen activamente,
- Propuestas de proyectos para desarrollo de las mujeres.

4.2.4. Proyectos Futuros

- Formulación de una agenda de desarrollo integral para las mujeres del municipio,
- Articular el trabajo de las Organizaciones no Gubernamentales para sus distintos procesos que tienen objetivos comunes (desarrollo integral),
- Fortalecimiento organizativo de las mujeres en el municipio

4.3 Análisis Estratégico

De acuerdo a los problemas identificados en el análisis situacional, estos serán retomados en el análisis estratégico, el cual 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 con el contexto (inter y externo) del área de proyección. El análisis estratégico permite entender el contexto en que se desarrolla la problemática del área de proyección, entender el ambiente en que se desenvuelve el problema principal identificado en el análisis situacional.

Según Arenales, (2013) “Hacer un análisis estratégico implica considerar un cúmulo de factores tanto externos como internos que influyen o pueden incidir sobre la estructura, el funcionamiento y la identidad del área de proyección.

Este análisis debe trascender la coyuntura y proyectarse a mediano y largo plazo, dado que las condiciones del entorno suelen cambiar en el transcurso del tiempo. Usualmente se consideran cuatro grandes categorías de factores, a saber: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas”.

4.3.1 Problemas Identificados en el Centro de Práctica

- Ausencia de una agenda de desarrollo integral,
- No reciben capacitaciones constantes,
- Inadecuada Asesoría técnica en las actividades productivas de servicios,
- Carencia de un espacio físico para reuniones,
- Poca capacidad de propuesta y gestión de proyectos,
- Diagnóstico actualizado sobre las necesidades de las mujeres,
- No se cuenta con un espacio presupuestario en el presupuesto anual del gobierno municipal actual,
- Los programas sociales y proyectos se politizan en épocas electorales,
- El bajo interés de las mujeres en participar en diferentes actividades productivas que implementa la oficina municipal de la mujer,
- El poco interés del alcalde municipal de impulsar un desarrollo integral de la mujer,
- La falta de material audiovisual para la realización de capacitaciones en beneficio de las mujeres.

4.3.2 Análisis de Problemas

En base a la herramienta implementada la cual es la priorización por frecuencia se presentan los siguientes problemas:

- Ausencia de una agenda de desarrollo integral, no permite la incidencia en la toma de decisiones al momento de elaborar el presupuesto municipal anual en el municipio, esto dificulta la implementación de proyectos que estén de acorde a las necesidades de las mujeres.
- No reciben capacitaciones constantes, por lo que no se les da seguimiento a los proyectos que se realizan lo cual frena el impacto o alcance deseable.
- Inadecuada Asesoría técnica en las actividades productivas de servicios, la Oficina Municipal de la Mujer, no cuenta con la asesoría necesaria para darle seguimiento a los proyectos que realiza, para que sean proyectos sostenibles, por lo que estos proyectos se ven frustrados, al no tener continuidad y el alcance deseable para las involucradas.
- Carencia de un espacio físico para reuniones, este problema dificulta la realización de talleres, reuniones con los grupos de mujeres de las comunidades de la Oficina, porque se tiene que depender del salón municipal, el cual es el único espacio que le habilitan a la coordinadora.
- Diagnóstico actualizado sobre las necesidades de las mujeres, el cual permita que los proyectos estén enfocados de acorde a las necesidades sentidas de las mujeres, siendo ellas participes y generadoras de sus propios proyectos, con el fin de incentivarlas a participar en la toma de decisiones, involucrándose y comprometiéndose en el proceso.
- Además de no contar con equipo audiovisual para realizar las capacitaciones.

4.3.3 Identificación de Estrategias de Acción

“El uso adecuado de la técnica del míni-max, permite la definición de las estrategias o líneas de acción que permitan resolver el problema del área de intervención”. (Arenales, 2012).

Estrategia FO (fortalezas y oportunidades):

Contando con la disponibilidad de la coordinadora, para la construcción de una agenda de desarrollo integral para las mujeres a nivel municipal, que responda a sus necesidades prácticas y estratégicas y que favorezca su participación, teniendo a su vez el apoyo de otras instituciones.

Estrategia FA (fortalezas y amenazas):

Cooperación de la coordinadora, para implementar proyectos que sean de utilidad en los grupos de mujeres de las comunidades, lo cual queda limitado por la existencia de grupos políticos que presionan para que algunas mujeres no participen, dándoles a elegir entre un beneficio y otro.

Estrategia DO (debilidades y oportunidades):

Promover la participación de mujeres, con el fin de generar el entusiasmo y el interés por participar, para poder empoderarse siendo entes de cambio y desarrollo, formulando sus propios proyectos.

Estrategia DA (debilidades y amenazas):

El no contar con una agenda de desarrollo integral, ocasiona limitaciones técnicas para implementar proyectos según las necesidades sentidas de las de mujeres del municipio, por lo tanto se considera fundamental la elaboración de un documento en el cual estén plasmados los futuros proyectos a ejecutar en el municipio.

4.3.4 Propuesta de Proyectos de Intervención

Realizado el análisis de los problemas se han logrado identificar los proyectos donde se puede brindar apoyo y dar acompañamiento, siendo los siguientes:

- Agenda De Desarrollo Integral Para Las Mujeres del Municipio, Pajapita, San Marcos,
- Capacitación a representantes de los 18 grupos de mujeres sobre asesoría técnica en las actividades productivas de servicio,

4.3.5 Definición de Área de Intervención

Por medio del análisis estratégico, se identificó la carencia de la implementación de proyectos en base a las necesidades de las mujeres del municipio. Por lo tanto el área de intervención será los 18 grupos comunitarios que tiene a su cargo la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos, con la construcción de una agenda de desarrollo integral para las mujeres a nivel municipal.

Esta Agenda servirá de base para la realización de proyectos futuros, trabajando los ejes, que las mujeres han priorizado, según las necesidades que se tienen en las diferentes comunidades del municipio.

Se integraran a las mujeres de diferentes comunidades del municipio, para conocer de forma general las carencias que tienen y poder elaborar el documento en el cual quede plasmado lo que ellas desean para mejorar su calidad de vida.

4.4 Proyecto de Intervención

4.4.1 Ficha Técnica del Proyecto

Nombre del estudiante: Silvia Emilia Reyes Miranda.

No. de carne: 2185303

Campus de Quetzaltenango.

a) Nombre del proyecto:

Agenda de desarrollo integral para las mujeres del municipio de Pajapita, San Marcos.

b) Objetivo general:

Contribuir al empoderamiento de las mujeres del municipio de Pajapita, San Marcos, favoreciendo su participación ciudadana. Organización y articulación de sus demandas.

c) Descripción:

A través de la herramienta del FODA y su análisis estratégico se evidenció y priorizó la falta de una agenda de desarrollo integral para las mujeres del municipio.

Determinado el nombre del proyecto, se socializará con la coordinadora de la OMM con la finalidad de contribuir a realizar proyectos que estén enfocados en base a las necesidades de los grupos de mujeres del municipio. El cual tiene como objetivo principal la construcción de una agenda de desarrollo integral para las mujeres a nivel municipal, que responda a sus necesidades prácticas, estratégicas y que favorezca su participación. Por medio de la coordinadora a través de capacitación y concientización de las representante de los 18 grupos de mujeres de la comunidad.

Se evaluarán y monitorearán las actividades a realizar, con la finalidad de poder medir los resultados y asegurar el logro de los objetivos planteados.

d) Período de ejecución:

El período que se tiene previsto para la ejecución del proyecto es de enero de 2015 a mayo de 2015.

e) Institución responsable del proyecto:

Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita San Marcos. (O.M.M) esto va al lado de oficina municipal de la mujer.

f) Ubicación Geográfica:

La Oficina Municipal de la Mujer, se encuentra instalada dentro del edificio municipal, de la municipalidad de Pajapita, San Marcos.

g) Persona responsable:

Silvia Emilia Reyes Miranda. Estudiante de Práctica Profesional Supervisada I de la Universidad Rafael Landívar Campus de Quetzaltenango.

h) Beneficiarias directas e indirectas:

Directas:

Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer.

Indirectas:

Representantes de 18 grupos de mujeres (54 mujeres) de las comunidades en las cuales tiene cobertura la Oficina Municipal de la Mujer.

i) Costo del proyecto:

Q.7, 825.00

4.5 Priorización del Proyecto de Intervención

La priorización de problemas se realizó por medio de las diferentes técnicas, (Foda, Árbol y Priorización de problemas) llegando a la conclusión que uno de los problemas que afecta el funcionamiento eficaz de la mujer es que no logra incidir en la toma de decisiones dentro de los programas de desarrollo que implementa la municipalidad y ONGS a través de la Oficina Municipal de la Mujer.

Por lo tanto, no obtiene respuesta a los planteamientos que presentan por hacerlo en forma desordenada, la falta de un instrumento útil como lo es una agenda de desarrollo el cual contengan las estrategias, planes, programas y proyectos consensuados por la mayoría de las mujeres del municipio.

Además de carecer de legitimidad ya que la mayoría de mujeres no son tomadas en cuenta, visualizándose poca participación en la identificación de los proyectos enfocados a combatir las necesidades de las mujeres del municipio. Por lo que se determinó realizar una: Agenda De Desarrollo Integral Para Las Mujeres del municipio de Pajapita, San Marcos en forma participativa, el cual servirá de base para futuros proyectos enfocados a las necesidades de las mujeres y sobre todo lograr un espacio

en la toma de decisiones a través de la discusión dentro de las mesas de trabajos instalados por las comisiones del Consejo Municipal de Desarrollo.

4.6. Resultados Esperados en el Periodo de la Práctica Profesional

- Contar con el apoyo de la coordinadora del centro de práctica para la ejecución del proyecto,
- Participación activa de las mujeres en las reuniones,
- Realización de una agenda de desarrollo integral para las mujeres a nivel municipal, que responda a sus necesidades prácticas, estratégicas y que favorezca su participación y logre una incidencia en las instancias de desarrollo municipal.

4.7 Alcances y Limites

4.7.1 Alcances

- Lograr la elaboración del documento el cual contendrá los proyectos priorizados por las mujeres,
- El municipio de Pajapita contará con una agenda de desarrollo integral para las mujeres, de 18 comunidades, las cuales pueden ser referentes para las comunidades de otros municipios que deseen implementar este proyecto,
- Involucramiento de los grupos de mujeres del municipio.

4.7.2 Limites

- Las 18 comunidades del municipio,
- La Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos,
- El proyecto se ejecutara en 4 meses, comprendidos de febrero 2015 a Mayo 2015.

4.8 Descripción General del Proyecto

El proyecto se efectuará en la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos. Se realizará conjuntamente con la coordinadora de la Oficina, para capacitar y asesorar a las representante de los 18 grupos de mujeres a los cuales les brinda cobertura la oficina, para la realización de un diagnóstico que identifique las necesidades actuales de las mujeres del municipio.

Seguidamente se analizará y socializará el diagnóstico, el cual servirá de base para poder elaborar una agenda de desarrollo integral, partiendo de las necesidades de las mujeres del municipio, la formulación de esta agenda, será una guía para la implementación de proyectos de la Oficina Municipal de la Mujer, para poder ejecutar proyectos de forma ordenada, de acorde a las necesidades de las mujeres del municipio.

Se evaluarán y monitorearán las actividades a realizar, con la finalidad de poder medir los resultados y asegurar el logro de los objetivos planteados además de implementar las medidas correctivas para orientar las distintas actividades que no han logrado con su propósito.

4.8.1 Ámbito Institucional, Social, Cultural y Político

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.

El proyecto Agenda De Desarrollo Integral Para Las Mujeres del municipio de Pajapita, San Marcos, será un documento que permita conocer las necesidades sentidas de las mujeres, para la implementación de proyectos, los cuales buscan la productividad y un mejor nivel de vida de las mujeres en las comunidades, el cual será ejecutado por

medio de la Oficina Municipal de la Mujer, teniendo en cuenta la participación activa de los diferentes grupos de mujeres del municipio.

El proyecto fortalecerá la capacidad técnica de la oficina municipal de la mujer ya que identificara las estrategias de acción y orientará los programas y proyectos para la promoción de los procesos de desarrollo, además de gestionar los recursos a cualquier institución que conozca a profundidad la agenda.

Este proyecto se realizará con el apoyo de la estudiante de la carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo a través de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, de la Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango contando con el apoyo fundamental de la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer y los grupos de mujeres perteneciente a la misma.

b) Ámbito Social:

La Oficina Municipal de la Mujer, de la Municipalidad de Pajapita, San Marcos, es la oficina técnica a nivel municipal que promociona el desarrollo integral de las mujeres del municipio a través de la promoción de políticas, proyectos y programas que responden a las demandas, intereses y necesidades específicos de las mujeres.

c) Ámbito Político:

Este proyecto busca fortalecer la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión del municipio. Con el proyecto se pretende incidir en la toma de decisiones primeramente en Consejos de desarrollo municipal y orientando a la formulación de políticas y estrategias municipal, contando con un documento en el cual se avale para poder realizar los proyectos enfocados a cubrir las necesidades sentidas de las mujeres, el cual busca el bienestar común de las mujeres en las comunidades, tratando de generar una mayor participación de los grupos y empoderamiento de los mismos.

d) Ámbito Cultural:

El proyecto pretende realizar un documento en el cual se plasme las necesidades sentidas de las representantes de los grupos de mujeres del municipio, por medio de la

participación de las mujeres del municipio, sin importar su nivel social, nivel de escolaridad, se busca que los proyectos favorezcan a todos los grupos integrados de las diferentes comunidades, los cuales a su vez tienen como meta el involucramiento y participación de un mayor número de mujeres en sus comunidades.

e) Plan o Programa en el que se inserta:

Dado que no se cuenta con una agenda de desarrollo, en la Oficina Municipal de la Mujer.

La O.M.M no cuenta con plan estratégico, por lo cual se tomara en cuenta el documento realizado para la gestión de futuros proyecto en la oficina, dándole vida a la agenda realizada.

f) Justificación del Proyecto:

La Fundación para el Desarrollo de Guatemala dio a conocer la posición del país en el Índice de Brecha de Género publicado por el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés). “Guatemala mejoró veinticinco posiciones en el Índice, ubicándose en la posición 89 de 142 países evaluados, siendo reconocido como el país de mayor avance en todo el informe. Sin embargo aún se mantiene en las últimas posiciones entre los países de la región Latinoamericana y del Caribe, superando sólo a países árabes y de África, principalmente debido a la desigualdad que existe en aspectos educativos entre niñas y niños, bajo empoderamiento político hacia las mujeres y una reducida participación de la mujer en el ámbito laboral”. (FUNDESA 2014)

Uno de los logros que cabe resaltar son las reformas al Código Municipal, por medio de las cuales se crean las Oficinas Municipales de la Mujer.

La Oficina Municipal de la Mujer, del municipio de Pajapita, cuenta con una organización fundamentada en el Código Municipal Decreto 11.2002, y dentro de sus funciones contempla la realización de planes programas y proyectos de desarrollo específicamente orientados a la promoción de la equidad de género, contemplando

como beneficiarios directos a las mujeres mayores de edad, la niñez y juventud de las comunidades del municipio, una oficina capaz de gestionar recursos externos a través de la coordinación constante con organizaciones gubernamentales. Organizaciones no gubernamentales y asociaciones regionales con fines similares a la oficina de la mujer.

El municipio de Pajapita está conformado por 43 comunidades urbanas y rurales de las cuales, existe una estructura que contempla legalmente la organización de 18 grupos de mujeres, evidenciando así la escasa participación a nivel municipal.

Es necesario resaltar la poca participación de la mujer en la identificación de sus propias necesidades, estrategias y soluciones, por lo tanto no logra incidir en la toma de decisiones durante la discusión del seno de sus propias organizaciones. Por lo que se hace evidente la carencia de una herramienta con la cual sea capaz de incidir positivamente al mejoramiento del desarrollo integral de ellas mismas y por ende al de sus comunidades.

En el municipio de Pajapita existen 20 consejos comunitarios de desarrollo, enmarcados sus funciones e integración en la Ley de Consejos De Desarrollo Urbano y Rural Decreto 12.2002 en el cual la participación femenina es escasa, por lo que se considera necesario este espacio para promover la participación de la ciudadanía, pudiéndose aprovechar para impulsar la participación activa y proactiva de la mujer.

Se cuenta con la voluntad política de las autoridades municipales de generar alianzas estratégicas para el fortalecimiento de la OMM, específicamente en la gestión de recursos para que primordialmente obtengan beneficios directos las mujeres agrupadas en el seno institucional.

Dentro del fortalecimiento organizacional se contempla la elaboración de una Agenda de Desarrollo Integral que visualizará en forma clara y ordenada las propuestas que conllevan a minimizar la exclusión de las mujeres, tomando como base la priorización de problemática, soluciones, necesidades, programas y proyectos.

La municipalidad de Pajapita por ser una institución con autonomía tiene la facultad de promover el desarrollo integral municipal por lo tanto se constituye como una fortaleza para la implementación de una agenda, propuesta por las mujeres ya que se constituye como una herramienta útil para la gestión de su propio desarrollo.

g) Objetivos Específicos:

Formular un plan de diagnóstico que identifique las necesidades práctica, estratégicas y propuestas de solución de las mujeres.

Diseñar una agenda de desarrollo integral de acuerdo a las necesidades identificadas en el diagnóstico, realizado con las mujeres de diferentes comunidades del municipio.

Formular un plan de formación educativa que oriente la creación de dicha agenda en beneficio de la mujer en el municipio de Pajapita.

h) Resultados Previstos:

- Formulación de un diagnóstico,
- Obtención de información para la realización de la agenda,
- Realizar un informe final del proyecto ejecutado,
- La creación de un instrumento útil, capaz de incidir y gestionar proyectos de desarrollo comunitario.

i) Fases del Proyecto:

La metodología que se utilizará en el proyecto, será la metodología participativa la cual promueve y procura la participación activa y protagónica de los actores involucrados en el proceso.

Esta forma de trabajo concibe a los participantes de los procesos como agentes activos en la construcción y reconstrucción del conocimiento y no, como agentes pasivos siendo simplemente receptores.

4.8.2 Fase I: Planificación

Dentro de esta fase se encuentra la socialización del proyecto con la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos, en donde se dará a conocer los aspectos importantes del proyecto.

Seguidamente la convocatoria a las representantes de los 18 grupos de mujeres de las comunidades del municipio, para coordinar fechas, dar a conocer la agenda de trabajo en la cual se especifica los temas a tratar dentro de las reuniones que se realizaran, las actividades y una exposición breve del proyecto de intervención,

La socialización del proyecto utilizando técnicas participativas para motivar su integración durante el desarrollo del taller, así mismo se harán acuerdos para cumplir con el cronograma contemplado, finalizando con un monitoreo y evaluación de las actividades realizadas para conocer los resultados obtenidos.

La agenda de desarrollo integral para las mujeres del municipio de Pajapita, San Marcos es un documento formal que se realizara con la Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, la cual le servirá de guía, siendo de suma importancia en la realización de sus actividades y priorización de los proyectos según las necesidades de las mujeres del municipio.

Para la construcción de la agenda de desarrollo integral para las mujeres del municipio se realizara la siguiente actividad; en donde se efectuara una reunión con la coordinadora para su elaboración, explicándole el contenido esencialmente, la descripción del procedimiento para realizarla, seguidamente se presentara el documento.

4.8.3 Fase II: Ejecución del Proyecto

En la fase de ejecución tenemos el plan de trabajo que tiene por finalidad trazar el curso deseable y probable del desarrollo del proyecto, su formulación se deriva de la

necesidad de realizar las actividades, en las cuales se cuente con un buen número de asistencia por parte de las mujeres.

Para su elaboración se debe convocar a la coordinadora y las representantes de los 18 grupos de mujeres para abordar diversos talleres los cuales serán de importancia para la elaboración de un diagnóstico rápido participativo el cual será de base para la elaboración de la agenda y ponerlo en práctica con su determinado grupo, tomando en cuenta que solo con la participación se podrá lograr mejores resultados.

Se realizará el plan utilizando la técnica de lluvia de ideas en donde se detallaran las actividades que se ejecutaran.

Del mismo modo, la sostenibilidad difícilmente será viable si no se involucra a los proyectos: la implementación, seguimiento y evaluación, prestando particular atención a la coordinadora y las representantes de los 18 grupos de mujeres del municipio para que puedan trabajar de forma efectiva.

También es necesario que las integrantes se sientan implicadas en el proyecto, lo sientan como propio y sostengan a largo plazo sus impactos positivos una vez que el mismo haya concluido, con la finalidad que tengan conocimiento para realizar sus propias actividades.

Para hacer efectiva esta participación y plasmar las necesidades y deseos que pueden resultar muy útiles las técnicas y métodos desarrollados por diferentes enfoques participativos por eso se debe realizar la formulación del plan de sostenibilidad, después convocar a una reunión a las integrantes de los grupos de mujeres para la socialización y presentación del plan de sostenibilidad y lograr un impacto deseable y productivo de los proyectos.

4.8.4 Fase III. Monitoreo y Evaluación del Proyecto de Intervención

En una evaluación de proyectos siempre se produce información para la toma de decisiones, por lo cual también se le puede considerar como una actividad orientada a

mejorar la eficacia de los proyectos en relación con sus fines, además de promover mayor eficiencia en la asignación de recursos.

En este sentido, cabe precisar que la evaluación no es un fin en sí misma, más bien es un medio para optimizar la gestión de los proyectos. Es decir, se intenta conocer qué tanto se ha logrado cumplir sus objetivos o bien qué tanta capacidad poseería para cumplirlos.

Para esto se realizará un plan de monitoreo y la evaluación de avances constantes en el proceso de la ejecución del proyecto dejando un tiempo después de cada actividad para dudas y preguntas y así evaluar el aprendizaje obtenido.

Realizar una evaluación de cada fase, monitorear el impacto de actividades v también se hace necesaria la evaluación del proyecto por parte de la coordinadora y evaluación de avances del proyecto por supervisora de práctica.

4.8 Cronograma

6. Cronograma de Actividades del Proyecto AGENDA DE DESARROLLO ITNEGRAL PARA LAS MUJERESDEL MUNICIPIO DE PAJAPITA. 2015.																				
No.	Actividad.	Enero			Febrero			Marzo			Abril			Mayo			Junio			Responsables
01	Socialización del proyecto de intervención con la coordinadora de la O.M.M	■																	Estudiante	
02	Presentación del proyecto representantes de los grupos de mujeres.		■																Estudiante y coordinadora.	
03	Realizar talleres con las representantes de los 18 grupos de las comunidades del municipio.			■	■	■													Estudiante y coordinadora	
04	Reunión con la coordinadora				■	■													Estudiante.	
05	Reunión con la coordinadora, para la realización de la agenda de desarrollo en la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.						■	■	■										Estudiante.	
06	Elaboración de la agenda de desarrollo en la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.							■	■										Estudiante.	
07	Implementar la agenda de desarrollo en la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.									■	■	■							Estudiante.	
08	Dar a conocer la importancia de la agenda de desarrollo con las representantes de las comunidades									■	■	■							Estudiante.	
09	Visita de Docente de Practica.							■		■			■	■					Estudiante.	
10	Monitoreo y evaluación.			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	Estudiante y Docente	
11	Entrega del informe a la universidad.			■			■			■			■	■	■	■	■	■	Docente y estudiante.	

4.9 Entorno Externo e Interno

El proyecto se realizará con la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, de Pajapita, San Marcos, es coordinado por la estudiante de Práctica Profesional Supervisada, de la Licenciatura de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, de la Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango.

La agenda de desarrollo integral para las mujeres, se inserta sobre democracia en género donde se promueve la participación de la mujer, integrándola en procesos organizativos.

a). Posición del Proyecto en la institución:

El proyecto se ejecutará en la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.

b). Funciones específicas del estudiante y otros involucrados:

- Planificar actividades con la coordinadora y representantes de los grupos de mujeres,
- Organizar las actividades para la elaboración de un diagnóstico,
- Gestionar propuestas que favorezca el desarrollo del proyecto,
- Elaboración y coordinación de una agenda de actividades,
- Monitorear las actividades durante el proceso,
- Sistematizar la experiencia.

Persona enlace:

- Brindar información necesaria en el proceso de PPS,
- Acompañar al estudiante en el proceso de desarrollo de PPS,
- Apoyar al desarrollo del proyecto a intervenir,
- Disponibilidad de horario para asistencia a las reuniones,
- Evaluar y monitorear el desarrollo del proyecto.

Asesor o Asesora:

- Evaluar el desarrollo del proyecto de la PPS II,
- Realizar supervisiones programadas en la fecha calendarizadas,
- Monitorear y evaluar el proceso de ejecución,
- Elaborar informes para la coordinación.

Órgano de Coordinación:

- Apoyar el proceso de la PPS II,
- Asistir a las reuniones que se les convoque,
- Participar en todas las actividades programadas para la ejecución del proyecto,
- Promover y apoyar la toma de decisiones,
- Participar en el monitoreo y evaluación del proyecto.

c) Coordinación Interna:

Se realizará por medio de la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer.

d). Coordinación externa:

Se coordinará con otras organizaciones del área que contribuyan al desarrollo y a lograr los objetivos previstos del proyecto.

e). Incidencia del proyecto en la región:

Con el proyecto se espera la incidencia positiva de la coordinadora de la Oficina y de las representantes de los 18 grupos de Mujeres de las comunidades del municipio debido a que se contribuirá a desarrollar los proyectos según las necesidades de las mujeres, el cual se evidenciara en un mejor desempeño de la institución y de las representantes de los 18 grupos de mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.

f). Implicaciones éticas a considerar:

La formación profesional que brinda la Universidad Rafael Landívar se caracteriza por brindar valores éticos y morales los cuales debemos practicar en nuestra vida y

fortalecerlos en nuestra profesión, al momento de nuestra intervención en el proyecto debemos ser discretos, imparciales, responsables, respetuosos, motivar el ambiente de unión entre la coordinadora y las integrantes de los grupos de mujeres de las comunidades.

g). Identificación de conflictos que el desarrollo de proyectos puede provocar y la propuesta de los mismos:

El manejo de los conflictos que surjan en el proceso de la PPS estará bajo la responsabilidad de la estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo y la persona enlace implementando la mediación para la resolución de los mismos, a través del dialogo propiciando el respeto a la diversidad de criterios y hacer comprender que resolver los conflictos ayuda al desarrollo y adecuado funcionamiento de los grupos, así como consolidación de los diferentes grupo de mujeres para que unidas puedan implementar acciones efectivas para lograr sus objetivos.

4.10 Recursos y Presupuesto

4.10.1. Recursos Técnicos y Humanos

Supervisora de Práctica Profesional Supervisada II,
Estudiante de Práctica Profesional Supervisada II,
Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer,
Representantes de los 18 grupos de Mujeres del municipio,
Autoridades locales.

4.10.2. Recursos Materiales y Monetarios

- Equipo audio visual,
- Mobiliario y equipo,
- Materia didáctica.

4.10.3. Presupuesto

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO UNIDAD	COSTO TOTAL	FINANCIAMIENTO	
				MUNICIPALIDAD	PROPIO
Equipo audiovisual	6	100.00	600.00		600.00
Alquiler de cámara y video	3	25.00	75.00		75.00
Material didáctico	12	50.00	600.00		600.00
Fotocopias	1000	0.25	250.00		250.00
Transporte	6	50.00	300.00		300.00
Recurso humano	54	100.00	5400.00	2700.00	2700.00
Refacción	12	50.00	600.00		600.00
Total			7825.00	2700.00	5125.00

4.11 Monitoreo y Evaluación

El monitoreo es un acompañamiento que se utiliza para verificar cada una de las actividades que están relacionadas al proyecto, se realiza en cada fase el cual genera una retroalimentación que permite analizar los logros que van obteniendo.

La evaluación es un proceso por el cual se determina el establecimiento de cambios generados a partir de la comparación entre el estado actual y el estado previsto en su planificación. Se intenta conocer qué tanto un proyecto ha logrado cumplir sus objetivos o bien qué tanta capacidad poseería para cumplirlos.

4.11.1 Indicadores de Éxito Específicos

Un plan de diagnóstico que será de base para realizar un diagnóstico el cual nos muestre las necesidades de las mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita San Marcos, en base a esta información se realizara un documento, el cual servirá de

base para gestionar proyectos que estén enfocados a mitigar los problemas de las mujeres del municipio.

Se contara con un diagnostico el cual nos muestre las necesidades de las mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita San Marcos.

Para febrero de 2015 se tendrá la realización de un plan de diagnóstico el cual nos indique las necesidades de las mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita San Marcos.

Las mujeres pertenecientes a la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos, habrán participado en la realización del diagnóstico.

La obtención de una agenda la cual permita desarrollar actividades que van en beneficio de las mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita San Marcos. Al realizar la agenda la coordinadora contara con este documento, el cual será de base para la gestión de proyectos.

Utilizar la agenda de desarrollo, para la planificación de las actividades futuras.

El impulso de la gestión y realización de talleres y capacitaciones de los proyectos para los grupos de mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer.

4.11.2 Indicadores de Éxito General

La Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos, cuenta con una agenda de desarrollo integral que le permita priorizar los proyectos en base a las necesidades de las mujeres del municipio.

4.12 Marco Lógico

Jerarquía de Objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Supuestos o Hipótesis
<p>Objetivo General:</p> <p>Contribuir al empoderamiento de las mujeres del municipio de Pajapita, San Marcos, favoreciendo su participación ciudadana. Organización y articulación de sus demandas.</p>	.		.
<p>Objetivo específico 1:</p> <p>Formular un plan de diagnóstico que identifique las necesidades práctica, estratégicas y propuestas de solución delas mujeres.</p>	<p>Para marzo de 2015 se contara con un diagnostico el cual nos muestre las necesidades de las mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita San Marcos</p>	<p>Informe de sistematización del proyecto.</p>	<p>Se muestran las necesidades de las mujeres por lo que se hace necesaria la construcción de una agenda de desarrollo.</p>
<p>Resultados:</p> <p>Resultado 1: provisto un plan de diagnóstico que identifique las necesidades de las mujeres para su desarrollo integral.</p> <p>Resultado 2: escrito un informe de diagnóstico que identifique las necesidades de las mujeres para su</p>	<p>Para febrero de 2015se tendrá la realización de un plan de diagnóstico el cual nos indique las necesidades de las mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer,</p>	<p>Informes mensuales Fichas de monitoreo.</p>	<p>Disponibilidad de actores involucrados para la implementación de talleres que busquen un desarrollo sostenible en la</p>

<p>desarrollo integra</p> <p>Resultado 3: finalizado el diagnóstico que identifique las necesidades de las mujeres para su desarrollo integral</p>	<p>Pajapita San Marcos.</p> <p>Para el mes de marzo se tendrá un informe de diagnóstico de las mujeres pertenecientes a la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.</p>		<p>institución y sus grupos de mujeres.</p>
<p>Actividades:</p> <p>1. realizar un diagnóstico que identifique las necesidades de las mujeres para su desarrollo integral.</p> <p>2. Analizar el informe del diagnóstico que identifique las necesidades de las mujeres para su desarrollo integral.</p>	<p>Durante el mes de febrero se inicia a realizar el diagnóstico para el cual participara n las mujeres integrantes de la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.</p> <p>Durante el mes de febrero las mujeres pertenecientes a la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos, habrán participado en la</p>	<p>Informes mensuales.</p> <p>Listado de asistencia a las actividades.</p> <p>Fotografías.</p>	<p>Interés de autoridades municipales para la implementación de recursos económicos a la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.</p>

	realización del diagnóstico.		
Objetivo específico 2: Diseñar una agenda de desarrollo integral de acuerdo a las necesidades identificadas en el diagnóstico, realizado con las mujeres. de diferentes comunidades del municipio.	Para mayo de 2015 se cuenta con una agenda la cual permita desarrollar actividades que van en beneficio de las mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita San Marcos	Informe de sistematización del proyecto	Elaboración de una agenda de desarrollo integral para las mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.
Resultados: Resultado1: diseñada la agenda de desarrollo de la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos. Resultado 2: escrita la agenda de desarrollo en la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.	Al realizar la agenda la coordinadora contara con este documento, el cual será de base para la gestión de Proyectos. Utilizar la agenda de desarrollo, para la planificación de las actividades futuras.	Informes mensuales Fichas de monitoreo	Utilización de la agenda de desarrollo.
Actividades: 1. Reunión	Para el mes de marzo se	Informes mensuales.	Promover la participación de los

<p>con la coordinadora, para la realización de la agenda de desarrollo en la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.</p> <p>2. Elaboración de la agenda de desarrollo en la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.</p>	<p>iniciara la realización de la agenda de desarrollo.</p> <p>A finales de Marzo se contara con el documento impreso.</p> <p>Durante la gestión y realización de talleres y capacitaciones de los proyectos para los grupos de mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer.</p>	<p>Listado de asistencia</p> <p>Documento escrito del producto final.</p>	<p>grupos de mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.</p>
--	---	---	---

V. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados alcanzados con la ejecución del proyecto de Agenda de Desarrollo Integral para las mujeres en la Oficina Municipal de la Mujer, del municipio de Pajapita, San Marcos.

Se socializó el proyecto con la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer (persona enlace), de la Municipalidad de Pajapita, San Marcos.

Se socializó el proyecto y el plan de trabajo, esto se logró en una sola reunión, para darle cumplimiento a esta actividad fue importante el apoyo de la actual persona enlace, quien tiene el cargo de coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer (O.M.M.) debido a que con ella se revisó y analizó el plan de trabajo que se utilizó durante la ejecución del proyecto.

Para la realización del documento, primero se realizó un diagnóstico el cual permitió identificar las necesidades de las mujeres, interactuando con ellas y poder obtener a fondo la información necesaria.

Se diseñó un documento el cual identifica las necesidades de los grupos de mujeres del municipio inmersas en el proceso, la cual se tendrá en cuenta al momento de gestionar proyectos por parte de la coordinadora.

Se obtuvo el apoyo económico institucional de parte de la Municipalidad de Pajapita, también proporcionó el mobiliario y equipo para cada una de las actividades realizadas en el cumplimiento de las actividades programadas del proyecto.

Con la participación de mujeres en las actividades programadas, se logró obtener información necesaria para la incorporación de los ejes a trabajar en la elaboración de la Agenda, la cual será fundamental para la elaboración de futuros proyectos en la institución.

Se realizó el documento el cual es una Agenda de Desarrollo Integral para las mujeres del municipio, contando con el apoyo de las representantes de los grupos de mujeres a los cuales brinda cobertura la Oficina Municipal de la Mujer y se obtuvo el apoyo de otras instituciones las cuales fueron fundamentales y de beneficio en las reuniones que se realizaron.

Durante la ejecución de las diferentes actividades se logró identificar las necesidades que existen en las comunidades de las señoras que asistieron y fueron parte activa en este proceso.

Siendo la participación ciudadana un eje fundamental para el desarrollo en las comunidades, se logró contar con la participación de las mujeres de diferentes comunidades del municipio.

Con la realización de los diferentes talleres las lideresas, obtuvieron conocimientos sobre sus derechos, como realizar una denuncia en caso de que sean víctimas de maltrato, se les habló del autoestima, lo valiosas que son cada una de ellas, Se realizó un taller sobre los tipos de necesidades que existen en las mujeres, también se les compartió información sobre las leyes que las amparan, **Ley De Dignificación Y Promoción Integral De La Mujer**, Ley Contra El Femicidio Y Otras Formas De Violencia Contra La Mujer Decreto Número 22-2008.

Se logró la participación activa de las lideresas en las diferentes reuniones, mostrando su interés durante la construcción de la Agenda de Desarrollo Integral, la cual servirá de base para la ejecución de futuros proyectos en la Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita, San Marcos.

Realizado el documento se compartió con las lideresas y la Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, para poder dar a conocer el producto final.

Monitoreo y Evaluación del Proyecto de intervención:

El monitoreo es un acompañamiento que se utiliza para verificar cada una de las actividades que están relacionadas al proyecto, se realiza en cada fase el cual genera una retroalimentación que permite analizar los logros que van obteniendo.

La evaluación es un proceso por el cual se determina el establecimiento de cambios generados a partir de la comparación entre el estado actual y el estado previsto en su planificación. Se intenta conocer qué tanto un proyecto ha logrado cumplir sus objetivos o bien qué tanta capacidad poseería para cumplirlos.

Se logró la participación de los diferentes grupos de mujeres del municipio, la cual fue fundamental para la creación del documento, también se contó con el apoyo de la coordinadora de la O.M.M para la integración de información en el documento, los grupos de mujeres expusieron sus necesidades y lo que ellas quieren que se trabaje para poder lograr un desarrollo en cada una de sus comunidades desde diferentes ámbitos.

Objetivo:

Analizar los registros de los avances del proyecto y tener una medición del cumplimiento de metas y objetivos.

Con la participación activa de los grupos de mujeres y coordinadora de la O.M.M se lograron cumplir las actividades en las fechas previstas.

Monitoreo del proyecto de intervención con la persona enlace para medir el alcance de los objetivos del proyecto.

Con el apoyo de la persona enlace se monitoreo y evaluó los resultados al finalizar cada una de las actividades realizadas durante el proceso de ejecución del proyecto. Se pudo establecer el grado positivo de incidencia que las mujeres han logrado con el impulso de la Agenda de Desarrollo Integral de la mujer, ya que las autoridades

municipales tomaron como base las propuestas para la elaboración del presupuesto municipal para el 2016, promovido a través de las instancias respectivas.

Actividades desarrolladas durante la fase:

Se realizaron reuniones con la persona enlace para compartir e informar sobre los avances del proyecto.

Se realizaron informes mensuales para detallar las actividades a desarrollar durante el proceso.

En el cual se dio a conocer la asistencia de mujeres a las reuniones, la participación de cada una de ellas, los temas que se han estado impartiendo y los alcances que se han tenido durante la realización de las reuniones realizadas.

VI. PLAN DE SEGUIMIENTO

Debido a la carencia de un documento para la implementación de proyectos en la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Pajapita, San Marcos, se realizó una Agenda de Desarrollo Integral, la cual servirá de base para la planificación y ejecución de proyectos dirigidos a mujeres.

Se diseñó un documento estratégico en el cual se identificaron las necesidades de las mujeres del municipio, con la finalidad de utilizarse para futuros proyectos según los ejes priorizados por las lideresas de las diferentes comunidades.

Será fundamental la implementación de los proyectos priorizados en la Agenda de Desarrollo Integral para poder contar con la participación activa de los diferentes grupos de mujeres del municipio.

RECURSOS (humanos, financieros, materiales y otros)

Humanos:

La Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, lideresas de los grupos de mujeres.

Financieros:

Municipalidad de Pajapita, San Marcos.

Instituciones No Gubernamentales. (O.N.G`s)

Materiales:

Equipo Audiovisual, para realizar presentaciones en las reuniones o talleres.

Sillas.

Espacio Físico para realizar las reuniones.

VII. CONCLUSIONES

1. Es importante implementar la participación ciudadana, incentivar a las personas en general y especialmente a las mujeres a crear espacios en los que puedan incidir positivamente en beneficio de su desarrollo tanto personal como también colectivo.
2. Para la ejecución de los proyectos es indispensable contar con los grupos organizados, dispuestos a trabajar por el bienestar de sus comunidades, participando de forma activa en los procesos que se realicen.
3. La participación es el camino hacia un desarrollo deseable en las comunidades, las lideresas deberán empoderarse de temas que estén en función a lograr cambios en sus comunidades.
4. Es fundamental contar con una Agenda de Desarrollo Integral para las mujeres del Municipio de Pajapita, para la ejecución de proyectos encaminados a satisfacer las necesidades y lograr un impacto positivo en la población.
5. Con la ejecución de este proyecto, se identificó el interés que tienen las mujeres por ser escuchadas y participar en procesos que busquen soluciones para su bienestar.
6. Se fortalecieron los grupos de mujeres, dándoles a conocer en diferentes talleres, las leyes que las amparan respectivamente y sus derechos.
7. Con la elaboración de la agenda, se desea mantener organizados a los grupos de mujeres, para una mejor ejecución de proyectos en beneficio de las comunidades, teniendo como énfasis la participación femenina.

VIII. RECOMENDACIONES

La coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer deberá darle seguimiento a los ejes priorizados en el documento, con el fin de implementar los proyectos inmersos en la Agenda de Desarrollo Integral, para lo cual se sugiere conformar una directiva con representantes de los diferentes grupos, para darle seguimiento al documento.

fortalecer a las lideresas de los grupos de mujeres para que puedan proyectarse, lograr la integración y participación de las mujeres en sus comunidades, realizar capacitaciones continuas para actualizar a las mujeres sobre las leyes que las protegen, las leyes de participación, en las cuales se pueden amparar para realizar sus proyectos.

IX. ANEXOS

Anexo. 1: Subsistema Razón de Ser

Fortaleza	Oportunidades.
Cuentan con talleres Capacitación constante a los grupos de mujeres.	Apoyo de instituciones educativas para fortalecer a los grupos de mujeres. Incidencia en toma de decisiones a nivel municipal.
Debilidades	amenaza
No se cuentan con los recursos necesarios para implementación de los proyectos a realizar	Divisionismo político. Falta de interés por parte de las autoridades correspondientes. Desintegración de las mujeres organizadas

Anexo 2: Subsistema Psicosocial

Fortaleza	Oportunidades.
Capacidad de la coordinadora para organizar los grupos. Los grupos están disponibles a toda propuesta. Conocimiento de las áreas a trabajar.	Relación con la población sin discriminación alguna. Se toma en cuenta a todas las mujeres que deseen permanecer en los grupos
Debilidades	amenaza
Falta de contratación de personal de apoyo, por parte de la municipalidad. Desacuerdo con otras instancias en la municipalidad.	Limitaciones financieras. Prevalencia de machismo por los esposos de las señoras que deseen participar en las comunidades

Anexo 3: Subsistema Tecnológico

Fortaleza	Oportunidades.
Contar con un espacio dentro de la municipalidad lo cual funciona como oficina.	Ayuda de instituciones ajenas a la municipalidad.
Debilidades	amenaza
No contar con material didáctico y equipo de computación que facilite la realización de los talleres, proyectos y capacitaciones.	No se cuenta con transporte para poder movilizarse de una comunidad a otra, lo cual atrasa en ocasiones la ejecución de los talleres, por la distancia entre una y otra comunidad.

Anexo 4: Subsistema Gerencial.

Fortaleza	Oportunidades.
Solo ella toma las de decisiones	Trabaja con los 18 grupos de mujeres del municipio.
Debilidades	amenaza
Falta de una agenda de desarrollo integral de las mujeres del municipio.	Falta de participación de algunas mujeres. Influencia política.

Anexo 5: Subsistema Estructural

Fortaleza	Oportunidades.
Solo la coordinadora participa en la toma de decisiones.	Ayuda de instituciones ajenas a la municipalidad.
Debilidades	amenaza
No se cuenta con estructura organizativa. Falta de personal en la oficina.	Limitación de recursos humano. Desinterés por parte de las autoridades correspondientes, alcalde.

Anexo 6: Foda De Problemas

Ausencia de una Agenda de Desarrollo

Fortalezas	Oportunidades
- Disponibilidad para realizar reuniones -disponibilidad de la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer	- Talleres de otras instituciones -asesoría técnica de otras instituciones implementando talleres que sirvan para el adecuado aprovechamiento de los proyectos productivos que se desarrollan en las comunidades.
Debilidades	Amenazas
- los proyectos que se realizan no tienen continuidad. - los proyectos no están enfocados según las necesidades de las mujeres.	- El tiempo, en época de lluvia se dificulta la asistencia a reuniones - Partidos políticos involucrados

Desconocimiento de una agenda de actividades:

Fortalezas <ul style="list-style-type: none">- Disponibilidad para realizar reuniones- Existen mujeres involucradas en los cocodes.	Oportunidades <ul style="list-style-type: none">- Talleres de otras instituciones ajenas a la O. M. M.
Debilidades <ul style="list-style-type: none">- No tienen conocimiento para organizar reuniones- Desinterés por participar en las reuniones	Amenazas <ul style="list-style-type: none">- El tiempo, en época de lluvia se dificulta la asistencia a reuniones- Partidos políticos involucrados

Inadecuada asesoría técnica en las actividades productivas de servicios.

Fortalezas <ul style="list-style-type: none">- Existe Cooperación- disponibilidad por obtener asesoría	Oportunidades <ul style="list-style-type: none">- Apoyo de otras instituciones- Lograr proyectos sostenibles
Debilidades <ul style="list-style-type: none">- Desconocimiento en funciones-Recursos económicos	Amenazas <ul style="list-style-type: none">- Los proyectos no tienen continuidad y sostenibilidad

No reciben Capacitación Constantes

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none">- Interés por recibir todo tipo de capacitación- Colaboración para lograr que los proyectos productivos sean frecuentes	<ul style="list-style-type: none">- asesoría técnica en proyectos productivos-
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none">- Desconocimiento en la planificación de una actividad- Falta de organización para gestionar apoyo económico	<ul style="list-style-type: none">- Apoyo de instituciones ajenas a la O.M.M.

Poca capacidad de propuesta y gestión de proyectos.

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none">- Poder de convocatoria hacia los grupos- disponibilidad para organizarse	<ul style="list-style-type: none">- coordinación con otras instituciones- apoyo técnico
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none">- dificultad para gestionar proyectos- falta de recursos- desorganización	<ul style="list-style-type: none">- Desinterés de las autoridades municipales- influencia de partidos políticos.

Anexo 7: Priorización De Problemas:

Problemas	1	2	3	4	5
Ausencia de una agenda de desarrollo integral.		1	1	1	5
Inadecuada Asesoría técnica en las actividades productivas de servicios.			3	2	2
Carencia de un espacio físico para reuniones.				3	5
Diagnostico actualizado sobre las necesidades de las mujeres del municipio.					5
No reciben capacitaciones constantes.					

Anexo 8: Análisis Estratégico Del Mini-Max:

Maxi-Maxi FO	Estrategia
F1. Disponibilidad de la coordinadora. O1. participación de las mujeres.	Capacitaciones sobre la participación de la mujer.
Maxi-Mini FA	Estrategia
F1. Cooperación de la coordinadora para implementar proyectos. A1. falta de participación de algunas mujeres de las comunidades	Implementación de talleres de motivación sobre participación.
Mini-Maxi DO	Estrategia
D1. Desinterés de mujeres por participar. O1. Integración de mujeres a los grupos de sus comunidades.	Involucramiento de mujeres de las diferentes comunidades.
Mini-Mini DA	Estrategia
D1. No contar con una agenda de desarrollo integral para las mujeres del municipio. A1. limitaciones técnicas.	Construcción de una agenda de desarrollo integral para las mujeres del municipio.

Anexo 9

Ficha Técnica No. 2 del proyecto.

Nombre del estudiante: Silvia Emilia Reyes Miranda.

No. de carne: 2185303

Campus de Quetzaltenango.

a) Nombre del proyecto:

Capacitación a representantes de los 18 grupos de mujeres sobre asesoría técnica en las actividades productivas de servicio

b) Objetivo general:

Construcción de una agenda de desarrollo integral para las mujeres a nivel municipal, que responda a sus necesidades prácticas, estratégicas y que favorezca su participación.

c) Descripción:

- A través de la herramienta del FODA y su análisis estratégico se evidencio y priorizo la falta de Capacitación a representantes de los 18 grupos de mujeres sobre asesoría técnica en las actividades productivas de servicio
- Determinado el nombre del proyecto se socializara con la coordinadora con la finalidad de contribuir a realizar proyectos que estén enfocados en base a las necesidades de los grupos de mujeres del municipio. El cual tiene como objetivo principal la Construcción de una agenda de desarrollo integral para las mujeres a nivel municipal, que responda a sus necesidades prácticas, estratégicas y que favorezca su participación. Por medio de la coordinadora a través de capacitación y concientización de las representante de los 18 grupos de mujeres de la comunidad.

Se evaluarán y monitorearán las actividades a realizar, con la finalidad de poder medir los resultados y asegurar el logro de los objetivos planteados.

d) Periodo de ejecución:

El periodo que se tiene previsto para la ejecución del proyecto es de enero de 2015 a mayo de 2015.

e) Institución responsable del proyecto:

Oficina Municipal de la Mujer, Pajapita San Marcos. (O.M.M)

f) Ubicación Geográfica:

La Oficina Municipal de la Mujer, se encuentra instalada dentro del edificio municipal, de la municipalidad de Pajapita, San Marco.

g) Persona responsable:

Silvia Emilia Reyes Miranda. Estudiante de Práctica Profesional Supervisada I de la Universidad Rafael Landívar Campus de Quetzaltenango.

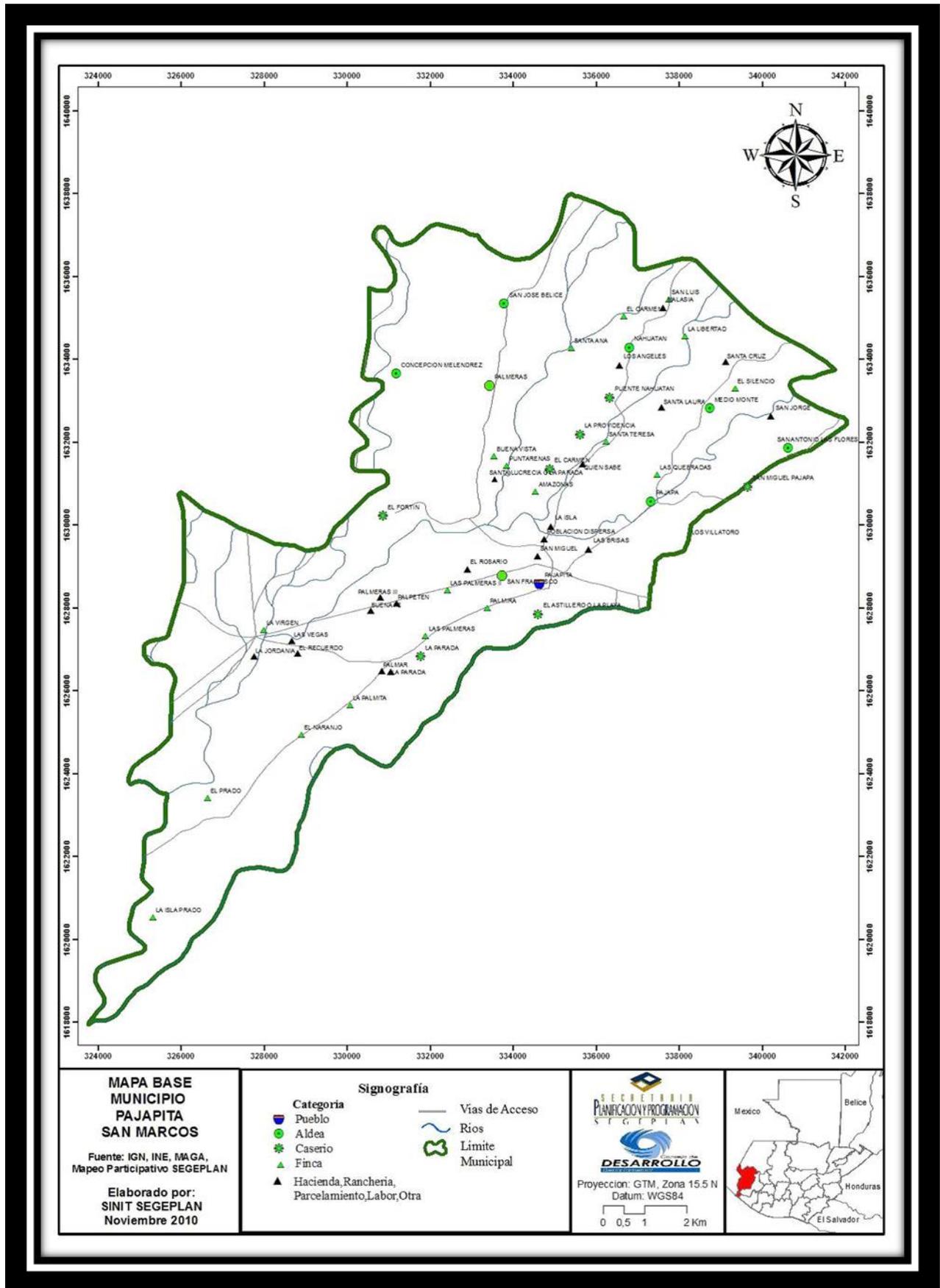
h) Beneficiarias directas e indirectas:

Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer.

Representantes de 18 grupos de mujeres (54 mujeres) de las comunidades en las cuales tiene cobertura la Oficina Municipal de la Mujer.

i) Costo del proyecto:

Q.7825.00



Reunión con los cocodes y alcaldes auxiliares del municipio.
Fecha: 05/03/2015.
Lugar: Salón Municipal, Pajapita, San Marcos.



Taller 3: cuales son las necesidades básicas y estratégicas - Violencia contra las mujeres
Fecha: 10/04/2015
Lugar: Salón Municipal, Pajapita, San Marcos.



X. BIBIOGRAFÍA

Ander-Egg, E. (2002), Diccionario de Trabajo Social. Buenos Aires LUMEN, segunda edición.

Arenales, O. (2009). Pautas Metodológicas para el proceso de la PPS. Guatemala. PROFASR.

Arenales, O. (2010) Antología del curso Gerencia Social III. Guatemala. PROFASR.

Monografía Actualizada (2009) Municipalidad de Pajapita.

O.M.M (2008). Manual de funciones de la Oficina Municipal de la Mujer. Guatemala. Primera edición DigraficImpresos.

Vásquez, E. (2006) Gerencia Social. Lima. Universidad del Pacifico.

LEYES:

Código Municipal (2002) Guatemala. Cuarta impresión. Tipografía Nacional, Guatemala.

Ley Contra El Femicidio Y Otras Formas De Violencia Contra La Mujer Decreto Número 22-2008: Guatemala. Última impresión, Tipografía Nacional.

Ley De Consejos De Desarrollo Urbano Rural: Guatemala. 2da. Impresión, Tipografía Nacional.

Ley De Dignificación Y Promoción Integral De La Mujer (2012) Comisión de la mujer Congreso de la República de Guatemala. Tomo I séptima impresión.

Ley General De Descentralización (2002) Guatemala.

Webs consultadas:

USAID:<http://www.usaidnexos.org/>.

Plan Honduras y Radio Nederland Training Centre. Género y Desarrollo http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18659/1/19necesidades_practicadas_y_estrategicas_de_genero.pdf.