

Universidad Rafael Landívar  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Campus de Quetzaltenango

**“PROCESO DE FORMACIÓN EN LIDERAZGO DIRIGIDO A  
LAS MUJERES QUE CONFORMAN EL CONSEJO MUNICIPAL  
DE MUJERES DE SALCAJÁ, OFICINA MUNICIPAL DE LA  
MUJER DE SALCAJÁ, QUETZALTENANGO”**

**INFORME**

Mercy Johana del Rosario Arango Pérez

Carné 514402

Quetzaltenango, octubre de 2012  
Campus de Quetzaltenango

Universidad Rafael Landívar  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Campus de Quetzaltenango

**“PROCESO DE FORMACIÓN EN LIDERAZGO DIRIGIDO A  
LAS MUJERES QUE CONFORMAN EL CONSEJO MUNICIPAL  
DE MUJERES DE SALCAJÁ, OFICINA MUNICIPAL DE LA  
MUJER DE SALCAJÁ, QUETZALTENANGO”**

**INFORME**

Presentada a Coordinación de Facultad de  
**Ciencias Políticas y Sociales**

Por:

Mercy Johana del Rosario Arango Pérez

Previo a conferirle en el grado académico de:

**Licenciada**

El título de

**Trabajadora Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo**

Quetzaltenango, octubre de 2012

**Autoridades de la Universidad Rafael Landívar  
del Campus Central**

<b>Rector</b>	Padre Rolando Enrique Alvarado S. J.
<b>Vicerrectora Académica</b>	Doctora Lucrecia Méndez de Penedo
<b>Vicerrector de Investigación y Proyección Social</b>	Padre Carlos Cabarrús Pellecer S. J.
<b>Vicerrector de Integración Universitaria</b>	Padre Eduardo Valdés Barría S. J.
<b>Vicerrector Administrativo</b>	Licenciado Ariel Rivera Irias
<b>Secretaria General</b>	Licenciada Fabiola Padilla de Lorenzana

**Autoridades de la Facultad de  
Ciencias Políticas y Sociales**

<b>Decano</b>	Dr. Victor Galvez Borrel
<b>Vicedecano</b>	Lic. Luis Andres Padilla Vassaux M. A.
<b>Secretaria Académica</b>	Licda. Lourdes Balconi Villaseñor M. A.
<b>Coordinadora de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales</b>	Licda. Guisela Martínez Chang
<b>Directora de Trabajo Social</b>	Licda. Miriam Colindres Wolter
<b>Coordinador de Posgrados</b>	Lic. Yan Yanín López Chinchilla
<b>Director de INTRAPAZ</b>	Lic. Byron Morales Dardón
<b>Director de INGEP</b>	Dr. Fernando Valdez Gordillo
<b>Representantes de Catedráticos</b>	Licda. Alejandra Medrano
<b>Representantes de Estudiantes</b>	Br. Angel Estuardo Ramírez de León Br. Michel Alexander Gardiner

**Miembros del Consejo  
Campus de Quetzaltenango**

<b>Director de Campus</b>	Arquitecto Manrique Sáenz Calderón
<b>Subdirector de Integración Universitaria</b>	Msc. P. José María Ferrero Muñoz S. J.
<b>Subdirector de Gestión General</b>	Msc. P. Mynor Rodolfo Pinto Solís S. J.
<b>Subdirector Académico</b>	Ingeniero Jorge Derik Lima Par
<b>Subdirector Administrativo</b>	MBA. Alberto Axt Rodríguez

**Asesora**

Licenciada Mayra López

**Revisora de Fondo**

Licenciada Nora Roxana de León Cifuentes



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, 16 de julio de 2012.

Dirección Académica:

Por medio de la presente hago constar que la estudiante: **Arango Pérez Mercy Johan del Rosario, con carné No. 514402**, concluyó el Informe Final de Práctica Profesional Supervisada II (PPS II), Titulado: "**Proceso de Formación del liderazgo en el Consejo de Municipal de Mujeres de Salcajá**", de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, conforme al reglamento de PPS y previa revisión se considera que puede pasar al Consejo de Unidad Académica para su respectiva autorización de impresión.

Atentamente,

Licda. Mayra López  
Asesora de PPS II

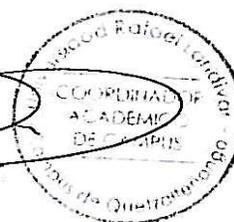
C.C.  
Coord. de Ciencias Políticas y Sociales  
Estudiante.

**SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA  
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO**

De acuerdo con el dictamen rendido por la Licenciada Mayra López, asesora del Informe de la Práctica Profesional Supervisada Titulado **“PROCESO DE FORMACIÓN EN LIDERAZGO DIRIGIDO A LAS MUJERES QUE CONFORMAN EL CONSEJO MUNICIPAL DE MUJERES DE SALCAJÁ, OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER DE SALCAJÁ, QUETZALTENANGO”**, presentada por el (a) estudiante **Mercy Johana del Rosario Arango Pérez**, y la Aprobación de la Práctica Profesional Supervisada, según consta en el acta No. P.P.S. 08-12 de fecha uno de octubre del año dos mil doce, esta Subdirección autoriza la impresión, previo a su graduación profesional de Trabajadora Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, en el grado académico de Licenciada.

Quetzaltenango, 22 de octubre del año dos mil doce.

  
Ingeniero Jorge Derik Lima Par  
**SUBDIRECTOR ACADÉMICO**



**NOTA:** Únicamente el autor es responsable del contenido, doctrinas y criterios sustentados en su informe

## Agradecimientos

– **A Dios:**

Por su amor, por sus bendiciones derramadas en cada momento y sobre todo por iluminar cada paso y decisión tomada a lo largo de mi vida.

– **A mis Abuelitos:**

En especial a mi abuelita Telma Dardón, por sus sabias enseñanzas y consejos, por inculcarme valores éticos, morales y religiosos; así mismo por acompañarme siempre en mi formación académica, ayudándome tanto a realizar mis sueños como a lograr mis más grandes metas. Muchas Gracias Abuelita.

– **A mi Mamá:**

Verónica Magdony Pérez Dardón, por haberme dado la vida, por su apoyo incondicional, siendo la musa de mi inspiración.

– **A mi Hermana:**

Jackie Arango, con amor, por sus consejos y apoyo incondicional en todo momento de mi vida, por ser una personita especial dentro de mi corazón.

– **A mi Demás Familia:**

En especial a mi tío: Licenciado Julio Cabrera, por ser un padre para mí.

– **A los Docentes de la Universidad Rafael Landívar; de la carrera de Trabajo Social, en especial a la Licda. Nora de León y Licda. Mayra López:**

Por su paciencia y dedicación en la preparación que he obtenido a lo largo de mi carrera profesional que hoy finaliza.

Siento una gran emoción un profundo agradecimiento a todos los que me han apoyado, no hay manera... ni una sola palabra que pueda expresar la infinita gratitud que tengo hacia ustedes **amigos y compañeros de trabajo** por todo lo hermoso que me han dado. “INFINITAS GRACIAS”

## **Dedicatoria**

**Logro que Dedico a:**

**Dios:**

Por sus infinitas bendiciones, por su protección que me ha brindado en cada momento de mi vida, "A EL TODO EL HONOR Y GLORIA"

**Con Cariño Sincero: A mi familia, en especial a mi abuelita, a mi mamá y a mi hermana,** por ser pilares fundamentales en mi vida.

**Con Alta Estima: A la Licda. Nora de León y Licda. Mayra López:**

Por el apoyo moral y sobre todo por la confianza depositada en mí.

**A mis Amigos y Compañeros de Trabajo:**

Por su apoyo y sobre todo cariño demostrado en cada momento de mi vida.

## Índice

	Pág.
<b>I. Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>II. Plan General de Práctica Profesional Supervisada .....</b>	<b>3</b>
2.1 Marco Institucional .....	3
2.2 Análisis Situacional .....	14
2.3 Análisis Estratégico .....	26
2.4 Proyecto de Intervención .....	32
2.5 Priorización del Proyecto de Intervención .....	34
2.6 Resultados esperados en el período de la PPS I .....	34
2.7 Alcances y Límites .....	35
2.8 Descripción General del Proyecto.....	35
2.9 Entorno Externo y Situación Interna .....	41
2.10 Recursos y Presupuestos .....	43
2.11 Monitoreo y Evaluación del Proyecto .....	45
2.12 Marco Lógico .....	46
<b>III. Marco Teórico Conceptual .....</b>	<b>49</b>
3.1 Trabajo Social .....	49
3.2 Gerencia Social .....	50
3.3 Descentralización .....	52
3.4 Desarrollo Local .....	53
3.5 Gestión Pública Local .....	55
3.6 Participación Ciudadana .....	56
3.7 Participación de las Mujeres .....	57
3.8 Oficina Municipal de la Mujer .....	59
<b>IV. Presentación de Resultados .....</b>	<b>60</b>

<b>V.</b>	<b>Análisis de Resultados</b> .....	<b>63</b>
<b>VI.</b>	<b>Plan de Seguimiento</b> .....	<b>65</b>
6.1	Justificación .....	65
6.2	Objetivos .....	66
6.3	Acciones y Propuesta Metodológica .....	66
<b>VII.</b>	<b>Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	<b>67</b>
7.1	Conclusiones .....	67
7.2	Recomendaciones .....	68
<b>VIII.</b>	<b>Bibliografía</b> .....	<b>80</b>
<b>IX.</b>	<b>Anexos</b> .....	<b>71</b>

## Resumen

El presente documento corresponde al informe general de la Práctica Profesional Supervisada - PPS – de la carrera de Licenciatura de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo; que se realizó en la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá, Municipio del Departamento de Quetzaltenango, basado en el Proyecto: “Proceso de formación en liderazgo dirigido a las mujeres que conforman el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá”, el que contribuyó al fortalecimiento del liderazgo del Consejo de Mujeres de Salcajá.

Para la ejecución del proyecto de -PPS- se logró el apoyo de diferentes instituciones, como CONAPREVI y AMUTED, el proyecto se dirigió a lideresas que conforman al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, en donde alcanzaron un liderazgo mediante un proceso de formación integral, en el que se incluyeron temas de: liderazgo, derechos humanos de las mujeres, desarrollo e incidencia local dentro del contexto actual, que se desarrollaron a través de talleres.

Es de resaltar que las mujeres lograron un avance en nuevas estrategias de organización, capacitación y gestión; lo cual demuestra el desarrollo de una innovadora capacidad y una nueva manera de abrir escenarios comunitarios y políticos; generando una nueva forma de incidir calificadamente como actoras políticas y lideresas comunitarias.

El proyecto les brindó a las lideresas conocimientos de temas relevantes que les permitirán la oportunidad en el involucramiento social y un crecimiento propio como Consejo de Mujeres de Salcajá alcanzando así una incidencia y sostenibilidad dentro de su contexto.

## I. Introducción

El presente informe final de Práctica Profesional Supervisada -PPS- de la carrera universitaria de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo perteneciente a la Universidad Rafael Landívar Campus Quetzaltenango, da a conocer los resultados obtenidos durante el proceso de ejecución de la misma.

El proceso se insertó en la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá, Municipio del Departamento de Quetzaltenango, que se identificó por los diversos requisitos que establece la Universidad Rafael Landívar con los que debe contar el centro de práctica para poder llevar a cabo dicho proceso y así lograr la validación de los conocimientos teóricos en la práctica dentro de un escenario real, en la dinámica de la especialidad y así generar nuevos conocimientos que posibiliten un ejercicio profesional comprometido en la realidad del país.

Dentro del primer capítulo se da una breve descripción del trabajo realizado, en el capítulo número dos, se presenta el Plan General de Práctica, en el que se prioriza tanto el Marco Filosófico de la Oficina Municipal de la Mujer, como los elementos indispensables del proyecto priorizado. El capítulo número tres presenta una serie de temática, que guardan una relación teórica con el proyecto de intervención.

De la misma forma el capítulo número cuatro presenta los resultados obtenidos durante dicho proceso el que no lleva al capítulo número cinco, en donde se presenta el análisis de resultados del proyecto ejecutado.

Dentro del capítulo número seis se plantea un plan de seguimiento, en el que se identifica una serie de acciones que permitirán la continuidad del proyecto.

En la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá, Municipio de Quetzaltenango, de acuerdo a la metodología planteada se realizaron varias técnicas y de la misma forma

se logro un involucramiento de ella para identificar las debilidades que presenta dicho centro de práctica.

Entre estas debilidades se priorizó la necesidad de responder a la formación en liderazgo de las integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá; ya que la poca formación de liderazgo del mismo no realiza la incidencia de lo que le corresponde en el Plan Estratégico de la OMM de Salcajá período 2011-2015.

Es así como surge la propuesta del Proyecto: “Proceso de Formación en Liderazgo al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá”, en el que se estableció un proceso de formación que incluyó módulos básicos que fortalecieron el liderazgo, permitiendo así la formación, no solamente en el qué hacer del Consejo Municipal de la Mujer de Salcajá, en su razón de ser, siendo un medio efectivo para lograr incidencia y reconocimiento.

## **II. Plan General de Práctica Profesional Supervisada.**

### **Salcajá**

El municipio de Salcajá cuenta con una extensión territorial de 12 kilómetros cuadrados de los cuales el área urbana ocupa 6 kilómetros cuadrados y el área rural 6 kilómetros cuadrados. Está ubicado a 192 kilómetros de la ciudad capital, y 9 kilómetros de la cabecera departamental de Quetzaltenango. Cuenta con una población de 12,099 habitantes, según datos del INE, (Instituto Nacional de Estadística), de los cuales 5,776 son hombres y 6,323 son mujeres. Su clima es frío, con una temperatura promedio de 21.9 grados centígrados.

El municipio de Salcajá lo conforman (1 villa, dos aldeas, tres caseríos, ocho barrios). (Ver Anexo No. 1), Barrio el Carmen, Barrio San Luís, Barrio la Cruz, Barrio el Calvario, Barrio el Cementerio, Barrio San Jacinto, Barrio Nuevo, Barrio Curruchique, Colonia Nueva, Aldea Santa Rita, Paraje las Flores, Caserío El Tigre, Cantón Marroquín I, Cantón Marroquín II y Sector de San Antonio la Raya.

La municipalidad fue fundada en el año de 1,776, cuenta con una carretera asfaltada principal denominada ruta nacional No. 1 que atraviesa la CA-1 a la altura del lugar denominado Cuatro Caminos en San Cristóbal Totonicapán, pasando por el municipio de Salcajá hasta llegar a Quetzaltenango, cuenta con calles adoquinadas y alguna carreteras de terracería en el área rural.

### **2.1 Marco Institucional**

#### **2.1.1 Antecedentes**

(Guatemala., 2002) En su Código Municipal en el Art. 3 (Municipal, 2002) En su primera sesión ordinaria anual, el Concejo Municipal, organizará comisiones que considere necesarias para el estudio y dictamen de asuntos que conocerá durante todo el año.

Dentro de estas comisiones, se establece la de Familia, Mujer y Niñez. Esta acción impulsa a realizar análisis por parte del Gobierno Nacional y Locales acerca de la realidad de la mujer y la necesidad que existe en atender su problemática.

En el año 2010 el Congreso de la República realiza reformas al Código Municipal entre ellos el artículo 96, quedando establecido que el Concejo Municipal creará antes de finalizar el año 2010 la Oficina Municipal de la Mujer misma que será la responsable de la atención de las necesidades específicas del municipio y del fomento de su liderazgo comunitario, participación económica, social y política, lo cual da vida jurídica a las Oficinas Municipales de la Mujer y el mandato para la creación de las mismas en el transcurso del año 2010.

En la Villa de Salcajá, bajo la administración del Prof. Anselmo de Jesús Soto (2008-2012) el Honorable Concejo Municipal creó en el mes de mayo del año 2008 la Oficina Municipal de la Mujer contratando a una persona para que asumiera el cargo de Coordinadora. La acción principal desarrollada en ese momento por la Oficina Municipal de la Mujer fue de promocionar la Oficina a nivel municipal, de la misma forma realizó la gestión del mobiliario y material de oficina, lo cual representó un avance en la institucionalización de tema mujer a nivel municipal.

Así mismo, se empezó a recibir apoyo de AMUTED, (Asociación de Mujeres Tejedoras para el Desarrollo) para ir logrando apoyo para el fortalecimiento institucional y a la vez apoyo en las actividades a favor de las mujeres del municipio.

El aporte (político y económico) que ha dado el Honorable Concejo Municipal desde el surgimiento de la Oficina Municipal de la Mujer ha sido vital para la implementación y funcionamiento de esta dependencia.

## **2.1.2 Naturaleza, Áreas de Proyección y Programas**

### **a. Naturaleza**

La Oficina Municipal de la Mujer conoce la importancia de la participación política de la mujer, lo que ha permitido apoyarse y coordinar acciones diversas con la organización de mujeres aprovechando el potencial que tienen. Así mismo la convivencia de la coordinadora con los grupos de mujeres de base ha contribuido a conocer mejor la realidad en donde se desenvuelven y mejor comprensión de la misma por la misma convivencia.

Por parte de la Oficina Municipal de la Mujer se han promovido procesos formativos a favor del sector mujer, no solamente sobre participación política sino también sobre temas de administración pública, poder, derechos específicos y colectivos, análisis y transformación de conflictos, autoestima, comunicación, liderazgo, formación técnico productiva, lo cual ha sido posible por medio de la gestión con instituciones no gubernamentales y gubernamentales; así mismo, intercambios de experiencias con grupos de mujeres acompañados por otras Oficinas Municipales del departamento de Quetzaltenango.

La Coordinadora de esta dependencia ha participado en diversas actividades formativas y de capacitación, las que le han ayudado a desarrollar nuevos conocimientos y habilidades para realizar con mayor eficiencia y eficacia el trabajo. Las capacidades de liderazgo le han permitido acceder a servicios y recursos para cumplir con sus objetivos.

A través del trabajo que realiza la Oficina Municipal de la Mujer, la población en general es beneficiada, los planes que se ejecuten a favor del sector mujer de Salcajá, les ayuda a fortalecer sus capacidades en general y esto permite que no solamente ellas se beneficien sino que también sus familias ya que obtendrán mejores oportunidades de empleo, se apropiarán de temática en diferentes ámbitos, mejorarán su autoestima y serán mejores ciudadanas al servicio de sus comunidades.

Por esta razón, el seguimiento a los planes de trabajo establecidos en la OMM es indispensable para que este proceso sistemático no se estanque. Un compromiso por parte de autoridades municipales en apoyar las acciones que se realizan es muy importante, a pesar de los cambios que se den por el contexto político. Así mismo, contar con la responsabilidad de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en continuar brindando su apoyo en diferentes aspectos y que continúan brindado hoy en día, ya que el beneficio tanto a la institución como a los grupos de base ha sido significativo en los avances que se han tenido en el desarrollo de los grupos de mujeres.

### **b. Áreas de proyección**

El presente Plan Estratégico (Salcajá., 2010) está dirigido a contribuir en el desarrollo de la población en general de la Villa de Salcajá, principalmente al desarrollo de las mujeres de los diferentes sectores. Por medio del fortalecimiento institucional en los ámbitos filosófico, estratégico y organizativo de la Oficina Municipal de la Mujer se desarrollarán acciones con una mayor eficiencia y eficacia, ya que se tendrá una visión más clara hacia donde conducir las acciones por medio de planes, programas y proyectos en beneficio a la población.

### **c. Programas**

- **Programa de participación social y democrática.** En este programa se pretende capacitar sobre el contenido, ejercicio, instituciones, leyes y mecanismos de cumplimiento de derechos políticos y ciudadanos de las mujeres.
- **Programa de Gestión Pública Local, Descentralización y Desarrollo Territorial.** Impulsar el aumento de las capacidades y conocimientos de las mujeres en relación a proyectos productivos, elaboración de proyectos y comercialización.

### **2.1.3 Ubicación**

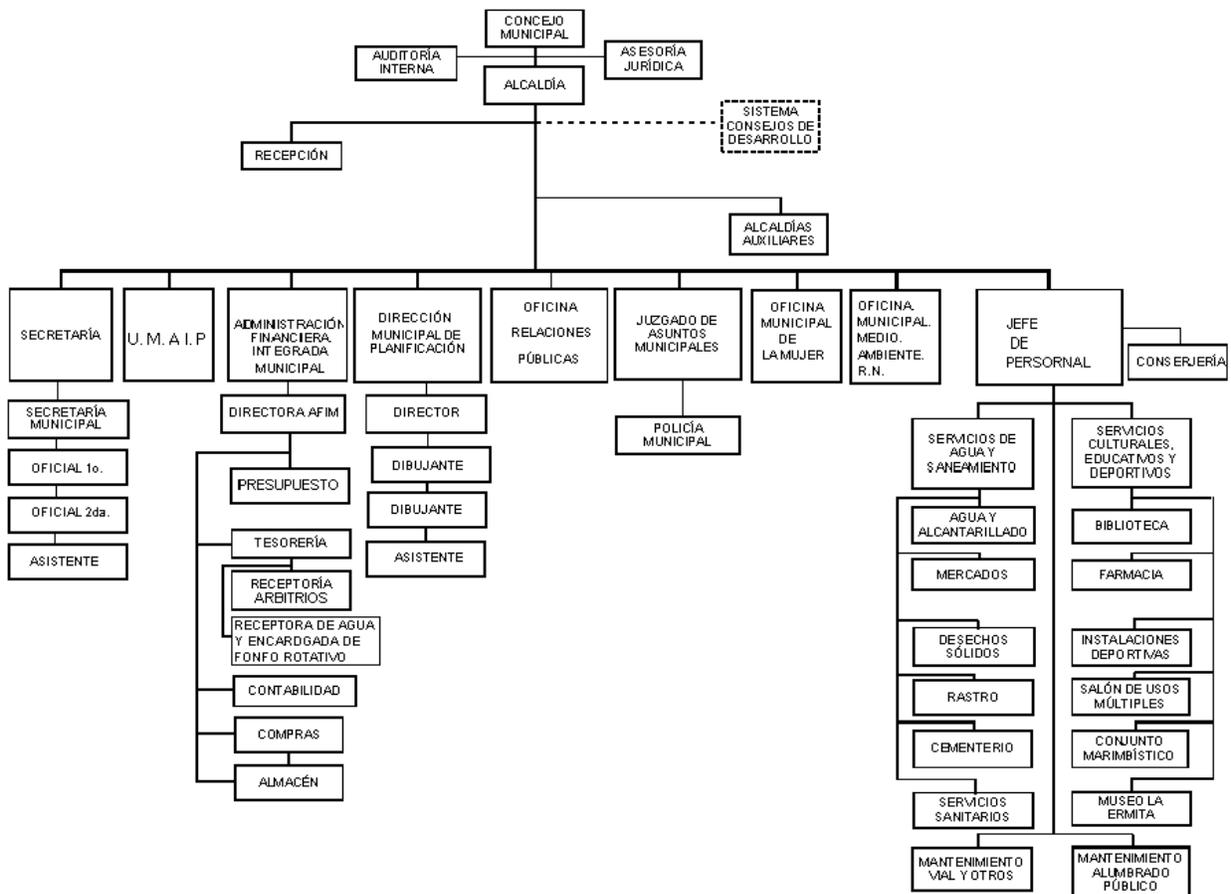
La Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá se encuentra ubicada en el interior de la Municipalidad de dicho Municipio situada en la 1ª. Calle 2-28, zona 1, Salcajá, Municipio de Quetzaltenango.

## 2.1.4 Cobertura Geográfica

La Cobertura geográfica de la Oficina Municipal de la Mujer es la siguiente:

- a. Cabecera municipal (zonas 1,2,3,4)
- b. Aldea Santa Rita
- c. Cantón Marroquín
- d. Cantón Curruchique
- e. Caserío El Tigre
- f. Sector Baños de San Juan
- g. Sector Casa Blanca

## 2.1.5 Estructura Organizativa.



Como se observa en el organigrama anterior se identifica a la Oficina Municipal de la Mujer como dependencia perteneciente a la Municipalidad de Salcajá, en el cual se destacan los puestos de acuerdo a su jerarquía dentro de la misma, en la que es encabezado por el Concejo Municipal, la que es precedida por Auditoría Interna y la Asesoría Jurídica, luego se observa la Alcaldía que es precedida por la Oficina de la Recepción, Sistema de Consejos de Desarrollo y por último las Alcaldías Auxiliares.

Luego se observan sus diferentes dependencias en la cual se ubica la Oficina Municipal de la Mujer, de la que no hay otros dependientes, ya que está a cargo de una única persona, que es la persona que la coordina.

### **2.1.6 Visión y Misión**

#### **a. Visión**

La Oficina Municipal de la Mujer es una instancia consolidada en sus principios y capacidades políticas, técnicas y financieras que contribuye en la construcción de una sociedad que vela por el cumplimiento de los Derechos sociales, económicos, cívicos, políticos y culturales de las mujeres.

#### **b. Misión**

La Oficina Municipal de la Mujer fundamentada en el Código Municipal promueve la atención de necesidades específicas de las mujeres del municipio y el fomento de su liderazgo local, participación económica, social y política.

### **2.1.7 Estrategias de Trabajo**

#### **a. Fortalecimiento institucional**

Fortalecer el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer en base la creación de mecanismos de acción que permitan cumplir con su misión para que su intervención sea eficiente.

**Estrategias:**

- Contando con un manual de funciones actualizado de la Oficina Municipal de la Mujer específico del municipio.
- Fortaleciendo las capacidades técnicas del personal de la OMM a través de procesos de capacitación para la eficiencia y eficacia de las actividades.
- Contando con el aval y aprobación del Concejo Municipal para la implementación del Plan Estratégico y los recursos suficientes para la ejecución del mismo.
- Elaborando un sistema de monitoreo y evaluación de las acciones planificadas por la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá.

**b. Alianzas Estratégicas**

Implementar incidencia y negociación a nivel municipal y con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para facilitar y promover las actividades que la Oficina Municipal de la Mujer realiza, entre estas organizaciones se pueden mencionar: AMUTED, SEPREM, CEIPA, SOSEP, ASOCIACION NUEVOS HORIZONTES, CPD, FUNDAP, DEMI entre otras.

**Estrategias:**

- Fortaleciendo alianzas con las Oficinas Municipales de la Mujer del departamento para trabajar en proyectos de interés común.
- Creando y fortaleciendo alianzas con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajen el tema de mujer, como AMUTED, SEPREM, SOSEP, CPD, DEMI entre otras.
- Estableciendo acuerdos interinstitucionales para la coordinación de planes, programas y proyectos.

**a. Organización Comunitaria y Desarrollo Social**

Contar con una organización de mujeres fortalecida y consolidada como un factor fundamental para el desarrollo social y político de las mujeres del municipio.

**Estrategias:**

- Fortaleciendo la institucionalización de la organización de las mujeres del municipio.
- Promoviendo actividades formativas y de capacitación dirigidas a la organización de mujeres para fortalecer sus capacidades y conocimientos.
- Desarrollando instrumentos para el conocimiento de la realidad de las mujeres del municipio y comprender mejor la problemática para apoyar de mejor manera al desarrollo del mismo.

**d. Promoción**

Desarrollar procesos de formación, capacitación y sensibilización por medio de acciones que propicien el involucramiento de mujeres y hombres en los distintos espacios de participación social y el planteamiento de propuestas para el mejoramiento de sus condiciones de vida.

**Estrategias:**

- Desarrollar procesos de promoción y divulgación de la realidad de la mujer del municipio y la importancia de la participación de la mujer en diferentes espacios.
- Elaborando e implementando propuestas de políticas municipales al Concejo Municipal a favor de las mujeres del municipio de Salcajá.
- Implementando un centro de documentación con bibliografía de interés de las mujeres, así como leyes a favor del sector al cual representan.

**e. Social**

Implementar programas y proyectos formales y no formales que favorezcan un desarrollo social, cultural y político en las mujeres de municipio de Salcajá.

**Estrategias:**

- Estableciendo programas de formación para la participación social y democrática.
- Fortaleciendo programas de educación formal dirigidos a la población en general para que aumenten el nivel de escolaridad.

- Estableciendo programas de educación no formal en temas que fortalezcan en la mujer en sus capacidades, conocimientos, destrezas y habilidades en los ámbitos sociales y políticos.

#### **f. Económico**

Implementar programas y proyectos que contribuya a mejorar las capacidades económicas y productivas en las mujeres y de esta manera que puedan mejorar su nivel económico.

#### **Estrategias:**

- Impulsando el aumento de las capacidades de las mujeres para desarrollarse económicamente para que logren la gestión y generación propia de proyectos productivos.
- Promoviendo alianzas de la organización de mujeres con instituciones que apoyan a pequeños productores en la comercialización de productos.
- Promoviendo capacidades y conocimientos en las mujeres para la formulación y ejecución de proyectos productivos.

#### **2.1.8 Ejes Transversales**

El eje transversal se refiere a las acciones que se van a realizar en la OMM que van a estar siempre presentes a lo largo del quehacer de esta dependencia municipal, se describen a continuación:

#### **a. Equidad de Género:**

- Realizando reflexiones constantes en las diversas actividades sobre la importancia de la equidad de género.
- Incorporando en los procesos de formación tanto a hombres como a mujeres.
- Tomando en cuenta la equidad de género en la elaboración de planes, programas y proyectos.
- Promoviendo la realización de talleres específicos sobre la equidad de género.

### **b. Medio Ambiente:**

- Sensibilizando en todo momento la utilización y manejo adecuado de los recursos naturales.
- Promoviendo la utilización y aprovechamiento de material reciclable en los hogares.

### **c. Educación No Formal:**

- Promoviendo la importancia de la educación no formal como un aspecto importante en la formación de ser humano, principalmente en las mujeres.

## **2.1.9 Valores y Principios**

### **a. Valores**

La OMM considera que los valores son cualidades positivas que la Oficina Municipal de la Mujer debe aplicar al desarrollar las diferentes actividades, por consiguiente, considera como valores:

- **Transparencia:** Ejecutando nuestras acciones siempre manejando adecuadamente los recursos.
- **Respeto:** A la dignidad de las mujeres, a sus opiniones y la vida de cada ser humano.
- **Solidaridad:** Logrando apoyos mutuos entre mujeres.
- **Humanismo:** Practicando este valor, así como entendiendo y comprendiendo la problemática que enfrentan las mujeres y el grado de vulnerabilidad en el que algunas se encuentran.
- **Lealtad:** Sobre todo con la visión y misión que juntas hemos construido, identificadas con la realidad que enfrentamos día a día y contribuir a su solución.
- **Igualdad:** De oportunidades entre hombres y mujeres, comprendiendo que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres (igualdad en dignidad y derechos)

## **b. Principios**

Reconocimiento de los principios como una base, origen, razón fundamental sobre la cual la Oficina Municipal de la Mujer procede al caminar en cualquier materia o ámbito. La OMM considera como principios los siguientes:

- **Democracia participativa:** Promoviendo el respeto al cumplimiento de los derechos humanos y la libertad de pensamiento y opinión
- **Equidad e igualdad:** Practicando estos principios en las relaciones étnicas, culturales, económicas y sociales.
- **Armonía con la naturaleza:** Promoviendo el uso, manejo, y maximización de los recursos, sin alterar el ambiente y los recursos naturales.
- **Interculturalidad:** Por medio de la promoción del respeto a las diversas costumbres, culturas, idiomas, etnias para una convivencia armónica.
- **Empoderamiento:** Es importante comprender y apropiarse sobre los retos que se tienen como mujeres así como, mejorar, profundizar y aplicar los conocimientos sobre la temática mujer.
- **Inclusión:** Por medio de la atención e involucramiento de las mujeres en los procesos sociales, principalmente aquellas que han sido excluidas, marginadas y vulnerabilizadas, sin distinción de etnia, religión, posición social u otra causa de discriminación.
- **Sensibilizando:** Su rol activo de mujeres es de gran importancia en los procesos sociales.
- **Participación de las mujeres:** De forma responsable y que asuman sus compromisos como parte de una organización de desarrollo. Que participen sin temor alguno de expresar sus ideas-pensamientos.
- **Promoviendo la integridad** de las mujeres, que colaboren sin ver intereses personales y el alcance de un desarrollo integral.

## **2.2 Análisis Situacional**

### **Modelo Sistémico**

De acuerdo a la Gestión Norsud, (Norsud, Sin Año) el Modelo Sistémico propone una visión global y articulada de lo que es y hace una organización. Ya que es un instrumento práctico que le permite captar la organización en su conjunto así como también observar sus diversos componentes y sus interrelaciones ya sean entre su organización y el medio ambiente.

El medio ambiente envuelve toda la organización e influye de diversas maneras, especialmente inspirándole su misión o su razón de ser, proporcionándole los recursos humanos, materiales, financieros, energéticos e informativos necesarios para la producción de sus servicios.

La evolución del ciclo de vida está influenciada por los diversos elementos internos de la organización: el liderazgo, las prioridades, la organización administrativa, los métodos de trabajo, los fondos y los recursos disponibles, la motivación, las fuentes de conflictos los servicios ofrecidos entre otros.

El modelo sistémico es un proceso el cual permite visualizar una situación de forma integral, ya sea positiva o negativa, debido a que relaciona aspectos (técnicos, estructurales, gerenciales, entre otros, componentes de una organización), en este caso de una institución que va desde su que hacer, como lo hace, con qué recursos cuenta, cuál es su proyección entre otros para su accionar en favor de la población a la que se proyecta.

El Modelo Sistémico está formado por cinco diferentes subsistemas: El Subsistema Razón de Ser, Subsistema Tecnológico, Subsistema Estructural, Subsistema Psico-social y el Subsistema Gerencial, los cuales en el siguiente punto serán descritos uno por uno y con los resultados obtenidos por medio del F.O.D.A. que se aplicó en cada uno de ellos.

Este Modelo Sistémico se realizó en la Oficina Municipal de la Mujer en el Municipio de Salcajá, perteneciente al departamento de Quetzaltenango, con el apoyo de la coordinadora de la misma, para así obtener la información necesaria dentro de cada uno de los diferentes subsistemas, por medio de diferentes técnicas, (entrevista, observación, conversaciones y la realización de FODAs). Para así poder identificar las principales prioridades dentro de dicha oficina. (Ver Anexo No. 2)

### **2.2.1 Problemas Generales**

Los problemas generales detectados en la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá se destacan a continuación por medio de cada subsistema componente del Modelo Sistémico.

#### **A. Subsistema Razón de Ser:**

La Oficina Municipal de la Mujer ha apoyado y coordinado acciones diversas por medio de la organización de mujeres aprovechando el potencial que tienen. Cuenta con un marco filosófico en el que en su misión y visión encierra su razón de ser.

Cuenta con líneas de acción pues son un conjunto de acciones que están encaminadas a alcanzar los objetivos marcados por las estrategias del plan estratégico, en el que se identifican sus principios y valores, objetivos y sobre todo estrategias los que conforman los grandes ejes para lograr el buen funcionamiento y sobre todo la credibilidad de la Oficina Municipal de la Mujer en Salcajá.

Se cuenta con la existencia del Consejo de Mujeres, es un espacio que permite una mayor organización y coordinación en diferentes actividades a realizar, vinculadas al desarrollo de la mujer. Sin embargo la falta de liderazgo no permite realizar la incidencia del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, para apoyar el logro de objetivos correspondientes al Plan Estratégico de la OMM 2011-2015.

A la vez como debilidad se observa poco interés por parte de las señoras integrantes del Consejo de Mujeres, y así mismo poca participación en las diferentes actividades promovidas por la Oficina Municipal de la mujer y la falta en la secuencia en las mismas.

Además se observó la carencia de conocimientos que tiene cada integrante del Consejo de la Mujer de sus tareas y sobre todo en sus responsabilidades lo que puede conllevar al incumplimiento de la misión propuesta en el plan estratégico.

## **B. Subsistema Tecnológico**

La Oficina Municipal de la Mujer cuenta con un espacio físico adecuado con los recursos técnicos necesarios los que son parte importante en un buen funcionamiento, permitiendo así el manejo de varias técnicas para que el desarrollo de las diferentes actividades a realizar no caigan en lo monótono.

Además se cuenta con el manejo adecuado de varios programas de computación, lo que permite la realización de diferentes actividades.

La Oficina Municipal de la Mujer está a cargo de una persona que cuenta con el título de: Profesora de Enseñanza Media (P.E.M), en Administración Educativa y además de ello ha desarrollado en base a programas de educación no formal capacidades, habilidades y destrezas en diferentes áreas las que le han permitido el posicionamiento en la que se encuentra y sobre todo la incidencia que ha logrado. Lo que le ha permitido el logro de objetivos en cada actividad.

Así mismo se detecta como una debilidad la falta de personal ya que una sola persona no es suficiente al frente de la Oficina, pues no se da a vasto a cubrir las diferentes tareas a cumplir. Además algunos aparatos técnicos no se pueden utilizar fuera de la municipalidad como la cañonera, es de uso exclusivo dentro de la municipalidad; lo que permite el estancamiento en diferentes actividades a realizar.

La OMMS cuenta con los fondos económicos necesarios para la realización de diferentes actividades y otros gastos, sin embargo estos fondos son manejados por la Oficina encargada de la Municipalidad de Salcajá (DAFIM, Dirección Administrativa Financiera Integral Municipal), la cual le restringe algunos gastos a la OMMS siendo una debilidad pues no le facilita a la misma realizar con eficiencia algunas actividades.

### **C. Subsistema Estructural.**

En este subsistema como fortaleza se identifica el Consejo de Mujeres lo que permite una mayor organización y sobre todo buena coordinación en las diferentes actividades, accediendo así al crecimiento y fortalecimiento institucional logrando una proyección social eficiente y eficaz.

Se observa como debilidad la poca organización por parte del Consejo de mujeres, la falta de inducción de responsabilidades de cada integrante, la débil coordinación de acciones y el escaso conocimiento de sus funciones dentro del mismo lo que conlleva a la poca incidencia, al insuficiente alcance de objetivos e incumplimiento del marco filosófico.

### **D. Subsistema Psico-Social**

En este subsistema como fortaleza se puede mencionar que la OMMS está bien liderada lo que permite buenas relaciones personales para el buen funcionamiento de la misma. Para así lograr la integración de la mujer en su contexto.

Y a la vez como debilidad se observa la poca motivación por parte del Consejo de Mujeres y el poco interés en la participación en diferentes actividades promovidas por la OMMS agregando a esta situación los diferentes compromisos que tiene la mujer ante la sociedad, lo que impide el cumplimiento de los objetivos y misión de la OMMS.

## **E. Subsistema Gerencial**

En este subsistema se puede mencionar que la OMMS, gestiona, coordina, planifica y ejecuta planes y programas para el alcance de los objetivos de la misma ya que se le da el espacio necesario a la mujer para que se pueda desenvolver en el contexto actual.

La OMMS trabaja por medio del POA, (Plan Operativo Anual), en donde se identifican y priorizan las actividades a realizar para así poder lograr un mejor rendimiento institucional a base de la implementación de proyectos a beneficio de la mujer.

El Consejo de Mujeres no cuenta con el conocimiento suficiente de sus funciones que es un impedimento a la participación de la misma lo que crea el incumplimiento de sus objetivos y sobre todo la falta de credibilidad de la OMMS.

### **2.2.2 Red de Actores Locales Vinculados a la Oficina de la Mujer de Salcajá.**

<b>Nombres</b>	<b>Área Temática</b>	<b>Acciones que se Desarrollan</b>
AMUTED	Equidad de Género Desarrollo de la Mujer.	Mejorar la calidad de vida de las mujeres. Promover los Derechos de la mujer. Fortalecimiento de la OMM.
SEPREM	Derechos Humanos. Desarrollo Integral de la Mujer. Cultura Democrática.	Asesoramiento y coordinación de Políticas Públicas. Promoción del Desarrollo Integral de las mujeres. Coordinación de talleres para las mujeres.

CEIPA	Derechos Humanos. Educación.	Impulsar acciones de educación. Formulación de Políticas Públicas para la Niñez y Adolescencia. Acompañamiento a la Oficina Municipal de la Mujer en aspectos relacionados a la Niñez y Adolescencia.
SOSEP	Desarrollo Productivo. Desarrollo Social	Impulsa e implementa programas de carácter social.
ASOCIACIÓN NUEVOS HORIZONTES.	Desarrollo socioeconómico. Servicio Social Bienestar Social Derechos Humanos. Autoestima. Participación Ciudadana.	Capacitación a los grupos de mujeres Asesoría jurídica y legal a las mujeres
CPD	Poder Local.	Facilita capacitaciones por medio de diplomados.
FUNDAP	Fortalecimiento económico. Descentralización.	
DEMI	Participación de las mujeres. Derechos Humanos. Derechos de las Mujeres.	Promover el respeto y cumplimiento de los derechos de la mujer indígena. Acompañamiento y asesoría jurídica para las mujeres indígenas.

La Oficina Municipal de la Mujer coordina con actores externos que contribuyen al trabajo que realiza, se mencionan los siguientes:

– **Asociación de Mujeres Tejedoras del Desarrollo –AMUTED-**

Su objetivo principal es mejorar la calidad de vida de las mujeres aportando en el cambio de su situación y posición, por medio de aporte al fortalecimiento de la organización y gestión de las mujeres; promoviendo espacios de discusión y comunicación para el conocimiento de los derechos de las mujeres; promoviendo el desarrollo productivo y económico de las mujeres; facilitando a las mujeres el acceso a servicios, oportunidades y recursos y por medio del fortalecimiento a AMUTED desde el punto de vista organizativo e institucional.

Su apoyo va en función del fortalecimiento institucional de la OMM y a la Coordinadora de la Oficina Municipal de Mujeres de Salcajá.

AMUTED ha brindado apoyo y acompañamiento constante desde que la Oficina Municipal de la Mujer fue implementada, se considera como uno de los bastiones principales en el qué hacer institucional.

– **Secretaría Presidencial de La Mujer –SEPREM-**

Es la instancia del Organismo Ejecutivo que asesora y coordina las políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de la cultura democrática.

Asesora y apoya al Presidente de la República en los programas y proyectos para la promoción y adopción de las políticas públicas inherentes al desarrollo integral de las mujeres, propiciando los efectos condiciones de equidad entre hombres y mujeres, atendiendo a la diversidad socio cultural del país.

Se ha establecido comunicación con SEPREM para solicitar formaciones y capacitaciones en temas derechos humanos y autoestima entre otros temas y

posteriormente, ésta coordina con otras instituciones para que faciliten talleres para las mujeres que son acompañadas por la Oficina Municipal de la Mujer.

– **Centro Ecuménico de Integración Pastoral - CEIPA-**

Desde 1989 CEIPA ha orientado sus programas hacia la niñez trabajadora en la ciudad de Quetzaltenango. Las primeras acciones fueron encaminadas al cumplimiento de los derechos a la educación, salud y nutrición para los niños, niñas y adolescentes que trabajaban en las calles y los cuatro principales mercados de la ciudad de Quetzaltenango a través de educación de calle, referencia médica y almuerzos.

La experiencia de CEIPA en el municipio de Salcajá inicia en el año de 1994 impulsando acciones de educación (inicialmente alfabetización) y luego primaria completa para niños, niñas y adolescentes trabajadores, con el aval del Ministerio de Educación.

En el año 2003, CEIPA amplía su accionar, mediante el impulso de acciones de organización y participación ciudadana de la niñez y adolescencia (Consejos Municipales de Niñez y Adolescencia) y la formulación de Políticas Públicas Municipales a favor de la Niñez y Adolescencia (2005). También realiza coordinaciones - acompañamiento a la Oficina Municipal de la Mujer en aspectos relacionados a la Niñez y Adolescencia.

– **Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP-**

Tiene el objetivo primordial de impulsar e implementar programas de carácter social que beneficien a los niños, niñas, familias y la comunidad en general. Atendiendo a las necesidades prioritarias de la población, principalmente de los grupos más vulnerables como lo son los niños y niñas menores de cinco años, así como mujeres del área rural, adultos mayores y discapacitados.

Apoya en capacitaciones técnico productivas, dona víveres a personas de escasos recursos, así como también medicinas y en algunas ocasiones es un medio para que

personas con enfermedades graves puedan ser atendidas u operadas en la cabecera departamental de Quetzaltenango o en la ciudad capital.

– **Asociación Nuevos Horizontes:**

Asociación Hogar Nuevos Horizontes es una entidad privada, Guatemalteca, apolítica, y sin fines lucrativos que funciona en la ciudad de Quetzaltenango desde 1989, apoyando a mujeres y niños/as en situaciones de necesidad. Trabaja sin distinciones de género, religiosas, étnicas o culturales, con fines de bienestar social humanitarios y de desarrollo integral.

Su enfoque es en instancias de pobreza, violencia doméstica, desatención y abandono institucional como familiar. Su acción social se orienta a las mujeres, niñez y a las familias que manifiestan estados de pobreza extrema y menos oportunidades de desarrollo socioeconómico, situaciones que no les permiten satisfacer las necesidades básicas de sus miembros y que entorpecen su participación en los procesos de desarrollo.

El área geográfica de la Asociación no está determinada. Se trabaja en forma extensiva a los departamentos de toda la república y países que así soliciten el apoyo, ya que en la institución se atiende a las mujeres no importando su procedencia.

Su apoyo es en brindar capacitaciones a los grupos de mujeres en derechos humanos, autoestima y participación ciudadana, así como también brinda asesoría jurídica y legal a mujeres que padecen de violencia intrafamiliar. La Oficina Municipal de la Mujer, refiere casos de este ámbito a la Asociación Nuevos Horizontes.

– **Centro Pluricultural para la Democracia –CPD-**

Es una organización de servicio social, no gubernamental Sociedad Civil, conformada por hombres y mujeres, profesionales bilingües, de diferentes disciplinas y culturas. Nace a partir de 1996, como un esfuerzo más de la sociedad civil, que motivados por la desarticulación del tejido social regional, producto de un estado excluyente y autoritario,

se plantea el fortalecimiento del poder local con un enfoque intercultural y de género y la rearticulación del tejido social en el Altiplano Occidental.

Su aporte se basa en facilitar capacitaciones por medio de diplomados y/o talleres en autoestima, derechos humanos y participación ciudadana.

– **Fundación para el Desarrollo Integral de Programas Socioeconómicos - FUNDAP-**

Es una institución no gubernamental, privada, apolítica y con fines no lucrativos y cuenta con personería jurídica. Su área de acción abarca el occidente parte del Norte y centro del país. Maneja programas como microempresa, mujer y trabajo; educación, artesanía, agropecuario, infraestructura, salud y medio ambiente. Pretende fortalecer la economía familiar, generar y fortalecer el empleo y la descentralización del país tomando en cuenta un enfoque empresarial que busque la sostenibilidad en las acciones que emprende.

Se ha recibido apoyo en capacitaciones técnico productivas como costura, corte y confección, belleza, bordado a máquina, cocina, manualidades, etc. La OMM ha coordinado con FUNDAP para la realización de estos cursos pero esta institución solicita un pago a las mujeres por la capacitación y la Municipalidad apoya proporcionando el espacio para las capacitaciones.

– **Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-**

La Defensoría de la Mujer Indígena es una institución Gubernamental con participación de las Mujeres Indígenas. Atiende las particulares situaciones de vulnerabilidad, indefensión y discriminación de las Mujeres Indígenas para promover el respeto y cumplimiento de sus derechos. Fue creada por medio del Acuerdo Gubernativo No. 525-99 en cumplimiento a los Acuerdos de Paz, específicamente al Acuerdo Sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas. Su objetivo principal es impulsar acciones para la promoción, defensa y pleno ejercicio de los Derechos de las Mujeres Indígenas. Brinda a la OMM acompañamiento y asesoría jurídica para mujeres indígenas.

### 2.2.3 Red de Actores Vinculados a la Municipalidad de Salcajá

Nombre	Área Temática	Acciones que se Desarrolla
MINEDUC	Educación	Coordinación Técnico Administrativo
CEIPA	Educación	Desarrollo en la Niñez trabajadora.
PNC	Seguridad	Seguridad Ciudadana.
COCODES	Participación Ciudadana	Participación Ciudadana.
COMUDE	Participación Ciudadana	Participación Ciudadana.
Mancomunidad Metrópoli de los Altos	Planificación Participativa	Manejo adecuado a los recursos naturales, beneficio económico.
MSPAS	Salud.	Salud y asistencia social.
PREVDA	Municipalización	Fortalecimiento institucionalmente a la municipalidad en la Gestión de Riesgo.
CDRO	Capacitación	Desarrollo Económico local.
Aldea Infantil Org. Rudolf Walter	Ayuda en aspectos sociales.	Beneficio Social
SEGEPLAN	Gestión Pública Local. Descentralización y Desarrollo Local.	Gestiones necesarias para la programación y ejecución de planes.

### 2.2.4 Proyectos Futuros de la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá

Los proyectos futuros que se desean realizar son los siguientes:

- Elaboración y fortalecimiento de un Manual de Funciones.
- Fortalecimiento de las capacidades del personal de la OMMS.
- Apoyo del Concejo Municipal y de las Comisiones respectivas en la implementación y ejecución del Plan Estratégico.

- Implementación de Monitoreo y Evaluación en las diferentes actividades de la OMMS.
- Implementación de capacitaciones sobre el contenido, ejercicio, instituciones, leyes y mecanismos de cumplimiento de derechos políticos y ciudadanos de las mujeres.
- Elaboración de material formativo para las mujeres en autoestima, liderazgo y participación.
- Promoción y fortalecimiento de procesos formativos dirigidos a las mujeres en temas de liderazgo y productivos que les ayude a mejorar su capacidad e incidencia y sostenibilidad del Consejo.
- Establecimiento de coordinaciones y acuerdos con instituciones privadas y públicas que apoyen a pequeños empresarios en la comercialización de sus productos.
- Promoción de procesos formativos para las mujeres en la elaboración de proyectos productivos.
- Construcción de un programa no formal de Gestión Pública, Descentralización y Desarrollo Territorial para las mujeres del municipio.
- Realización de visitas a instituciones públicas o grupos organizados que realicen Gestión Pública Local, Descentralización y Desarrollo Territorial.

### **2.2.5 Demandas Poblacionales**

- Proyectos productivos
- Organización en el área urbana del municipio
- Capacitaciones.
- Mayor coordinación de actividades.

### **2.2.6 Demandas Institucionales**

- Ampliación del fondo económico.
- Implementación del personal en la OMMS.
- Mayor interés por parte del Consejo de Mujeres de Salcajá.

## **2.3 Análisis Estratégico.**

### **2.3.1 Priorización de Problemas.**

A continuación se presentan los cinco grandes problemas priorizados dentro de las necesidades de la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá, Municipio perteneciente al Departamento de Quetzaltenango, por medio de la técnica de Hanlón (Ver anexo No.3), lo cual se mencionan de forma ascendente a descendente de acuerdo a su puntuación priorizada de mayor a menor. En dónde se ha identificado con mayor puntuación la debilidad en el liderazgo en el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, por loe que se le aplicó tanto el Árbol de Problemas (Ver Anexo No. 4) cómo el Árbol de Objetivos (Ver Anexo No. 5)

#### **a. Debilidad en el liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá. (30 Pts).**

La falta de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, no permite lograr la incidencia del Consejo en el contexto social actual para apoyar en lo que le corresponde al Plan Estratégico de la OMM 2011-2015.

#### **b. Falta de Personal en la OMM. (27 Pts.)**

La falta de personal de la OMM genera varias dificultades en ella, ya que una sola persona no se da a vasto para cubrir las diversas actividades que se llevan a cabo y sobre todo la propia organización dentro de dicha dependencia municipal.

#### **c. Poca inducción de responsabilidades de cada integrante del Consejo de Mujeres de Salcajá. (27).**

Se necesita realizar la acción de orientar a las personas integrantes del Consejo de Mujeres de Salcajá con el fin de ubicar sus responsabilidades y así poder alcanzar los objetivos establecidos dentro del plan estratégico de la Oficina Municipal de la Mujer de dicho lugar mencionado.

**d. Escasa secuencia por parte de las mujeres en las diferentes actividades. (25.5).**

La poca frecuencia a las diferentes actividades realizadas a beneficio de la Mujer de Salcajá es una oportunidad inaprovechada por las mismas ya que se realizan por y para ellas, para su propio crecimiento personal y por diferentes circunstancias dejan de asistir a las actividades iniciadas o asisten de una manera no formal a las mismas, acciones que no permiten alcanzar los objetivos de la OMMS.

**e. Falta de coordinación en las diferentes actividades que se llevan a cabo. (25.5 Pts).**

De acuerdo a lo observado y sobre todo a lo investigado por medio de entrevistas se ha podido deducir que falta coordinación en las actividades que se realizan entre OMMS y el Consejo de Mujeres de Salcajá.

### **2.3.2 Análisis de Problemas**

La falta de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, no permite alcanzar la incidencia del Consejo, en el contexto social actual, ya que la organización de mujeres no se ha fortalecido como un factor para el desarrollo social y político de las mujeres.

Siendo generadores de desmotivación en la participación en las diferentes actividades; ya que son indicadores de falta de participación de la Mujer y poca incentivación hacia el desarrollo tanto personal como social, esta debilidad demostrada por el Consejo no contribuye al cumplimiento de la visión y misión de la OMMS.

### **2.3.3 Identificación de Estrategias de Acción.**

Del que se derivan las siguientes estrategias por medio de la Técnica Maxi-Maxi, es una técnica cuyo objetivo identifica las líneas de acción o estrategias para resolver un problema. (Ver anexo No. 2 )

**a. Subsistema Razón de Ser. (Ver Anexo No. 2 )**

**Estrategia FO**

- Estableciendo proyecto de desarrollo territorial, desde el contexto de la mujer salcajense.
- Implementando actividades para el crecimiento personal.
- Fortaleciendo espacios para el desarrollo de la mujer en diferentes ámbitos.
- Participando las mujeres en las diferentes actividades dentro del Municipio de Salcajá.
- Desarrollando diferentes habilidades en las mujeres para el desenvolvimiento en diferentes áreas.

**Estrategias DO.**

- Fortaleciendo el Plan Estratégico de la OMMS.
- Implementando Valores y Principios que se encuentran establecidos en el Plan Estratégico de la OMMS, en el Consejo de Mujeres.
- Motivando a la participación en las diferentes actividades por parte de las Mujeres de Salcajá.
- Responsabilizando al Consejo de Mujeres de Salcajá en sus diferentes funciones.
- Interesando a las Mujeres de Salcajá en sus diferentes participaciones para su propio crecimiento personal.

**Estrategias FA.**

- Fortaleciendo el Plan Estratégico de la OMMS.
- Priorizando Principio y Valores en la OMMS.
- Priorizando Principios y Valores para el alcance de los objetivos de la OMMS.
- Promoviendo diferentes actividades al desarrollo de la Mujer de Salcajá.

**Estrategias DA.**

- Fortaleciendo el liderazgo en el Consejo de Mujeres de Salcajá.
- Trabajando con los mismos Principios y Valores de la OMMS.

- Interesando la participación de la Mujeres de Salcajá en las diferentes actividades y su seguimiento.
- Responsabilizando con las funciones de cada una del Consejo de Mujeres de Salcajá.
- Realizando diferentes actividades para el crecimiento personal de cada mujer de Salcajá en los diferentes espacios.

**b. Subsistema Tecnológico.** (Ver Anexo No. 2 )

**Estrategias FO.**

- Dirigiendo y coordinando muy bien las diferentes actividades.
- Realizando reuniones creativas y no tediosas.
- Coordinando muy bien las diferentes actividades para el cumplimiento de los objetivos de la OMMS.
- Expandiendo actividades para el crecimiento de las mujeres de Salcajá.

**Estrategias DO:**

- Implementando el personal de la OMMS.
- Ampliando el uso de los recursos tecnológicos fuera de la Municipalidad de Salcajá.
- Capacitando al personal de la OMMS y al Consejo de Mujeres de Salcajá.
- Credibilitando el recurso económico de la OMMS.

**Estrategias FA:**

- Implementando personal en la OMMS.
- Extendiendo el uso de aparatos tecnológicos fuera de las instalaciones de la Municipalidad de Salcajá.
- Coordinando diferentes actividades por la OMMS para el desarrollo de las Mujeres de Salcajá.
- Cubriendo todas las actividades iniciadas por la OMMS satisfactoriamente.

**Estrategias DA:**

- Organizando diferentes actividades eficientes para el desarrollo de la Mujer de Salcajá.
- Expandiendo el uso de los recursos tecnológicos dentro y fuera de las instalaciones de la Municipalidad.
- Optimizando capacidades del personal de la OMMS.
- Descentralizando el manejo del recurso económico directamente a la OMMS.

**c. Subsistema Estructural. (Ver AnexoNo.2)****Estrategias FO:**

- Fortaleciendo las capacidades del Consejo de Mujeres de Salcajá.
- Proyectando diferentes programas para el desarrollo de la Mujer de Salcajá.

**Estrategias DO:**

- Fortaleciendo responsabilidades en el Consejo de la Mujer de Salcajá.
- Proyectando diferentes programas para el crecimiento de la Mujer de Salcajá.

**Estrategias FA:**

- Identificando las responsabilidades de cada integrante del Consejo de Mujeres de Salcajá.
- Cumpliendo los objetivos de la OMMS.

**Estrategias DA:**

- Fortaleciendo responsabilidades de cada integrante del Consejo de la Mujer de Salcajá.
- Estableciendo programas de desarrollo para la Mujer de Salcajá.

**d. Subsistema Psicosocial:** (Ver Anexo No. 2 )

**Estrategias FO:**

- Coordinando de forma excelente las diferentes actividades.
- Implementando el desarrollo de la Mujer de Salcajá en las diferentes actividades.

**Estrategias DO:**

- Motivando a las Mujeres de Salcajá a ser partícipe de las diferentes actividades.
- Comprometiendo a las Mujeres a finalizar las diferentes actividades iniciadas.

**Estrategias FA:**

- Fortaleciendo el liderazgo para lograr cumplir con los objetivos de la OMMS.
- Implementando el crecimiento de la mujer de Salcajá en sus diferentes espacios sociales.

**Estrategias DA:**

- Incitando a la participación a las mujeres a diferentes actividades.
- Estimulando el interés a continuar en las diferentes actividades para el crecimiento personal de la Mujer de Salcajá.

**e. Subsistema Gerencial.** (Ver Anexo No. 2 )

**Estrategias FO:**

- Fortaleciendo los diferentes programas para continuar el desarrollo de la Mujer de Salcajá.
- Fortaleciendo la Planificación de la OMMS para poder continuar en la línea del desarrollo de la mujer.

**Estrategias DO:**

- Coordinando actividades para el desarrollo de la Mujer de Salcajá.
- Mejorando la coordinación en las actividades a realizar.

**Estrategias FA:**

- Cumpliendo con las actividades de administración para el logro de las metas.
- Cumpliendo el POA para fortalecer la OMMS.

**Estrategias DA:**

- Coordinando las actividades para el cumplimiento de los objetivos de la OMMS.
- Coordinando diferentes actividades a realizar para el cumplimiento de sus objetivos.

**2.3.4 Definición de Área de Intervención.**

El proyecto a realizar se estará ejecutando desde la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá, trabajando exclusivamente con el Consejo de Mujeres de Salcajá, para así fortalecer el plan estratégico de la OMMS y lograr fácilmente los objetivos identificados en el mismo, además de contar con el fortalecimiento del liderazgo que contribuya al logro de objetivos planteados en el plan estratégico.

**2.3.5 Propuesta de Proyecto de Intervención**

a. Proceso de Formación en Liderazgo en el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

b. Plan Estratégico 2012-2016, del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

**2.4 Proyecto de Intervención****2.4.1 Ficha Técnica****a. Nombre del Proyecto:**

Proceso de Formación en Liderazgo dirigido a las mujeres que conforman el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

## **b. Objetivo General**

Fortalecer el liderazgo de las mujeres que conforman el Consejo de Mujeres del Municipio de Salcajá, a través de un proceso de formación integral que aumente sus conocimientos teóricos y metodológicos.

## **c. Descripción del Proyecto:**

El proyecto “Proceso de Formación en Liderazgo dirigido a las mujeres que conforman el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá”, está orientado a impulsar un proceso de empoderamiento que brindará herramientas a beneficio no solo individual sino también colectivo.

Se capacitarán a mujeres líderes por medio de la realización de talleres donde se facilitarán módulos básicos, entre los que se pueden mencionar:

- Derechos Humanos de las Mujeres.
- Liderazgo.
- Desarrollo Local.
- Incidencia Local.

Al finalizar el proyecto las mujeres contarán con conocimientos de temas relevantes que les permitirán no solo el involucramiento en la sociedad y un crecimiento propio como Consejo de Mujeres de Salcajá logrando así una incidencia y sostenibilidad en el contexto actual.

En el desarrollo de proceso de formación del Consejo de Mujeres de Salcajá se promoverá la coordinación para lograr la incidencia del mismo en la gestión de proyectos en favor al desarrollo de las mujeres de Salcajá.

**d. Período de Ejecución:** Enero - Julio de 2012.

- e. **Institución Responsable del Proyecto:** Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá, Quetzaltenango.
- f. **Área Geográfica de Cobertura del proyecto:** Salcajá, Quetzaltenango.
- g. **Persona responsable del Proyecto:** Estudiante PPS I, Mercy Johana del Rosario Arango Pérez.
- h. **Beneficiarios Directos e Indirectos:**  
Directos: Integrantes del Consejo de Mujeres de Salcajá.  
Indirectos: Mujeres de Salcajá, Quetzaltenango.
- i. **Costo del Proyecto:** El monto total del proyecto en el cual se cubrirán con el apoyo del estudiante o responsable del proyecto y la Organización en este caso la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá, siendo el total de: Q. 18,500.00

## **2.5 Priorización del Proyecto de Intervención**

Este ha sido el Proyecto priorizado ya que anteriormente se puede observar la falta de fortalecimiento del propio Consejo de Mujeres de Salcajá, el cual es un impedimento en el involucramiento del mismo dentro del contexto actual, pues no cuentan con la información necesaria de temas relevantes que les apoyen de una forma directa en el ejercicio de su liderazgo.

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

Los resultados esperados en el Período de la PPSII se identifican objetivamente en el fortalecimiento del liderazgo en el Consejo de Mujeres de Salcajá en el que se establezcan y sobre todo prioricen las funciones y concerniente a ello sus responsabilidades de cada actora dentro de la OMMS como en el Consejo de Mujeres de Salcajá.

Puesto que el proceso de formación de liderazgo es la palabra clave del éxito en cualquier situación, y sobre todo las orientaciones básicas enfocadas en el desarrollo de la Mujer tanto personal como social, ya que son pilares fundamentales del cambio del contexto actual y actoras directas del desarrollo específicamente de la transformación social que se necesita hoy en día.

## **2.7 Alcances y Límites**

### **a. Alcances:**

Entre los principales alcances que se identifican dentro del fortalecimiento del liderazgo del Consejo de Mujeres de Salcajá, es el ser ejemplo en actividades que se estarán implementando para el fortalecimiento del Consejo de Mujeres a otros Consejos e inclusive a otras Oficinas Municipales de Mujeres.

### **b. Límites:**

El Proyecto se estará ejecutando territorialmente en el Municipio de Salcajá, específicamente con grupos de mujeres de las zonas 1,2,3,4, Aldea Santa Rita, Cantón Marroquín, Cantón Curruchique, Caserío el Tigre, Sector Baños de San Juan y Sector Casa Blanca, en el período de enero-julio de 2012 y así mismo dentro de su límite espacial se ejecutará dentro del Salón de la Municipalidad el cual se encuentra ubicado dentro de las respectivas instalaciones en la 1ª. Calle 2-28, zona 1, Salcajá.

## **2.8 Descripción General del Proyecto**

El proyecto Proceso de Formación en el Liderazgo al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá está dirigido a lideresas que lo conforman. Pretende alcanzar su liderazgo mediante un proceso de formación integral que incluye temas de: liderazgo, derechos humanos de las mujeres, desarrollo e incidencia local dentro del contexto actual, que se desarrollarán a través de talleres.

Esta formación les permitirá tener incidencia en las acciones que impulsen para el desarrollo de las mujeres del municipio.

Además aportará la sostenibilidad del liderazgo del mismo Consejo mediante la continuidad del programa de formación.

### **2.8.1 Ámbito en el que se Inserta el Proyecto:**

#### **a. Ámbito Institucional:**

El Proyecto Proceso de Formación en el Liderazgo al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, Quetzaltenango, se inserta en la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá, como proyecto a alcanzar puesto apoyará el logro de la misión de la misma y sobre todo el desarrollo e incidencia de la mujer en el contexto actual

#### **b. Ámbito Social:**

El proyecto se inserta en el ámbito social desde una perspectiva de desarrollo no solo personal sino también desarrollo en el contexto social ya que por medio de la realización de varios talleres se potencializarán habilidades para un liderazgo y sostenibilidad del Consejo.

#### **c. Ámbito Político:**

Dentro del ámbito político el proyecto orientará a las mujeres a valorar la importancia de la participación social e incidencia en el contexto actual, ya que es un pilar importante dentro del mismo y así contribuir con el desarrollo a través de un proceso de formación.

#### **d. Ámbito Cultural:**

Contribuirá con el fortalecimiento de una cultura de participación y ejercicio de liderazgo de las mujeres de diferentes pueblos culturas, que favorecerán su desarrollo.

## **2.8.2 Plan o Programa en el que se Inserta.**

### **a. Plan Estratégico:**

El proyecto se inserta dentro del plan estratégico de la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá, específicamente dentro de la misión, visión y líneas estratégicas del mismo, los cuales son componentes necesarios dentro del plan estratégico para poder lograr los objetivos de una manera eficiente y eficaz enfocado hacia el desarrollo social en sus diferentes ámbitos.

Además se inserta el proyecto en el programa de gestión pública local, descentralización y desarrollo territorial el cual impulsa el aumento de las capacidades y conocimientos de las mujeres en liderazgo e incidencia local.

## **2.8.3 Justificación del Proyecto:**

Al realizar los diferentes Fodas de cada subsistema del modelo sistémico se identificaron las diferentes debilidades presentadas por la OMM, en el cual la debilidad resaltada por medio de la técnica Hanlón se localiza dentro del subsistema razón de ser pues no se está logrando el cumplimiento de la misión del Plan Estratégico de la OMM.

De acuerdo al árbol de problemas aplicado a la debilidad presentada por la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá, que se identifica de la siguiente manera: debilidad en el fortalecimiento del liderazgo en el Consejo Municipal de la Mujer de Salcajá la que se llegó a identificar por medio de la ejecución del proceso metodológico y la realización de diferentes técnicas que permitieron priorizar varias causas de esa debilidad.

El proyecto surge de acuerdo a la necesidad sobresaliente del Consejo de Mujeres de Salcajá, de fortalecer su liderazgo y es de resaltar que las mujeres en el espacio local no han avanzado en nuevas estrategias de organización, capacitación y gestión;

lo cual demuestra que hace falta una innovadora capacidad para superar las condiciones de desventaja en la que se encuentran, una nueva manera de abrir escenarios comunitarios y políticos que muchas veces se debilitan por resistencia de tipo cultural y falta de ejercicio de un liderazgo; generando una nueva forma de incidir calificadamente como actoras políticas y lideresas comunitarias.

#### **2.8.4 Objetivo Específico del Proyecto:**

##### **Objetivo Específico**

Diseñar e implementar un proceso de formación integral que aumente los conocimientos teóricos y metodológicos del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

#### **2.8.5 Población Destinataria y Resultados:**

El proyecto está dirigido específicamente al Consejo de Mujeres de Salcajá, el cual está integrado por el número total de 30 personas del mismo, perteneciente a la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá, la cual atiende las necesidades y demandas de 150 mujeres aproximadamente pertenecientes a diferentes lugares de dicho municipio.

Entre los resultados estipulados ante el fortalecimiento del Consejo de Mujeres de Salcajá, se mencionan los siguientes:

#### **2.8.6 Resultados Esperados**

##### **Resultados Objetivo Específico**

##### **Resultado No. 1**

Realizado un diagnóstico de necesidades de formación del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

## **Resultado No.2**

Diseñado e implementado el plan de formación de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

### **2.8.7 Fases del Proyecto**

Para la elaboración de dicho Proyecto se llevaran a cabo las siguientes fases:

- a. Investigación:** Esta fase se llevó a cabo con el fin de priorizar el proyecto que cambiará la situación actual de un actor social, se realizó por medio de diagnóstico en la Oficina de la Mujer de Salcajá, a través de recopilación de información realizando diferentes técnicas las cuales permitieron la obtención de la información, entre ellas se puede mencionar la elaboración de árboles de problemas y objetivos identificar la situación actual de la Institución. (Ver Anexos No. 4 y 5)
- b. Elaboración del Proyecto:** En dicha fase se obtuvo la elaboración del proyecto por medio de diferentes actividades entre ellas se puede mencionar la elaboración de la técnica de Hanlón, (Anexo No. 3 ) la que permitió la priorización del mismo dentro de varias situaciones, seguidamente se procedió a la elaboración de la ficha técnica del proyecto en donde se establecieron los elementos fundamentales a trabajar en el mismo identificando sobre todo su objetivo general, como los objetivos específicos entre otros elementos.
- c. Ejecución:** La Ejecución de dicho proyecto se estará realizando en el período de Enero – Julio 2012 por medio de diferentes actividades culminando así con el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- d. Monitoreo y Evaluación:** El monitoreo y evaluación del proyecto se estará desarrollando de una manera específica en cada actividad a realizarse, bajo diferentes indicadores de logro los cuales estarán determinando el cumplimiento de los objetivos establecidos.

## 2.8.8 Cronograma

Actividades.	Mes y Semana																											
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Realización de investigación documental en la OMMS				x																								
Realización de entrevistas a Sras. pertenecientes al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.					X																							
Realización de entrevistas a organizaciones que apoyan al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.						x																						
Recolección de material proporcionado al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá en las diferentes formaciones de liderazgo.						x																						
Elaboración y validación de plan de formación de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.									X	X																		
Realización de talleres (liderazgo, derechos humanos, desarrollo local e incidencia) estipulados dentro del plan de formación de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.											x		x						x		X							
Evaluación y clausura del proceso de formación.																							X					

## **2.9 Entorno Externo y Situación Interna**

### **2.9.1 Posición del Proyecto en Organización Interna**

El Proyecto Proceso de Formación en Liderazgo dirigido a las mujeres que conforman el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, será implementando a través de la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá directamente al Consejo de Mujeres del Municipio, identificándose como una debilidad en el Consejo de Mujeres por lo tanto se inserta dentro del plan estratégico ya que es contribuyente al logro de la visión y misión de la OMMS y sobre todo a sus objetivos.

### **2.9.2 Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados**

La función del estudiante es la implementación del Proyecto de intervención desde un enfoque Gerencial por medio de la coordinación de diferentes actividades para así llegar a cumplir los objetivos de la OMMS y lograr no solo un desarrollo institucional sino también Desarrollo Territorial dentro del contexto actual.

### **2.9.3 Coordinación Interna**

El proyecto lo estará coordinando el estudiante de PPS URL (Mercy Johana del Rosario Arango Pérez) junto con la OMMS, el Consejo de Mujeres de Salcajá y sobre todo con la Dirección Administrativa Financiera Integral Municipal, (DAFIM) encargada de administrar los fondos municipales.

### **2.9.4 Coordinación con Red Externa**

El proyecto se estará coordinando con diferentes instituciones que fortalecen la organización y capacidades de las mujeres, como por ejemplo AMUTED.

### **2.9.5 Incidencia del Proyecto en la Región**

El Proyecto fortalecerá el capital humano de las mujeres, que estarán en posibilidades de apoyar proceso de formación de liderazgo en mujeres integrantes de otras organizaciones municipales.

### **2.9.6 Implicaciones Éticas a Considerar**

La ejecución del proyecto estará basada en una serie de valores landivarianos que permitirán realizar un trabajo profesional, en congruencia a las necesidades identificadas y sobre todo en el momento de disminuirlas, practicando un conjunto de principios que mantengan la ejecución bajo la misma línea por medio de eficiencia y eficacia para poder lograr los objetivos.

### **2.9.7 Identificación de Conflictos que el Desarrollo del Proyecto puede Provocar y la Propuesta de Trabajo.**

Entre uno de los conflictos que se pueden presentar es el rechazo y falta de apoyo e incidencia a las acciones impulsadas por el Consejo de Mujeres desde un enfoque patriarcal y misogeno.

La propuesta para el manejo de dicho inconveniente es la sensibilización de la importancia de la formación para el buen funcionamiento del mismo.

## **2.10 Recursos y Presupuesto**

### **a. Recursos Técnicos, Humanos y Materiales**

- Alcalde Municipal.
- Coordinadora de la OMM.
- Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.
- Estudiante de PPS en Licenciatura de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.
- Licenciada Docente de Práctica Profesional Supervisada.
- Mobiliario y equipo de oficina: sillas, mesas, computadora, impresora etc.
- Salón para la realización de los diferentes talleres.
- Equipo audio visual: Computadoras, retroproyector y cañonera.
- Gastos administrativos: viáticos, honorarios.
- Material didáctico: Papel Bond, lapiceros, rapidografos, marcadores, cartulinas, hojas lino
- Suministros de oficina: papel bond, mascadores, lapiceros, papelògrafos, cartucho de tinta, engrapadoras, grapas, maskin tape, , papel manila, cartulina entre otros.
- Refacciones.

**b. Presupuesto por Origen de Fondos.**

	<b>Institución OMMS</b>	<b>Estudiante: Mercy J. Arango Pérez.</b>	<b>Total</b>	
<b>Gastos de Inversión.</b>				
Materiales.	Q. 500.00		Q. 500.00	
Teléfono.	Q. 100.00		Q. 100.00	
Impresiones.	Q. 300.00		Q. 300.00	
Fotocopias.	Q. 200.00		Q. 200.00	
<b>TOTAL</b>				<b>Q. 1100.00</b>
<b>Gastos de Funcionamiento o de Realización</b>				
Capacitaciones o Talleres		Q. 1000.00	Q. 1000.00	
Movilización		Q. 500.00	Q. 500.00	
Imprevistos		Q. 200.00	Q. 200.00	
Refacciones	Q. 500.00	Q. 200.00	Q. 700.00	
Asesoría del Estudiante de PPS		Q. 15,000.00	Q. 15000.00	
<b>TOTAL</b>				<b>Q. 17400.00</b>
<b>GRAN TOTAL</b>	<b>Q.1600.00</b>	<b>Q. 16900.00</b>	<b>Q.18500.00</b>	<b>Q. 18500.00</b>
Distribución en Porcentaje	9%	91%	100%	

## 2.11 Monitoreo y Evaluación del Proyecto

En el siguiente cuadro se da a conocer las diferentes acciones que se estarán realizando juntamente con sus indicadores de logro, el cual da como resultado un éxito el proyecto ante las partes involucradas y beneficiarios del mismo.

Fases	Indicadores
Investigación	En un 80 % se ha obtenido información a través de diferentes técnicas para identificar la situación actual del centro de Práctica.
Elaboración del Proyecto.	En un 90% se elaboro el Proyecto de Intervención estableciendo los elementos fundamentales a trabajar dentro del mismo.
Ejecución del Proyecto	En un 90 % se ha cumplido con los objetivos establecidos dentro del Proyecto de Intervención.
Monitoreo y Evaluación	En un 80% se evaluará el cumplimiento de los objetivos al finalizar cada actividad a realizarse.
Resultados	Indicadores de Logro
Objetivo Específico	
Resultado No. 1 Realizado un diagnóstico de necesidades de formación del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.	En un 80 % se ha realizado el diagnóstico de necesidades de formación del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.
Resultado No. 2 Diseñado e implementado el Plan de formación de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.	En un 90 % se ha elaborado e implementado el plan de formación de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

## 2.12 Marco Lógico

	<b>Lógica de Intervención.</b>	<b>Indicadores Objetivamente Verificables.</b>	<b>Medios de Verificación.</b>	<b>Supuesto.</b>
Objetivo General.	Fortalecer el liderazgo de las mujeres que conforman el Consejo de Mujeres del Municipio de Salcajá, a través de un proceso de formación integral que aumente sus conocimientos teóricos y metodológicos.	En un 80 % se ha fortalecido el liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.	Participación activa en diferentes actividades de la mujer dentro de la sociedad.	Se cuenta con motivación por parte del Consejo de Mujeres.
Objetivo Específico.	Diseñar e implementar un proceso de formación integral que aumente los conocimientos teóricos y metodológicos del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.	En un 80% se establecen los insumos que se trabajaran dentro del plan de formación de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.	Elaboración del Plan de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.	Existe motivación para fomentar el liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.
		En un 90% se realizan los talleres estipulados dentro del plan de formación de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.	Listado de asistencia de los diferentes participantes. Fotografías. Generación de conocimientos. Diseño metodológico de los talleres.	Existe participación por cada integrante del Consejo dentro de cada taller.
		En un 90% las integrantes del Consejo participan en el proceso de formación.	Fotografías. Listado de participantes. Informes de talleres.	Existe participación total de las integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

Actividades	Descripción	Insumos	Ftes. de Verificación del progreso de la actividad	Supuesto.
Objetivo Específico	Resultado No. 1 Realizado un diagnóstico de necesidades de formación del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.			
	A.1 Investigación documental en la OMM de los informes de formación que ha tenido el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá	Coordinadora de la OMMS, Estudiante PPS.	Información sobre formación de liderazgo que ha recibido el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá por parte de la OMM.	
	A.2 Realización de entrevistas a Sras. pertenecientes al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá para identificar la formación que han recibido y a diferentes organizaciones que apoyan a la OMMS para identificar la formación dada a dicho Consejo.	Estudiante PPS y Consejo de Mujer y Organizaciones que apoyan al Consejo	Información sobre la formación que ha recibido el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá por parte de organizaciones que lo apoyan e información sobre la formación que han otorgado otras organizaciones que lo apoyan al Consejo en tema de liderazgo.	
	A.3 Recolección de material de las formaciones que ha recibido el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.	Estudiante PPS y Consejo de Mujeres.	Copia de material que les han proporcionado a las Sras. integrantes del Consejo Municipal de mujeres de Salcajá en las diferentes formaciones otorgadas.	

	<p>Resultado No.2</p> <p>Diseñado e implementado el Plan de formación de liderazgo del Consejo Municipal de mujeres de Salcajá.</p>			
	<p>A.1 Elaboración y validación del Plan de Formación que incluye módulos de Derechos Humanos de Mujeres, Liderazgo, desarrollo Local e Incidencia</p>	<p>Estudiante PPS-OMMS y Asesora de PPS.</p>		
	<p>A.2 Realización de talleres a las Sras. integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá de los diferentes módulos contemplados dentro del Plan de formación de liderazgo del propio Consejo.</p>	<p>Coordinadora de la OMMS, Estudiante PPS y Consejo de Mujeres.</p>	<p>Plan de Formación de Liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.</p>	
	<p>A.3 Evaluación y clausura del proceso de formación de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.</p>	<p>Estudiante PPS, Consejo de Mujeres, OMMS, Asesora de PPS e Invitados especiales</p>	<p>Listados de asistencia. Fotografías.</p>	

### III. Marco Teórico Conceptual

#### 3.1 Trabajo Social

- (León, Origen y Desarrollo del Trabajo Social, 2005) menciona que el Trabajo Social: Es una disciplina científica cuya tarea comprende dos momentos del trabajo intelectual: El primero, la interpretación de las condiciones de vida de los sectores más vulnerables de la población, de las formas de reproducción social de la fuerza de trabajo, incluidos los procesos de socialización y aculturación, así como los análisis de los modelos de desarrollo e intervención social; el segundo, complementario al primero, la formulación de metodologías de gestión de los programas de bienestar social, a través de la organización de nuevas instituciones, y de la prestación de servicios directas ya existentes.
- (Pappa, El Trabajo Social en el Marco de las Ciencias Sociales, 2006) Define al Trabajo Social: Como la constitución del análisis de la necesidad de la teoría del conocimiento científico para apoyar la búsqueda de la verdad por medio de la lógica dialéctica que nos señala el criterio de buscar la verdad.

De acuerdo a los autores citados anteriormente se puede identificar que el Trabajo Social, es una disciplina que estudia las necesidades y problemas sociales relevantes que afectan a la sociedad e interviene en ellos para poder definir y llevar a cabo estrategias que los solucionen y transformen esa realidad. Contribuye así a impulsar la participación, la autogestión para el desarrollo y la transformación de la realidad social, para que la mayor parte excluida acceda al bienestar integral. Así mismo, también acompaña el movimiento social que desde los diferentes escenarios enfrenta el desafío de contribuir en la construcción de una nueva sociedad gerenciando así estrategias generadoras de desarrollo social.

El Trabajo Social con mujeres se extiende a la práctica con grupos de mujeres que requieren de la intervención profesional, para así poder generar su propio desarrollo

desde su participación en el contexto actual y sobre todo ser parte contribuyente al cambio que la sociedad presente demanda siendo un actor importante dentro de el.

Entre uno de los nuevos escenarios del Trabajo Social se identifica el Trabajo Social con Municipalidades pues constituyen las instituciones responsables de administración de los recursos patrimoniales o bienes públicos, fortalecen la economía local y emiten ordenes y reglamentos para alcanzar los fines requeridos ya que impulsan el desarrollo permanente el desarrollo integral del municipio.

El Trabajo Social comprende varias funciones entre las cuales se encuentran las siguientes: investigación, planificación, organización, administración y evaluación en las que se puede observar que es una profesión completa, dedicada y entregada hacia el cambio de los demás, creando condiciones que incidan positivamente en la esfera del desarrollo humano sustentable, en la participación y promoción de los Derechos Humanos, la Justicia y Seguridad Social.

### **3.2 Gerencia Social**

- (Egg, Diccionario del Trabajo Social, 2002) La Gerencia Social es algo diferente a la administración, ya que la gerencia incluye un manejo más político de interacción con la incertidumbre de acceso a información que la administración no desarrolla, como también el potenciar la descentralización busca la participación, preocuparse mayormente por resultados que hagan diferente de una administración democrática.

- (Fajardo, Introducción a la Gerencia Social, 1998) define: es el conjunto de acciones institucionales y comunitarias que promueven el ejercicio de la participación democrática, para la resolución de problemas focales que afectan principalmente a los grupos humanos más postergados. La gerencia se basa en información y en los principios de eficiencia, eficacia y equidad. Entonces a través de un proyecto de intervención que se oriente en esa línea se perseguirá la eficiencia, ya que es un proceso institucional que propicia el desarrollo de acciones consensuadas y negociadas, que viabilizan el logro

de objetivos, fortalecen la toma de decisiones y el trabajo en equipo. A partir de los años 80 la gerencia social, se incorpora en la administración de conceptos y enfoques denominados estratégicos, cuyas características fundamentales, se basaron en los siguientes principios:

**a. Participación Social:** para la interpretación de un fenómeno, se requiere de la participación y el análisis del mayor número de afectados, con el propósito de que exista más de una forma de percibirlo y para evitar que éste sea influido por los intereses de quien observa.

**b. Definición de Estrategias:** El diseño de estrategias para la solución de problemas focales, debe sustentarse en el consenso de los actores participantes en la identificación y análisis del problema, basadas en la negociación.

**c. Enfoque Estratégico:** La gerencia social, sustentada en el enfoque estratégico y en el enfoque de gerencia integral, a diferencia de sistemas administrativos tradicionales, incorpora al proceso gerencial a actores sociales que aportan con su experiencia, visión y su interpretación de la realidad.

De acuerdo a lo anterior se menciona que la gerencia social es un conjunto de acciones que se basa en los principios de equidad, eficacia, eficiencia, que permiten orientar la toma de decisiones, las acciones a seguir y el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados. La gerencia social, como proceso institucional, propicia el desarrollo de acciones consensuadas y negociadas, que viabilizan el logro de objetivos; fortalece la toma de decisiones y el trabajo en equipo; fortalece el involucramiento y la participación social de forma directa, optimizando la utilización de recurso con sus ya mencionados principios.

Para el desarrollo de acciones consensuadas y negociadas, se requiere de una conducción gerencial con liderazgo; el logro de objetivos, está sustentado en la misión institucional. El involucramiento y la participación social, conduce a investigar las

necesidades sociales del entorno para así poder tomar decisiones que generen estrategias y faciliten la resolución de algún problema priorizado por medio de diferentes técnicas.

### **3.3 Descentralización**

- (Finot, Gestión Pública Local, Descentralización y Desarrollo Local, 2005), la Descentralización es el traspaso de poder que genera nuevos espacios de participación ciudadana, hacer frente a los problemas de desequilibrio fiscal y organizar territorialmente el aparato estatal para implementar políticas sociales que permitan hacer frente a la deuda social.

– (Desarrollo, Lineamientos Básicos de la Descentralización, 2006) en su única edición menciona: descentralización es un proceso mediante el cual el Estado transfiere responsabilidades administrativas, políticas y financieras a los gobiernos subnacionales, sean estos departamentos, municipios, distritos, provincias o regiones, entre otros. Su fin último es transformar la estructura del Estado en diferentes áreas, flexibilizándolo y haciéndolo más sensible frente a las necesidades de los ciudadanos.

En general se puede indicar que la descentralización consiste en el traspaso del poder y toma de decisión hacia núcleos periféricos de una organización. Supone transferir el poder de un gobierno central hacia autoridades que no le están jerárquicamente subordinadas.

La descentralización refuerza el carácter democrático de un Estado y el principio de participación, consagrado en numerosas constituciones de la tradición jurídica.

Con el proceso de descentralización, se pueden identificar a las localidades que amplían sus competencias tradicionales de prestación de servicios públicos locales, junto con la administración del municipio, para tener responsabilidades directas en la administración de los servicios públicos de educación básica, atención primaria en salud,

bienestar social y vivienda con un financiamiento principalmente a través de subsidios, aportes presupuestales y distintas modalidades de subvenciones y transferencias. De esta manera, las localidades presentan en la actualidad dos grandes responsabilidades: la administración de la prestación de servicios para el logro de una mayor eficiencia y la focalización del gasto en búsqueda de mayor equidad social, lo que permite el buen manejo de los recursos y sobre todo la activación de mecanismos que permitan el desarrollo del contexto actual.

### **3.4 Desarrollo Local**

– (Vásquez A. , Desarrollo Local, 1999) define al Desarrollo Local como: El conjunto de procesos sociales, culturales y económicos que promueven en un territorio el dinamismo económico y la mejora de la calidad de vida de la población. Para lograrlo se tiene que capacitar con información y conocimiento relevante y de calidad a sus instituciones, grupos profesionales, organizaciones comunitarias, empresarios, etc. Para que pueda organizarse y movilizarse con base a sus recursos materiales, institucionales, políticos y humanos. De esta forma la población de dicho territorio podrá definir sus prioridades y explotar sus ventajas comparativas para alcanzar competitividad y poder alcanzar la globalización.

– (Landívar, Reflexiones sobre el Desarrollo Local, 2008), menciona que el Desarrollo Local se refiere a una localidad, a un marco territorial determinado, a un ámbito territorial inmediato, donde se impulsan procesos de cambio para el mejoramiento del bienestar colectivo. La localidad se concibe inserta en un espacio geográfico mayor, denominado región. En dicho proceso se comparten objetivos y visiones de largo plazo en un escenario cotidiano que facilitan las concertaciones y alianzas entre actores como la planificación y gestión participativa.

### **3.4.1 Actores del Desarrollo Local**

(Landívar, Reflexiones sobre el Desarrollo Local; Landívar, Reflexiones sobre el Desarrollo Local), hace mención que los actores del desarrollo local son las personas que residen y/o trabajan en un territorio determinado, las organizaciones de base, las organizaciones intermedias, las instituciones, las comunidades organizadas, el gobierno local, las empresas locales, el gobierno nacional en sus estancias locales, nacionales o regionales y la cooperación internacional, y otros actores de la sociedad civil (iglesias, sindicatos, organizaciones campesinas, cooperativas, etc).

La interrelación de actores contribuye a la conformación de estrategias importantes, producto de alianzas y metas comunes, integración de esfuerzos y acciones, diferencias y complementariedades dentro de una complejidad y una regulación horizontal (territorial) diferente a la lógica vertical del crecimiento económico tradicional. En esa dinámica local, los diferentes actores tienen la posibilidad de realizarse, formarse, participar en la toma de decisiones, beneficiarse de las diferentes estrategias generadas y obtener su bienestar.

El desarrollo local no surge para aislarse de lo global, al contrario, se fortalece en valores colectivos que le vinculan con mejores perspectivas a lo global, optimizando las potencialidades y recursos locales, compensando los efectos del mercado en el territorio. Por ello, es importante la solidaridad entre territorios y las políticas redistributivas. A su vez, la cooperación consolida el trabajo en redes y trasciende los objetivos particulares, situándose en objetivos estratégicos y que pueden ser también comunes para varios territorios generales.

Los valores los fomentan los actores del Desarrollo Local, como parte de la cultura y enriquecen el capital social, facilitando la toma de decisiones, la planificación, la gestión y la evaluación del bienestar alcanzando, así como mediando en la interrelación con actores nacionales y globales.

En general el desarrollo implica cambios, pero no sólo cuantitativos, tecnológicos o cibernéticos; se requiere también de cambios en las formas de pensar, valorar y actuar de las personas. El desarrollo significa también la superación de formas mágicas de pensamiento (mitos), prejuicios como el racismo y la discriminación, así como retomar los valores de competitividad, bien común, libertad y solidaridad; igualdad y fraternidad, acompañado de actitudes democráticas, autogestionarias y proactivas. Esos cambios dependen de la multiplicidad de factores, pero deben transformarse en mejores niveles de vida y crear aspiraciones para la plenitud, la felicidad y la participación integral, con el aprovechamiento de las potencialidades nacionales, regionales y locales. El desarrollo debe caracterizarse por ser incluyente, humano, sostenible, participativo, ético, equitativo, social e integral.

El desarrollo local es una estrategia que puede facilitar el enfrentar los desafíos de la globalización a partir de pensar de lo global desde lo local. Optimiza las potencialidades locales con una visión sistémica que permite dinamizar el territorio con el aporte de los diferentes actores para alcanzar una vida digna, generando capacidades para combatir la pobreza, el desempleo, el desarrollo sostenible y la organización a través de la formulación de las políticas adecuadas en lo económico y social que validen y legitimen a los gobiernos locales, fortalezcan las identidades locales y la participación ciudadana. Con dicha estrategia es posible alcanzar elevados niveles de productividad, competitividad y sostenibilidad en el desarrollo del contexto actual, generando oportunidades de incidencia dentro del mismo.

### **3.5 Gestión Pública Local**

(Pons, Gestión Pública, 2006) define a la Gestión Pública Local como una serie de reformas administrativas que involucran una gestión por objetivos que utiliza indicadores cuantitativos, uso de la privatización, separación entre clientes y contratistas, la desintegración de instituciones administrativas tradicionales, el enfoque de estados como productor de servicios públicos, uso de incentivos en salarios, costos

reducidos y mayor disciplina presupuestaria. Usa la evaluación como instrumento para mejorar el proceso.

En conclusión a lo anterior se puede mencionar que la Gerencia Pública busca un equilibrio entre eficacia, legitimidad y eficiencia en el ámbito de la acción pública, para ello busca alternativas de gestión que incluyen la participación de la iniciativa privada en los servicios públicos pero siempre reservando la delicada responsabilidad pública para las instituciones y sus titulares.

La gestión pública está directamente asociado a los resultados que logre una Administración, y se ha definido como: proceso dinámico, integral, sistemático y participativo, que articula la planificación, ejecución, seguimiento, evaluación, control y rendición de cuentas de las estrategias de desarrollo económico, social, cultural, tecnológico, ambiental, político e institucional de una Administración, sobre la base de las metas acordadas de manera democrática.

En estos términos, la gestión pública debe buscar de manera eficaz y eficiente resultados frente a la reducción de la pobreza y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes y, en consecuencia avanzar hacia un desarrollo integral sostenible.

### **3.6 Participación Ciudadana**

(Mujer, La Participación de las Mujeres en el Sistema de Consejos de Desarrollo de Guatemala, 2006) Participar es la acción de formar parte de una actividad o proceso, ya sea al opinar, decir, ejecutar o simplemente al hacer presencia. La participación política implica interacción pública de las personas con el Estado o con otras personas, en tanto son portadoras de intereses sociales. En algunos casos ha sido entendida como un recurso para descargar en la sociedad civil algunas tareas y responsabilidades que le competen al Estado, lo cual teóricamente reduce el gasto público, aumenta la eficiencia administrativa y extiende el radio de acción de la democracia.

Hay dos formas principales de participación ciudadana: tomar decisiones o tomar posiciones, en todo caso la participación ciudadana es siempre un acto social colectivo y contempla dos elementos complementarios que son: la influencia de la sociedad sobre la persona y, sobre todo, la voluntad personal de influir en la sociedad.

En general, se deduce como un hecho político, la participación ciudadana es el conjunto de dispositivos o procedimientos que viabilizan las relaciones entre el Estado, la sociedad civil y la ciudadanía, en cuanto a la toma de decisiones sobre administración de los recursos y distribución de los costos y beneficios de la actividad productiva y reproductiva de la sociedad.

Por lo tanto se puede decir que la Participación Ciudadana es el conjunto de formas y normas mediante las cuales las personas, individual o colectivamente se transforman en actoras directas de los procesos sociales y políticos, lo que les permite el involucramiento en actividades, capacitaciones, proyectos que les conducirá al logro del desarrollo de su contexto.

### **3.7 Participación de las Mujeres**

(Mujer, Participación de las Mujeres en el Sistema de Consejos de Desarrollo de Guatemala, 2006) El fundamento de la participación de las mujeres en la esfera pública es la ruptura de dualismo “público-privado”, y la transformación del rol tradicional de la mujer, circunscrito a la esfera privada y al ámbito económico reproductivo, esto implica, por una parte, que las mujeres, al actuar en la esfera pública como sujetas políticas redefinen las relaciones sociales privadas como lugar de construcción de igualdad, libertad y solidaridad y, por otra parte, llevan a la vida política sus reivindicaciones domésticas, y sus propuestas de domesticación de las estructuras de poder y decisión.

De esta forma se menciona que la participación de la mujer esta redefinida o sujeta a diversos factores como sociales, culturales ya que la desigualdad de género constituye uno de los principales obstáculos para el logro de la equidad social y para la

profundización democrática ya que los estereotipos tradicionales de la división sexual del trabajo definen lo femenino y lo masculino reforzando así la tendencia que las toma de decisiones y participación política sea predominantemente una tarea exclusiva para hombres.

La participación de la mujer le permite a todas las actoras sociales abrir espacios dentro de su contexto actual, generando oportunidades y credibilidad en sus capacidades y conocimientos, dándole solución a sus necesidades específicas, y así fomentar su liderazgo local, participación económica, social y política.

### **3.7.1 Participación de las Mujeres en Sistemas de Consejos de Desarrollo**

(Mujer, Participación de las Mujeres en el Sistema de Consejos de Desarrollo de Guatemala, 2006) La participación de las mujeres dentro de este sistema es un caso directamente no político-partidista. Ya que participan en su calidad de ciudadanas organizadas con la finalidad de hacer valer sus derechos frente al Estado e influir en sus políticas y funcionamiento.

El grado de avance en el proceso democrático que se alcance en Guatemala está en función del grado de participación ciudadana en todos los ámbitos donde se toman decisiones. Esto es válido sobre todo para el caso de los actores tradicionalmente excluidos del poder político, como son las mujeres y los pueblos indígenas.

Por lo tanto la mujer se ha involucrado en varios procesos sociales, tanto a ello que se ha convertido en uno de los pilares fundamentales de desarrollo social pues la mujer conlleva una serie de roles los ya sean familiares como sociales lo que le ha permitido su desarrollo ante el contexto social.

### **3.8 Oficina Municipal de la Mujer**

(Salcajá, 2010) Cualquier dependencia de la Oficina Municipal de la Mujer, responde a la problemática social de las mujeres desarrollando sus potencialidades para su mejoramiento económico, social y productivo con igualdad de género. Diseñando y facilitando espacios de participación que respondan a sus expectativas de liderazgo y desarrollo comunitario.

Entre los objetivos se pueden mencionar los siguientes:

- Fortalecer las capacidades humanas de organización y liderazgo de las mujeres, a través de capacitación y espacios de participación.
- Promover las capacidades productivas de las mujeres contribuyendo a mejorar su calidad de vida.
- Apoyar a las mujeres en situaciones de riesgo mediante la prevención de la violencia en coordinación con entes especializados para la atención de esta.
- Contribuir a la igualdad de oportunidades a través de información y sensibilización de estos temas en la ciudadanía.

De acuerdo a lo anterior la Oficina Municipal de la Mujer, en general, es una dependencia municipal que busca solucionar la problemática social de la mujer, impulsando el desarrollo de la misma a través del uso de sus potencialidades. Propiciando espacios de participación en diferentes espacios sociales, alcanzando el máximo potencial del liderazgo el que les permite el desarrollo de su propio contexto y sobre todo su crecimiento personal como mujeres guatemaltecas, en los diferentes roles que desempeña dentro de la sociedad.

La OMM de Salcajá, atiende las necesidades específicas de la mujer del municipio, fomentando el liderazgo comunitario, participación económica, local y política, coordinando diversas acciones las que permiten la participación de la mujer en diferentes espacios.

#### **IV. Presentación de Resultados**

En relación al resultado No. 1 del objetivo específico consistente en la realización de un diagnóstico de necesidades de formación del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, (Ver Anexo No. 6) se realizaron diversas actividades para su alcance tales como: investigación documental en la OMM acerca de la formación que ha adquirido el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, en la cual se recopiló información para determinar la formación en Liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

Entre otras actividades se encuentra la realización de entrevistas realizadas a las Sras. pertenecientes a dicho Consejo para identificar la formación que han recibido y qué tipo de formaciones consideran necesarias para fortalecer al mencionado Consejo. Además se realizaron entrevistas con las organizaciones que apoyan a la OMM para identificar la formación generada hacia el Consejo por las diferentes organizaciones que apoyan a la OMM de Salcajá.

Entre los resultados obtenidos en el diagnóstico elaborado se encuentran los siguientes:

- El Consejo ha sido apoyado por diferentes organizaciones entre ellas AMUTED que ha impulsado el fortalecimiento del Consejo, en los temas Derechos de las Mujeres y Administración Pública Municipal.
- La OMMS le ha brindado al Consejo diplomados por medio de la gestión y organización con otras instituciones. En donde se les proporciona diferente material de apoyo.
- Las señoras del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, priorizan la necesidad de asistir a diferentes capacitaciones con distintos temas, para su propio crecimiento y manejo de los mismos.
- Además indicaron que desean capacitaciones motivadoras no estáticas.

Es por ello que se priorizaron los siguientes módulos a beneficio del fortalecimiento del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá:

- Derechos Humanos de la Mujer, en el que se pretende establecer conocimientos básicos sobre una vida libre de violencia, identificándolo como un derecho de todas las mujeres.
- Liderazgo: El liderazgo es la capacidad y habilidad que tienen algunas personas para motivar o convencer a otras personas, para que los sigan y los apoyen en ciertas actividades para conseguir algunas metas o algunas cosas que beneficiarán también a sus familias y a su comunidad, por lo que se requiere fortalecer las capacidades de liderazgo de las Sras. integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.
- Desarrollo Local: Es el conjunto de procesos sociales, culturales y económicos que promueven en un territorio el dinamismo económico y la mejora de la calidad de vida de la población. Para lograrlo se tiene que capacitar con información y conocimiento relevante y de calidad a sus instituciones, grupos profesionales, organizaciones comunitarias, empresarios, etc. Para que pueda organizarse y movilizarse con base a sus recursos materiales, institucionales, políticos y humanos. De esta forma la población de dicho territorio podrá definir sus prioridades y explotar sus ventajas comparativas para alcanzar competitividad.
- Incidencia Local: es la importancia de la participación de la mujer en diferentes espacios locales por medio de nuevas estrategias de organización.

En relación al resultado No. 2, se ha diseñado e implementado el plan de formación de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, para ello se realizaron diversas actividades, dentro de ellas la elaboración y validación del Plan de Proceso de Formación en Liderazgo dirigido a las mujeres que conforman el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, (Ver Anexo No.7), en el cual se incluyó los módulos de Derechos Humanos de las Mujeres, Liderazgo, Desarrollo Local e Incidencia Local en los que se gestionó y logró el apoyo de diferentes instituciones entre ellas: Municipalidad de Salcajá, OMMS, AMUTED, CONAPREVI tanto en las capacitaciones como en material y refacciones.

Al final de dicho proceso se les otorgó a las participantes un reconocimiento por su asistencia y participación activa a cada una de las Sras. participantes firmado por las personas encargadas de las siguientes instituciones u organizaciones: Municipalidad de Salcajá, OMMS, AMUTED, URL CUNOC, las que colaboraron de diferente manera para el alcance de los objetivos del proceso.

## V. Análisis de Resultados

La implementación del proceso de formación de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, permitió darles a conocer escenarios comunitarios y políticos que muchas veces se debilitan por resistencia de tipo cultural y falta de ejercicio de un liderazgo; generando una nueva forma de incidir calificadamente como actoras políticas y lideresas comunitarias.

En cada capacitación se le proporcionó material de apoyo a cada señora asistente, las capacitaciones fueron motivadoras no estáticas lo cual permitió la participación de las señoras en cada una de las capacitaciones que se llevaron a cabo, en las fechas establecidas en el plan del proceso, (Ver Anexo No. 7).

- Derechos de la Mujer:
- Liderazgo.
- Desarrollo Local.
- Incidencia Local.

El proyecto estaba dirigido a 30 personas y sobre pasaron las beneficiaras ya que se contó con mayor participación, siendo un total de 72 Sras. lideresas quienes se motivaron con los temas impartidos y sobre todo al finalizar el proceso indicaron que obtuvieron un ideal y cambió en sus vidas y así mismo pondrán en práctica los conocimientos adquiridos, los que fortaleció el liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, mediante dichas capacitaciones.

Esto confirma que el resultado fue alcanzado en su 100%, ya que las Sras. se mantuvieron motivadas tanto como en la asistencia como en la participación en cada taller, ya que cada taller de capacitación no fue estático o tradicional sino fue dinámico en donde en cada uno se impartió el inició con una bienvenida o presentación de participantes por medio de una dinámica y al finalizar se evaluó tanto de una manera práctica como teórica, en donde en la forma práctica se utilizaron diferentes técnicas en

los talleres, lo que les permitió practicar el conocimiento adquirido durante cada uno de los diferentes talleres impartidos, mientras que en la evaluación teórica ellas dieron a conocer el estado de ánimo con el que culminaron cada módulo.

El diagnóstico realizado priorizó los módulos de formación en liderazgo dirigido al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá en el cual se identificó la metodología de cada capacitación dentro de la educación popular la que les permitió construir nuevos conocimientos a partir de sus propias experiencias.

Lo que indica que dichas actividades fueron de apoyo para el logro del objetivo del proyecto, permitiendo lograr una incidencia y reconocimiento en su propio contexto, estos resultados y sobre todo el objetivo del proyecto se logró éticamente en donde se pusieron en práctica valores y principios que rigen la vida, entregando así un trabajo profesional, ejecutado bajo la línea de eficiencia y eficacia.

## **VI. Plan de Seguimiento**

### **6.1 Justificación**

El proyecto “Proceso de Formación en Liderazgo dirigido a las mujeres que conforman el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá”, impulsó un proceso de empoderamiento que brindó herramientas a beneficio no solo individual sino también colectivo.

Se capacitaron a mujeres líderes por medio de la realización de diferentes talleres donde se facilitaron módulos básicos, lo cual es latente la necesidad de replicarlos ante cada grupo de las diferentes comunidades, ya que el proyecto se dirigió exclusivamente a las Juntas Directivas de cada comunidad.

El proyecto les brindó a las lideresas conocimientos de temas relevantes que les permitirán la oportunidad en el involucramiento en la sociedad y un crecimiento propio como Consejo de Mujeres de Salcajá alcanzando así una incidencia y sostenibilidad.

El proyecto respondió a las necesidades presentadas por el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá el cual fortaleció su liderazgo lo que les accedió avanzar en nuevas estrategias de organización, capacitación, gestión, lo que demuestra que es importante contar con capacidad para superar las condiciones de desventaja en la que se encuentran.

Abriendo escenarios comunitarios y políticos con ejercicio de un liderazgo, generando incidencia como lideresas.

Es por ello que se presentan el siguiente plan de seguimiento para así poderle dar continuidad al Proyecto: Proceso de Formación de Liderazgo en el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá y así lograr que no se debilite el fortalecimiento alcanzado por el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, a través de diferentes acciones.

## 6.2 Objetivos

### Objetivo General:

Proporcionar una adecuada continuidad en el fortalecimiento del Liderazgo en el Consejo Municipal de la Mujer, ejecutado por la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá dirigido a dicho Consejo.

### Objetivos Específicos:

- Retomar el diseño de formación de liderazgo para las mujeres de Salcajá y adaptarlo a las necesidades de las mismas en los grupos comunitarios, donde se implementará.
- Elaborar propuesta metodológica y cronograma para la planificación estratégica del Consejo de Mujeres.

## 6.3 Acciones y Propuesta Metodológica

Acciones	Propuesta Metodológica	Presupuesto.
Actualización de Diagnóstico de necesidades de formación de liderazgo en el Consejo.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Investigación de campo.</li><li>- Realización de diagnóstico.</li></ul>	Q. 100.00
Continuación del proceso de formación en liderazgo con los grupos representados en el Consejo por las juntas directivas que recibieron la capacitación.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reuniones de cada Junta Directiva con sus grupos.</li><li>- Capacitaciones de los diferentes módulos recibidos.</li></ul>	Q. 500.00
Diseño e implementación de Plan Estratégico, propio del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, 2012.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacitaciones hacia las Juntas Directivas.</li><li>- Reuniones con las Juntas Directivas.</li></ul>	Q. 2,000.00
Elaboración de proyectos con visión a mejoras de calidad de vida.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Diversas capacitaciones sobre elaboración y ejecución de proyectos.</li></ul>	Q.5,000.00

## **VII. Conclusiones y Recomendaciones**

### **7.1 Conclusiones**

Al finalizar el proceso de Práctica Profesional Supervisada se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los lineamientos teóricos y metodológicos adquiridos durante el estudio de la profesión ya que son la base del ejercicio profesional para poder culminar satisfactoriamente las dos etapas del proceso de Práctica Profesional Supervisada, en lo que se trabajó bajo principios y valores los que se convirtieron en guía que orientaron los pasos del camino en beneficio al desarrollo no solo institucional sino también de los beneficiarios detectados en nuestro proyecto de intervención.
- Es importante el apoyo del centro de práctica, el que brindó disponibilidad y voluntad para poder ejecutar el Proceso de Práctica Profesional Supervisada en diversas actividades lo que ayudo a adquirir una experiencia integral durante el proceso.
- El proyecto implementado en el centro de práctica respondió a las necesidades presentadas por el grupo beneficiario, permitiéndoles la mejora de calidad de vida.

## 7.2 Recomendaciones

- Partir de los lineamientos teóricos y metodológicos adquiridos durante el estudio de la profesión ya que son la base del ejercicio profesional para poder culminar satisfactoriamente las dos etapas del proceso de Práctica Profesional Supervisada, realizar un trabajo bajo principios y valores los que se convirtieron en una guía que orientaron los pasos en el camino en beneficio para el desarrollo no solo institucional sino también de los beneficiarios detectados en nuestro proyecto de intervención.
- Aprovechar el apoyo del centro de práctica, para llevar a cabo el Proceso de Práctica Profesional Supervisada y lograr el cumplimiento de los objetivos exitosamente adquiriendo una experiencia integral durante el proceso.
- Implementar proyectos que respondan a las necesidades de los grupos beneficiarios, no sólo para la mejora de calidad de vida del mismo sino para el logro del desarrollo del contexto social.

## VIII. Bibliografía

ASCATED, A. d. (2008). Liderazgo, Comunicación y Valores. Guatemala.

Desarrollo, P. d. (2006). Lineamientos Básicos de la Descentralización .

Descentralización, P. N. (s.f.).

Egg, E. A. (2002). Diccionario del Trabajo Social.

Fajardo, N. S. (1998). Intrducción a la Gerencia Social.

Finot, I. (2005). Gestión Pública Local, Descentralización y Desarrollo Local. CEPAL.

Guatemala, C. d. (2001). Código Municipal.

Guatemala., C. d. (2002). Código Municipal (Art. 36).

Instituto Nacional de Estadística, 2. (s.f.).

Landívar, U. R. (2008). Reflexiones sobre el Desarrollo Local. PROSFAR.

Landívar, U. R. (s.f.). Reflexiones sobre el Desarrollo Local. Guatemala: PROSFAR.

León, T. L. (2005). Origen y Desarrollo del Trabajo Social. Quetzaltenango, Guatemala.

Maldonado, A. (s.f.). Conceptos de Desarrollo Territorial.

Molina. (2006).

Mujer, F. N. (2006). La Participación de las Mujeres en el Sistema de Consejos de Desarrollo de Guatemala. Guatemala.

Municipal, C. (2002). Guatemala.

Norsud, G. (Sin Año).

Pappa, O. (2006). El Trabajo Social en el Marco de las Ciencias Sociales. Guatemala.

Penago, G. (Única Edición). La Descentralización Territorial.

Pons, H. (2006). Gestión Pública.

República, C. d. (1985). Constitución Política de la República de Guatemala .

Salcajá., O. M. (2010). Plan Estratégico 2011-2015. Salcajá, Quetzaltenango, Guatemala.

Servicios Jurídicos Sociales, S. (Única Edición). Propuesta Teórico Metodológica del Sistema de Planificación, Monitoreo y Evaluación.

Social, F. I. (s.f.).

Sociales, S. J. (Sin Año). Propuesta Teórico Metodológica del Sistema de Planificación, Monitoreo y Evaluación.

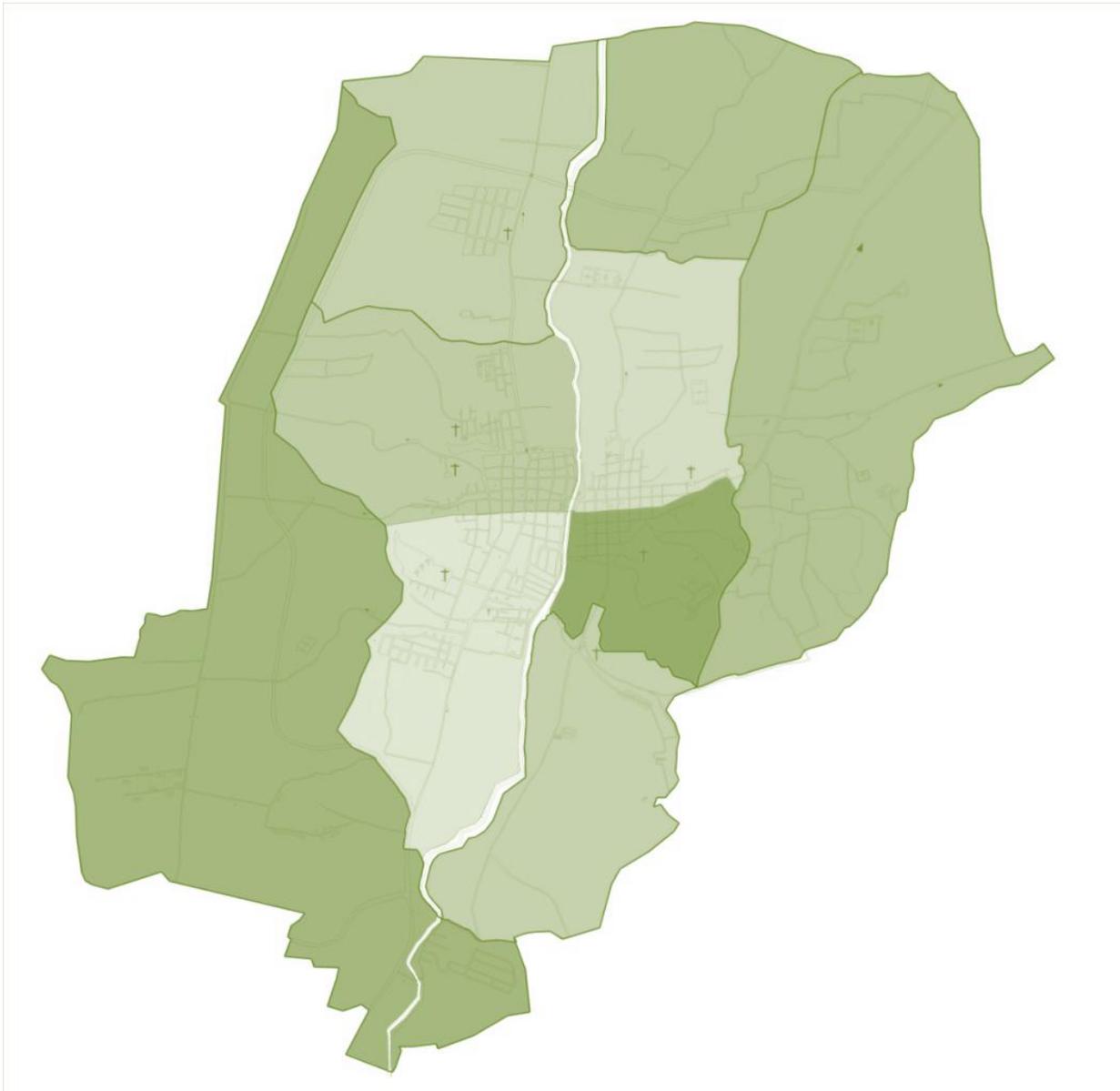
Vargas, J. (s.f.). Planteamientos sobre la Gestión Pública Local del Desarrollo Regional.

Vásquez, A. (1999). Desarrollo Local.

Zarate, M. (2006). Trabajo Social.

## IX. Anexos

### Anexo No. 1



## Anexo No. 2

### F.O.D.A. Razón de Ser.

F	O	D	A
<p>Cuenta con un Marco Filosófico, en donde la Misión y Visión enmarcan su Razón de Ser.</p> <p>Cuenta con Líneas de Acción.</p> <p>Identifica sus Principios y sobre todo Valores, cuenta con sus Objetivos y sobre todo Estrategias muy bien identificadas.</p> <p>Identifica sus Ejes Transversales.</p> <p>Abarca siete lugares del Municipio. Su trabajo se basa en 2 diferentes programas lo cual ayuda al cumplimiento de sus objetivos.</p> <p>Se cuenta con la existencia de Consejo Municipal de Mujeres.</p> <p>Promoción de diferentes actividades vinculadas al desarrollo de la mujer.</p>	<p>Buen funcionamiento institucional, gracias al Plan Estratégico adecuadamente estructurado.</p> <p>Apoyo y respaldo de diferentes instituciones.</p> <p>Cuenta con información y metodología.</p> <p>Propósito definido.</p> <p>Los resultados que se obtienen en diferentes actividades cumplen con la Misión establecida en el Plan Estratégico de la OMMS.</p> <p>Mujeres capaces de sobre salir dentro de su mismo contexto.</p>	<p>Poco interés por parte de las Sras. integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.</p> <p>Poca participación en las diferentes actividades promovidas por la OMMS.</p> <p>Poca secuencia en la participación en las diferentes actividades.</p> <p>Poco conocimiento por parte del Consejo de la OMMS de sus diferentes actividades y sobre todo responsabilidades.</p> <p>Falta de liderazgo por parte del Consejo de Mujeres de Salcajá.</p>	<p>No llegar la OMMS a cumplir con la Misión establecida dentro de su Plan Estratégico.</p> <p>Poca incidencia del Consejo para apoyar en lo que corresponde al Plan Estratégico de la OMMS período 2011-2015.</p>

## F.O.D.A. Subsistema Tecnológico

F	O	D	A
<p>Cuenta con un espacio físico adecuado.</p> <p>Recursos técnicos necesarios.</p> <p>Manejo de los aspectos técnicos necesarios.</p> <p>Uso de técnicas y métodos adecuados dentro de cada actividad.</p> <p>Manejo de varios programas de computación.</p> <p>La OMMS está a cargo de una persona no profesional en el área, pero a desarrollado diferentes actividades las que el éxito que ha obtenido en cada una de ellas le han permitido la posición actual.</p>	<p>Realización y coordinación de diferentes actividades.</p> <p>Incidencia local.</p> <p>Aumento de eficiencia y eficacia para el logro de los objetivos de cada actividad.</p>	<p>Una sola persona encargada de la OMMS no es suficiente.</p> <p>Algunos aparatos tecnológicos son de uso exclusivo de la Municipalidad.</p>	<p>Monotonía en técnicas y métodos.</p> <p>Estancamiento en diferentes actividades.</p>

### F.O.D.A Subsistema Estructural.

F	O	D	A
<p>Cuenta con Consejo de Mujeres de Salcajá. Programas diferentes para la elaboración y gestión de proyectos a futuro.</p>	<p>Crecimiento y fortalecimiento institucional. Proyección social.</p>	<p>Carencia de organigrama. Poca organización por parte del Consejo de Mujeres. Poca inducción de responsabilidades de cada integrante del Consejo de Mujeres. Poca coordinación de acciones OMMS- Consejo de Mujeres. Poca conocimiento de sus funciones por parte del Consejo de Mujeres. Poca coordinación en diferentes actividades.</p>	<p>Poca incidencia social. Poco alcance o logros de objetivos. Poco cumplimiento con Marco Filosófico de la OMMS.</p>

### F.O.D.A. Subsistema Psico- Social.

F	O	D	A
La OMMS está muy bien liderizada.	Experiencias enriquecedoras en cada proceso. Alcance de desarrollo social en la mujer. Integración de la mujer a su contexto.	Poca motivación en el Consejo de la mujer. Poco interés en participación en diferentes actividades promovidas por la OMMS. Involucramiento en varios compromisos sociales.	incumplimiento de objetivos y Misión.

### F.O.D.A Subsistema Gerencial

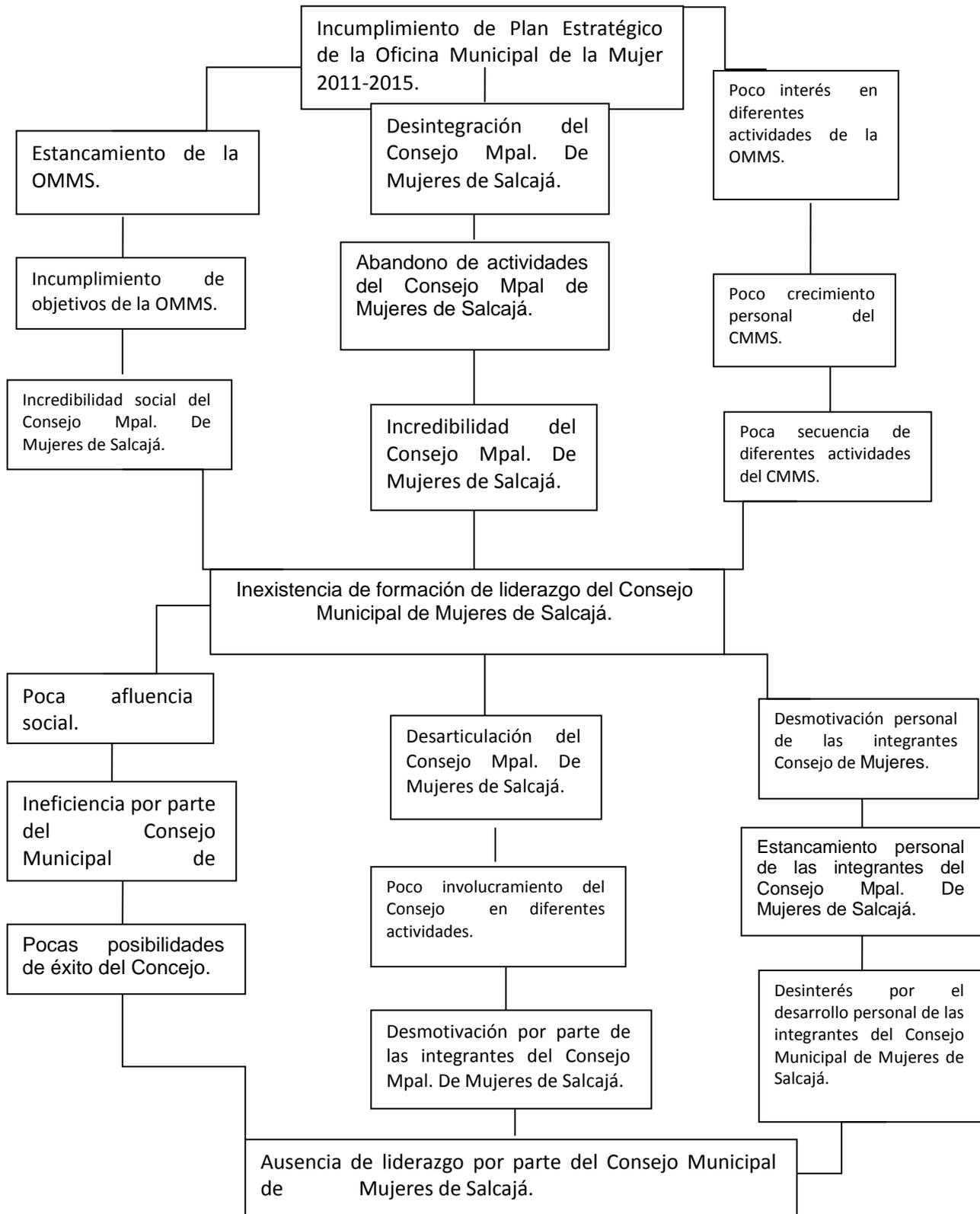
F	O	D	A
Gestión, coordinación, planificación y ejecución de planes y programas. Se trabaja el proceso por POA (Plan Operativo Anual).	Mejor rendimiento institucional. Implementación de proyectos a beneficio de las mujeres de Salcajá.	El Consejo de mujeres de Salcajá cuenta con poco conocimiento de sus funciones y cumple muy pocas responsabilidades. Existe muy poca coordinación en las diferentes actividades.	Incredibilidad de la Oficina. Incumplimiento de objetivos.

### Anexo No.3 Técnica Hanlón

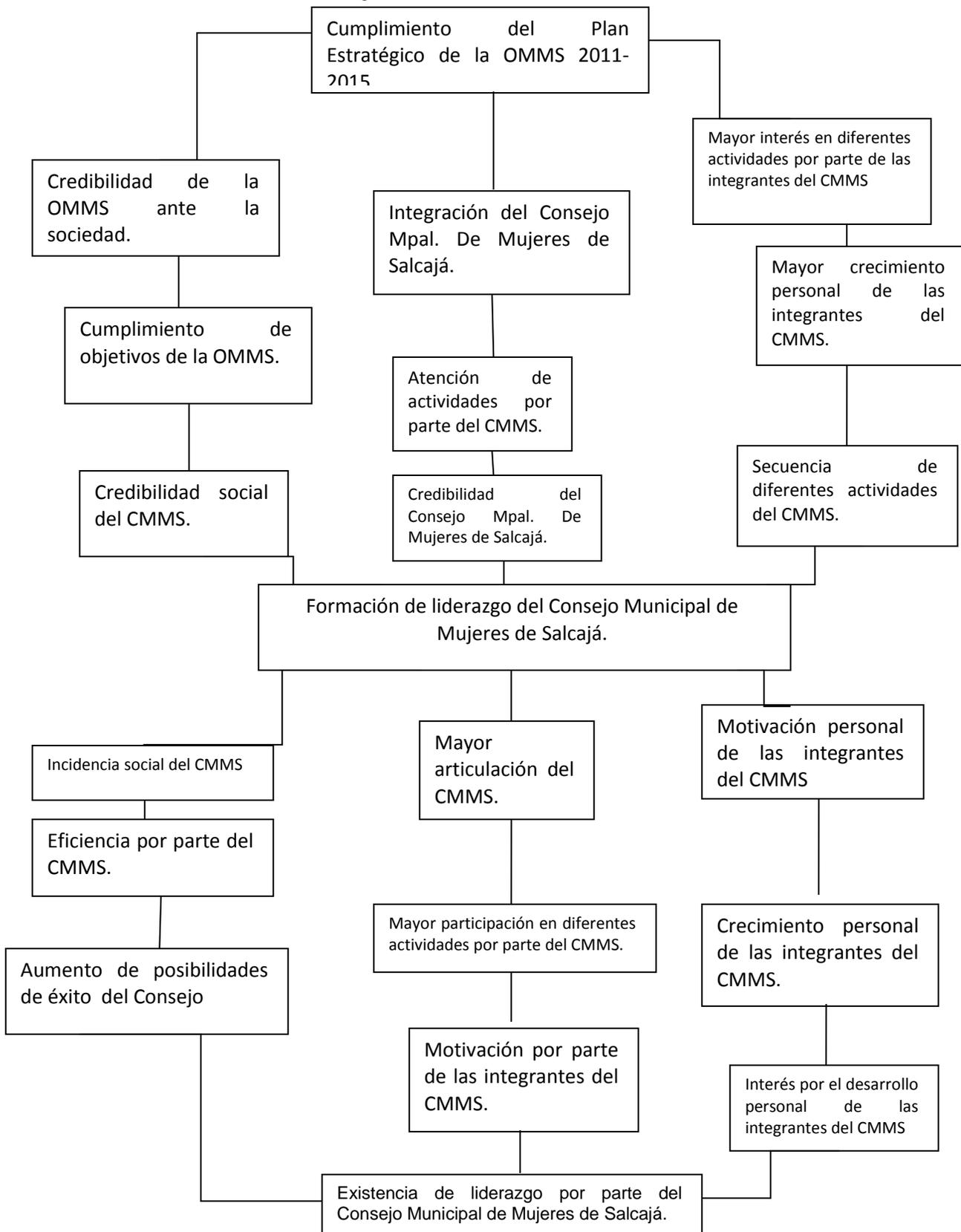
#### Método de Hanlón.

	Magnitud	Gravedad	Eficacia de Solución.	Viabilidad de solución	Total.
<b>Valoración</b>	0 a 10	0 a 10	0.5 a 1.5	Si=1	
<b>Problema</b>	Pts.	Pts.	Pts.	No= 0	
Poco presupuesto.	8	8	0.5	0	0
Falta de personal.	9	9	1.5	1	27
Poca participación.	8	8	1.00	1	16
Falta de liderazgo por parte del Consejo de Mujeres de Salcajá.	10	10	1.5	1	30
Carencia de Organigrama.	7	6	1.00	1	13
Poca organización por parte del Consejo de Mujeres de Salcajá	9	9	1.5	1	27
Poca inducción de responsabilidades de cada integrante del Consejo de Mujeres de Salcajá	9	8	1.5	1	25.5
Poca coordinación de acciones OMMS-Consejo de Mujeres de Salcajá.	8	7	1.5	1	22.5
Poco interés en participación en diferentes actividades promovidas por la OMMS	7	8	1.5	1	22.5
Muy poca coordinación en las diferentes actividades que se realizan.	8	8	1.5	1	24
Poca secuencia por parte de Mujeres en las diferentes actividades.	8	9	1.5	1	25.5
No se puede usar los aparatos tecnológicos fuera de las instalaciones municipales.	8	7	0.5	0	0

## Anexo No. 4 Árbol de Problemas



## Anexo No. 5 Árbol de Objetivos



**Anexo No. 6**

Universidad Rafael Landívar  
Campus Quetzaltenango  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Licenciatura en Trabajo social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo

The logo of Universidad Rafael Landívar is a large, circular emblem. It features a central shield with various symbols: a golden chalice, a cross, a sunburst, a bird, a building, and a blue base. The shield is flanked by two lions. The text "Universidad Rafael Landívar" is written in a stylized font around the top of the circle, and "Quetzaltenango" is written around the bottom. The year "1961" is also visible at the bottom.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL CONSEJO MUNICIPAL  
DE MUJERES DE SALCAJÁ.

Mercy Johana del Rosario Arango Pérez.

No. 514402

Quetzaltenango, marzo de 2012.

## I. Introducción.

A continuación se presenta el siguiente Diagnóstico en el cual se refleja las necesidades de formación en liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá; ya que da a conocer la falta de inclusión y empoderamiento de conocimientos básicos del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

Ya que la mujer debe tener un rol clave como líder social, estar comprometida con el presente y con la mejora de su país, el proceso de formación en Liderazgo al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá es un aspecto clave de ello ya que la mujer cuenta con el derecho de ser un actor pleno en esta sociedad y asumir las responsabilidades que ello implica.

El proceso de Formación de Liderazgo en el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá impulsará un proceso de empoderamiento el cuál brindará herramientas a beneficio no solo individual sino también colectivo.

Se capacitarán a mujeres líderes por medio de la realización de talleres donde se facilitarán módulos básicos entre ellos se pueden mencionar:

- Liderazgo.
- Derechos Humanos de las Mujeres.
- Desarrollo Local.
- Incidencia Local.

Ya que por medio de la técnica de entrevista y observación se priorizaron los módulos anteriores pues no han contado con capacitaciones con esos temas respectivos los cuales fortalecen el propio liderazgo del Consejo.

Al finalizar el proceso las mujeres contarán con conocimientos de temas relevantes que les permitirán no solo el involucramiento en la sociedad y un crecimiento propio como Consejo de Mujeres de Salcajá logrando así una incidencia y sostenibilidad.

En el desarrollo de proceso de Formación del Consejo de Mujeres de Salcajá se promoverá la coordinación para lograr la incidencia del mismo en la gestión de proyectos en favor al desarrollo de las mujeres de Salcajá.

## **Objetivos**

### **Objetivo General:**

Priorizar las necesidades de Formación de Liderazgo en el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

### **Objetivos Específicos:**

- Impulsar un proceso de empoderamiento a las integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, el cual brindará herramientas a beneficio no solo individual sino también colectivo, mediante módulos básicos de capacitación.
- Impulsar conocimientos de temas relevantes que les permitirán a las integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, no solo el involucramiento en la sociedad si no también un crecimiento propio como Consejo de Mujeres de Salcajá logrando así una incidencia y sostenibilidad

## **Presentación de Resultados del Diagnóstico.**

El consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, Quetzaltenango, cuenta con 40 integrantes de los diferentes sectores de dicho municipio, además cuenta con la orientación de la Oficina Municipal de la Mujer la cual apoya a dicho consejo en todas las actividades en especial en organización del mismo y sobre todo su fortalecimiento para así poder cumplir con su visión propuesta dentro de su Plan Estratégico.

El dicho Consejo de igual forma ha sido apoyado por diferentes instituciones por medio de la gestión de la Oficina Municipal de la Mujer, en las que destacan AMUTED y CPD, las que han realizado diferentes capacitaciones para su propio desarrollo en especial AMUTED, quién les imparte no solo capacitaciones en diferentes temas sino también imparte diferentes cursos para su propio desarrollo personal.

Mientras que CPD no respondió al llamado de la entrevista ya que desapareció el programa que apoyaba ha dicho Consejo.

Durante la entrevista realizada a AMUTED en la cual la Licda. Norma Itzep respondió amablemente a dicha entrevista mencionando lo siguiente:

- Le han brindado algún tipo de capacitación en Formación de Liderazgo al Consejo municipal de Mujeres de Salcajá.
- Los temas que le han impartido en Formación de Liderazgo al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá son: Derechos de las Mujeres y la Administración Pública Municipal.
- Durante las diferentes capacitaciones se utilizan diferentes capacitaciones como: papelgrafos, marcadores, lapiceros, según sea el tema, así es el material.
- Durante las capacitaciones a las participantes les proporcionan diferentes materiales como: folletos, documentos y algunos libros.
- Luego de las capacitaciones realizadas dejan constancia en sistematizaciones.
- El seguimiento que brindan luego de las diferentes capacitaciones es el compromiso de las participantes se llegan a involucrar en otros espacios de

participación como COCODES, COMUDES y sobre todo la reproducción de los conocimientos adquiridos a otras mujeres.

- Entre las dificultades que encontraron al momento de realizar las capacitaciones encontraron el horario de llegada y la presencia de niños menores.
- Y una recomendación para procesos de Formación con el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá: Motivar a las participantes para el proceso de formación en una lideresa debe formarse para poder acompañar a otras mujeres y quitarles la venda de los ojos, ya que esa actitud les abre muchas puertas.

Tanto que las respuestas obtenidas durante la investigación documental realizada a la OMMS se obtuvo la siguiente información:

### **Entrevista**

Nombre: Claudia M. López.

Cargo: Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá, Quetzaltenango.

OBJETIVO:

Recopilar información para determinar la formación de Liderazgo que ha adquirido el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

1. ¿ Se le ha brindado algún tipo de capacitación en Formación de Liderazgo al Consejo Municipal de la Mujer de Salcajá?

R// Sí, se le ha brindado capacitación en Liderazgo a las Sras. integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, por medio de diferentes organizaciones que apoyan a la OMMS, entre ellas AMUTED y CPD además de capacitaciones en liderazgo la PNC le ha brindado capacitación sobre Violencia Contra la Mujer.

2. ¿Qué tipo de formación la OMMS le ha brindado a las mujeres de Salcajá?

R// La OMMS le ha brindado diplomados por medio de la gestión y organización con otras instituciones.

3. ¿Qué organizaciones apoyan a la OMMS en el tema de Liderazgo?

R// Las organizaciones que apoyan a la OMMS en tema de liderazgo son AMUTED y CPD, en donde CPD se retiró pues el programa no contó con sostenibilidad.

4. ¿Qué tipo de material le han proporcionado durante los diplomados?

R// Trifoliales e información escrita como documental directamente a ellas.

De acuerdo a lo mencionado en las entrevistas realizadas las sras. pertenecientes al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá mencionan lo siguiente:

- Les han brindado capacitaciones en Formación de Liderazgo.
- AMUTED es la institución que ha apoyado al Consejo en el tema de liderazgo.
- Han recibido capacitaciones en Formación en Liderazgo, en especial en el tema de Derechos de las Mujeres por parte de AMUTED.
- Creen en la necesidad de asistir a diferentes capacitaciones con distintos temas, para su propio crecimiento y manejo de los mismos.
- Además hacen mención que desean capacitaciones motivadoras no estáticas como se ha acostumbrado y de preferencia por la tarde.

**Delimitación del Problema:**

- Como se puede observar AMUTED es la única organización que apoya a la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá en el tema de Liderazgo, ya que CPD retiro su apoyo a la OMMS pues el programa no conto con recursos de sostenibilidad.
- Se ha trabajado específicamente el tema de los Derechos de las Mujeres por AMUTED como el tema Violencia contra la Mujer por la PNC.
- Es necesario implementar un Proceso de Formación de Liderazgo en el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.
- Es de suma importancia identificar módulos de capacitaciones para así poder fortalecer al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, por lo tanto el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, no cuenta con los suficientes conocimientos básicos que les permita su propia inclusión y empoderamiento dentro de la sociedad actual.
- Los módulos a trabajar serán: Liderazgo, Derechos Humanos de las Mujeres, Desarrollo e Incidencia Local.

## **Marco Teórico**

### **Fortalecimiento al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá:**

El fortalecimiento de la organización es un proceso en el cual deben participar todos sus miembros de manera consciente. La clave estriba en que todos sus integrantes tomen conciencia de los problemas comunes y se entreguen al máximo a la organización. El papel del (la) facilitador(a) o promotor(a)<sup>1</sup> es orientar y canalizar este proceso. No hay soluciones mágicas que surjan desde fuera del grupo.

Los pasos que debe dar el grupo para fortalecer su organización, son los siguientes:

PASO 1 : Esclarecer el propósito de la organización.

PASO 2 : Identificar los problemas que la aquejan.

PASO 3 : Analizar el origen de los problemas.

PASO 4 : Priorizar los problemas de mayor gravedad.

PASO 5 : Adoptar medidas y líneas de acción para resolverlos.

### **Derechos Humanos de las Mujeres**

La situación de los derechos humanos de las mujeres ha sido evaluada por la Organización de Naciones Unidas desde hace aproximadamente 25 años. Desde entonces, cuatro Conferencias Mundiales de la Mujer han marcado la pauta a los Estados, acerca de los avances que debe haber en materia de respeto a los derechos económicos, sociales, cívico-políticos y culturales de las mujeres, en todas las geografías donde éstas habiten.

Diferentes contextos, historias y niveles de desarrollo en la gran mayoría de países del globo, han evidenciado que cuando las mujeres elevan sus derechos democratizan sus sociedades. Siendo al contrario, que si aumentan sus niveles de pobreza, si se torna insoportable el aumento en la violencia e impunidad de género, si disminuyen los cargos de representación pública femenina, si se tolera la discriminación a las mujeres indígenas y no se avanza en legislaciones y políticas que normen sus derechos para

favorecerlas, sin lugar a dudas, los países se alejan de los estándares mínimos deseables de desarrollo humano y de respeto a los derechos humanos.

### **Liderazgo**

El liderazgo es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, aunque la realidad sea diferente, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

### **Desarrollo Local**

El conjunto de procesos sociales, culturales y económicos que promueven en un territorio el dinamismo económico y la mejora de la calidad de vida de la población. Para lograrlo se tiene que capacitar con información y conocimiento relevante y de calidad a sus instituciones, grupos profesionales, organizaciones comunitarias, empresarios, etc. Para que pueda organizarse y movilizarse con base a sus recursos materiales, institucionales, políticos y humanos. De esta forma la población de dicho territorio podrá definir sus prioridades y explotar sus ventajas comparativas para alcanzar competitividad y poder alcanzar la globalización.

### **Incidencia Local**

El fundamento de la participación de las mujeres en la esfera pública es la ruptura de dualismo “público-privado”, y la transformación del rol tradicional de la mujer, circunscrito a la esfera privada y al ámbito económico reproductivo, esto implica, por una parte, que las mujeres, al actuar en la esfera pública como sujetas políticas redefinen las relaciones sociales privadas como lugar de construcción de igualdad, libertad y solidaridad y, por otra parte, llevan a la vida política sus reivindicaciones domésticas, y sus propuestas de domesticación de las estructuras de poder y decisión.

De esta forma se menciona que la participación de la mujer esta redefinida o sujeta a diversos factores como sociales, culturales ya que la desigualdad de género constituye uno de los principales obstáculos para el logro de la equidad social y para la profundización democrática ya que los estereotipos tradicionales de la división sexual del trabajo definen lo femenino y lo masculino reforzando así la tendencia que las toma de decisiones y participación política sea predominantemente una tarea exclusiva para hombres.

### **Participación de las Mujeres en Consejos de Desarrollo**

La participación de las mujeres dentro de este sistema es un caso directamente no político-partidista. Ya que participan en su calidad de ciudadanas organizadas con la finalidad de hacer valer sus derechos frente al Estado e influir en sus políticas y funcionamiento.

El grado de avance en el proceso democrático que se alcance en Guatemala está en función del grado de participación ciudadana en todos los ámbitos donde se toman decisiones. Esto es válido sobre todo para el caso de los actores tradicionalmente excluidos del poder político, como son las mujeres y los pueblos indígenas.

Por lo tanto la mujer se ha involucrado en varios procesos sociales, tanto a ello que se ha convertido en uno de los pilares fundamentales de desarrollo social pues la mujer conlleva una serie de roles los ya sean familiares como sociales lo que le ha permitido su desarrollo ante el contexto social.

### **Metodología.**

La realización de este Diagnóstico se llevo a cabo bajo diferentes técnicas las cuáles permitieron la obtención de los resultados ya mencionados.

Las técnicas que se utilizaron son las siguientes:

- Observación Directa: Esta técnica permitió observar directamente al grupo de Sras. para poder identificar el grado de liderazgo que existe en ellas en especial.

- Entrevista: Fue utilizada para recabar información y así poder determinar el grado de liderazgo del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá y sobre todo los temas o puntos necesarios a desarrollar , así impulsar un proceso de empoderamiento que brindará herramientas a beneficio no solo individual sino también colectivo.

### **Conclusiones.**

Al finalizar el presente Diagnóstico se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Por medio de la realización de dicho diagnóstico se priorizaron las necesidades de Formación de Liderazgo en el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.
- Se impulsará un proceso de empoderamiento a las integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, el cual brindará herramientas a beneficio no solo individual sino también colectivo, mediante módulos básicos de capacitación.
- Impulsar conocimientos de temas relevantes que les permitirán a las integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, no solo el involucramiento en la sociedad si no también un crecimiento propio como Consejo de Mujeres de Salcajá logrando así una incidencia y sostenibilidad.

### **Recomendaciones.**

- Priorizar las necesidades de Formación de Liderazgo en el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.
- Darle importancia a los procesos de empoderamiento los cuales les permitirán a las integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá apoderarse de herramientas a beneficio no solo individual si no también colectivo, mediante módulos de capacitación.
- Darle importancia a los temas relevantes que les permitirán a las integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, no solo el involucramiento en la sociedad si no también un crecimiento propio como Consejo de Mujeres de Salcajá logrando así una incidencia y sostenibilidad.

# ANEXOS

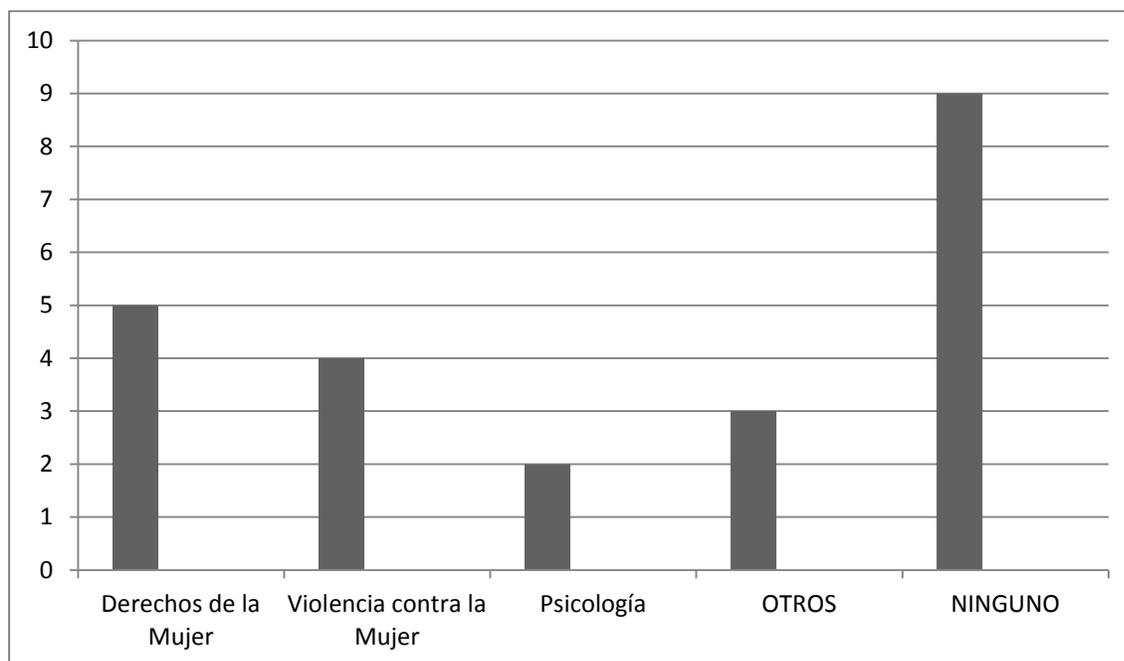
## Resultados de Entrevistas.

Realizadas a las Sras. Integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

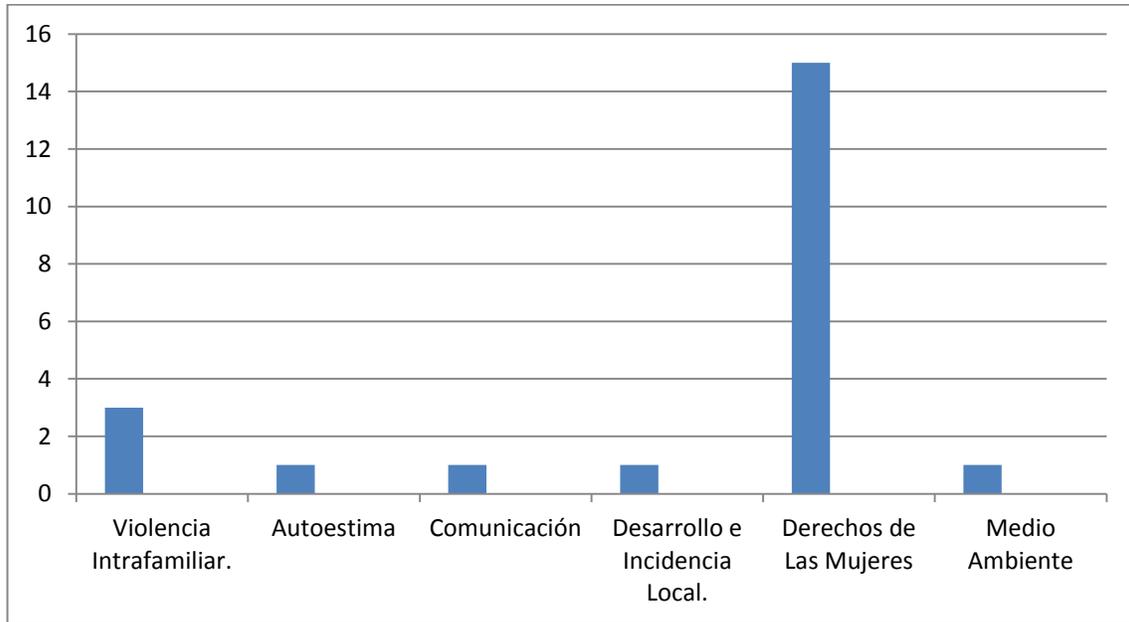
Temas de Capacitación:

En la siguiente gráfica se puede observar que el número total de Sras. entrevistadas fue de 23 de las cuales han contestado lo siguiente:

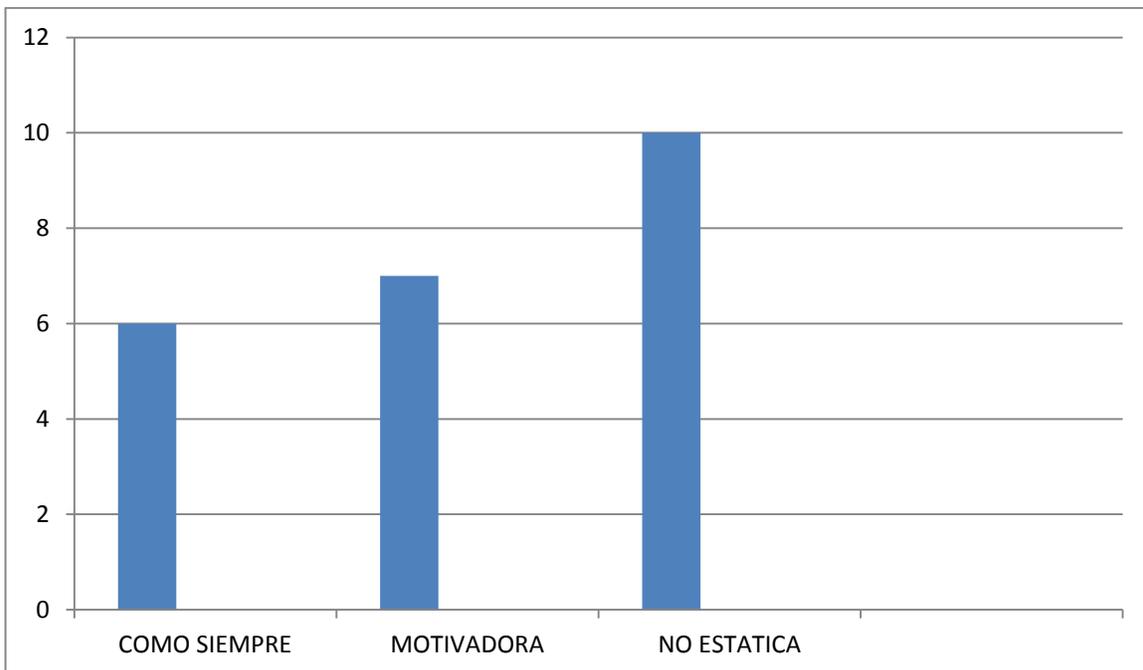
Los temas de capacitación que han recibido las Sras. integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá:



Temas que les gustaría Recibir: En las siguientes gráficas se pueden observar los intereses en capacitaciones de las 23 Sras. las que fueron entrevistadas.



Forma de Capacitaciones: Como se puede observar en las siguientes graficas, las Sras. que fueron entrevistadas la mayoría desean capacitaciones no estáticas.



Universidad Rafael Landívar  
Campus Quetzaltenango  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Licenciatura en Trabajo social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo

The seal of Universidad Rafael Landívar is a large, circular emblem in the background. It features a central shield with various symbols: a golden chalice, a cross, a sun, a bird, and a building. The shield is surrounded by a blue border containing the university's name in Spanish: "Universidad Rafael Landívar" at the top and "Quetzaltenango" at the bottom. The year "1961" is also visible at the bottom of the seal.

PLAN DEL PROCESO DE FORMACIÓN EN LIDERAZGO DIRIGIDO A LAS  
MUJERES QUE CONFORMAN EL CONSEJO MUNICIPAL DE MUJERES DE  
SALCAJÁ.  
OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER.  
SALCAJÁ, QUETZALTENANGO.

Mercy Johana del Rosario Arango Pérez.  
No. 514402

Quetzaltenango, marzo de 2012

## **Introducción**

El siguiente Plan del Proceso de Formación en Liderazgo dirigido a las mujeres que conforma el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá, responde a la finalidad de proporcionar lineamiento básicos y herramientas tanto teóricas como prácticas para el fortalecimiento del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

El proyecto Proceso de Formación en el Liderazgo al Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá está dirigido a lideresas que lo conforman. Algunas integrantes que tienen un nivel educativo primario, mientras otras secundario, pretende fortalecer su liderazgo mediante un proceso de formación integral que incluye temas de: derechos humanos de las mujeres, liderazgo, desarrollo local e incidencia dentro del contexto actual, que se desarrollarán a través de talleres.

Esta formación fortalecerá la capacidad de incidencia en las acciones que impulsen para el desarrollo de las mujeres del municipio.

Además aportará la sostenibilidad del liderazgo del mismo Consejo mediante la continuidad del programa de formación.

## **Justificación**

El proyecto surge de acuerdo a la necesidad priorizada que tiene el Consejo de Mujeres de Salcajá, de fortalecer su liderazgo y es de resaltar que las mujeres en el espacio local no han avanzado en nuevas estrategias de organización, capacitación, gestión; lo cual demuestra que hace falta innovar las mismas para superar las condiciones de desventaja en la que se encuentran, una nueva manera de abrir escenarios comunitarios y políticos que muchas veces se debilitan por resistencia de tipo cultural y falta de ejercicio de un liderazgo; generando una nueva forma de incidir calificadamente como actoras políticas y lideresas comunitarias.

El proyecto se inserta dentro del plan estratégico de la Oficina Municipal de la Mujer de Salcajá, específicamente dentro de la misión, visión y líneas estratégicas del mismo, los cuales son componentes necesarios dentro del plan estratégico para poder lograr los objetivos de una manera eficiente y eficaz enfocado hacia el desarrollo social en sus diferentes ámbitos.

Además se inserta el proyecto en el programa de gestión pública local, descentralización y desarrollo territorial del Plan Estratégico de la OMMS, el cual impulsa el aumento de las capacidades y conocimientos de las mujeres en liderazgo e incidencia.

## **Objetivos**

### **Objetivo General.**

Fortalecer el liderazgo en el Consejo de Mujeres del Municipio de Salcajá, mediante un proceso de formación integral que aumente sus conocimientos teóricos y metodológicos.

### **Objetivo Específico**

Diseñar e implementar un proceso de formación integral que fortalezca el liderazgo que aumente los conocimientos teóricos y metodológicos del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

### **Perfil de Entrada y Salida de las Participantes:**

#### **De Entrada:**

- Mujeres de diversas edades, etnia y posiciones ideológicas, con vínculos organizativos y organizacionales.
- Con compromiso social e interés por la transformación de su municipio
- Capacidad para ubicarse en su contexto y en un ámbito mayor.
- Residente del municipio en donde se llevará a cabo el proceso de formación.
- Integrante del Consejo de mujeres del municipio de Salcajá

**De Salida:**

- Conocimiento de sus derechos y deberes fundamentales.
- Desarrollo de un pensamiento crítico, reflexivo y propositivo sobre su participación política, local.
- Asume un liderazgo democrático dentro de su contexto.
- Utiliza herramientas básicas para el análisis de la realidad local.
- Conocimiento y concientización sobre la importancia de desarrollo e incidencia local.

**Estrategias de Trabajo:**

- Estableciendo un sistema de coordinación interinstitucional y organizacional del personal técnico y lideresas comunitarias para el desarrollo de dicho proceso.
- Informando ampliamente de los beneficios de la participación en el proceso de formación.
- Comprendiendo las fortalezas y limitaciones de las participantes para garantizar su participación y su estadía sin contratiempos durante el proceso.

**Módulos:**

- Derechos Humanos de las Mujeres.
- Liderazgo.
- Desarrollo Local.
- Incidencia Local.

**Modulo I****Derechos de las Mujeres:****Objetivo General:**

- Establecer conocimientos básicos sobre una vida libre de violencia, identificándolo como un derecho de todas las mujeres.

**Objetivos Específicos:**

- Dar a conocer el abordaje de la problemática de la violencia contra la mujer.
- Identificar las principales instituciones que ayudan y asesoran a las mujeres sobrevivientes de violencia.

## **Violencia contra las mujeres**

La violencia no se refiere únicamente a los golpes, sino a toda acción o conducta de parte de los hombres, que le cause a las mujeres muerte, daño, o sufrimiento físico, sexual, psicológico y económico.

### **¿Cómo puede ser la violencia?**

- Violencia física, (golpes, jalones de pelo, patadas).
- Violencia psicológica, (gritos, ofensas, humillaciones, amenazas, desvalorización de las mujeres).
- Violencia sexual, (obligan a las mujeres a tener relaciones sexuales o hacer cosas que las hacen sentir mal).
- Violencia económica, (los hombres se niegan a cubrir los gastos del hogar y destruyen las pertenencias de las mujeres).

### **¿En dónde ocurre la violencia?**

- En la casa.
- En la comunidad.
- En la calle.
- En el trabajo.
- En la iglesia.
- En los centros educativos.
- En los centros de salud u hospitales.
- En las instituciones públicas y privadas.
- En los medios de transporte público.
- En cualquier lugar.

### **¿Quiénes comenten la violencia contra las mujeres?**

- Parientes, esposos, marido o conviviente, novio o ex parejas.
- Hombres extraños o desconocidos.
- El personal de las instituciones, cuando no atienden bien a las mujeres sobrevivientes de violencia.

### **¿Por qué se da la violencia contra las mujeres?**

Por la creencia de que los hombres valen más que las mujeres, y que ellas deben hacer lo que ellos dicen, lo cual es incorrecto, ya que tanto hombres como mujeres tenemos igualdad de derechos.

### **¿Qué instrumentos protegen a las mujeres?**

#### **Instrumentos Nacionales:**

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar y su reglamento.
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.
- Ley de Desarrollo Social.
- Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer.

#### **Instrumentos Internacionales**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer.  
CEDAW
- Recomendación No. 19 del Comité de la CEDAW.
- Declaración y programa de Acción de Viena.
- Declaración sobre la eliminación de la Violencia Contra las Mujeres.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer.

### **¿A dónde acudir para hacer una denuncia?**

La violencia contra las mujeres es un delito.

Denúncialo en:

- Policía Nacional Civil.
- Juzgados de Familia.
- Juzgados de Paz.
- Ministerio Público.
- Bufetes Populares de las Universidades.

- Procuraduría de los Derechos Humanos.
- Procuraduría General de la Nación.

## **Módulo II**

### **Liderazgo:**

#### **Objetivo General:**

- Fortalecer las capacidades de liderazgo de las Sras. integrantes del Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá.

#### **Objetivos Específicos:**

- Dar a conocer qué es y las principales características de las buenas líderes.
- Identificar las condiciones de una buena líder.
- Identificar los tipos de líderes y caracterizar a la líder que más convenga a la comunidad.

#### **Contenido:**

El liderazgo es la capacidad y habilidad que tienen algunas personas para motivar o convencer a otras personas, para que los sigan y los apoyen en ciertas actividades para conseguir algunas metas o algunas cosas que beneficiarán también a sus familias y a su comunidad.

Siempre en las comunidades viven personas que son bien conocidas por todos, porque se preocupan de ver cómo se solucionan algunos problemas que hay y que están afectando a todas las familias y a la comunidad.

#### **Principales características de las líderes:**

- Ser responsable, es decir que cumplan con los compromisos que hacen y no piden a otros que hagan lo que ellos mismos no pueden hacer.
- Conocer las necesidades y problemas de su organización o grupo y de la comunidad.
- Ser personas sencillas que saben escuchar y que toman en cuenta las opiniones y sugerencias de otras personas.

- Contar con buenas relaciones humanas y ser respetuosas y consideradas con las demás personas.
- Mantener informado al grupo de personas al cual representa, acerca del trabajo que se realiza, de la situación de la organización, de los problemas existentes y qué acciones se tomaron o se puede realizar para solucionarlos.

### **Condiciones del Liderazgo:**

Algunas de las condiciones del liderazgo son las siguientes:

- Buscar siempre más conocimientos.
- Debe estar siempre segura de los objetivos que quiere alcanzar.
- Aceptar y asumir responsabilidades.
- Desarrollar iniciativa y entusiasmo.
- Defender la comunidad y ser parte activa de ella.
- Respetar la cultura y valores propios de la comunidad.
- Las lideresas deben tener una autoestima elevada, creyendo en sí mismos y en la responsabilidad que tienen de conducir a su grupo.

### **Tipos de Lideresas:**

No todas las lideresas son iguales o presentan las mismas características. Los tipos más conocidos son:

**Lideresa autoritaria o directiva:** trata de imponer su voluntad sin tomar en cuenta la opinión de las demás personas.

Es enojada, mandona e impaciente, este tipo de lideresa no permite tener buena comunicación.

**Lideresa pasiva:** no se compromete verdaderamente, no orienta y deja que los demás hagan y decidan, aunque las cosas no salgan bien.

**Lideresa democrática:** este tipo de lideresa tiene buena comunicación con las personas, permite la participación, escucha sugerencias, es capaz y busca la superación de las personas con quienes trabaja.

**Lideresa paternalista:** este tipo de lideresa es amable y llevadera y no exige que se cumplan las responsabilidades. Por esta razón, termina haciendo todo el trabajo.

## **Módulo III**

### **Desarrollo Local:**

#### **Objetivo General:**

- Resaltar la importancia de la participación de lideresas en el desarrollo local, para que impulsen acciones que favorezcan la equidad y aprovechen los recursos de su comunidad.

#### **Objetivos Específicos:**

- Facilitar información de los conocimientos teóricos y relevantes sobre desarrollo local.
- Identificar a las principales actoras y acciones posibles que aporten al desarrollo local.

El conjunto de procesos sociales, culturales y económicos que promueven en un territorio el dinamismo económico y la mejora de la calidad de vida de la población. Para lograrlo se tiene que capacitar con información y conocimiento relevante y de calidad a sus instituciones, grupos profesionales, organizaciones comunitarias, empresarios, etc. Para que pueda organizarse y movilizarse con base a sus recursos materiales, institucionales, políticos y humanos. De esta forma la población de dicho territorio podrá definir sus prioridades y explotar sus ventajas comparativas para alcanzar competitividad.

### **Actoras del Desarrollo Local**

Las actoras de Desarrollo Local son las personas que residen y/o trabajan en un territorio determinado, las organizaciones de base, las organizaciones intermedias, las instituciones, las comunidades organizadas, el gobierno local, las empresas locales, el gobierno nacional en sus estancias locales, nacionales o regionales y la cooperación

internacional, y otros actores de la sociedad civil (iglesias, sindicatos, organizaciones campesinas, cooperativas, etc).

La interrelación de actores contribuye a la conformación de estrategias importantes, producto de alianzas y metas comunes, integración de esfuerzos y acciones, diferencias y complementariedades dentro de una complejidad y una regulación horizontal (territorial) diferente a la lógica vertical del crecimiento económico tradicional. En esa dinámica local, los diferentes actores tienen la posibilidad de realizarse, formarse, participar en la toma de decisiones, beneficiarse de las diferentes estrategias generadas y obtener su bienestar.

El Desarrollo Local no surge para aislarse de lo global, al contrario, se fortalece en valores colectivos que le vinculan con mejores perspectivas a lo global, optimizando las potencialidades y recursos locales, compensando los efectos del mercado en el territorio. Por ello, es importante la solidaridad entre territorios y las políticas redistributivas. A su vez, la cooperación consolida el trabajo en redes y trasciende los objetivos particulares, situándose en objetivos estratégicos y que pueden ser también comunes para varios territorios generales.

Los valores los fomentan las actoras del Desarrollo Local, como parte de la cultura y enriquecen el capital social, facilitando la toma de decisiones, la planificación, la gestión y la evaluación del bienestar alcanzando, así como mediando en la interrelación con actores nacionales y globales.

En general el Desarrollo implica cambios, pero no sólo cuantitativos, tecnológicos o cibernéticos; se requiere también de cambios en las formas de pensar, valorar y actuar de las personas. El Desarrollo significa también la superación de formas mágicas de pensamiento (mitos), prejuicios como el racismo y la discriminación, así como retomar los valores de competitividad, bien común, libertad y solidaridad; igualdad y fraternidad, acompañado de actitudes democráticas, autogestionarias y proactivas. Esos cambios dependen de la multiplicidad de factores, pero deben transformarse en mejores niveles

de vida y crear aspiraciones para la plenitud, la felicidad y la participación integral, con el aprovechamiento de las potencialidades nacionales, regionales y locales. El Desarrollo debe caracterizarse por ser incluyente, humano, sostenible, participativo, ético, equitativo, social e integral.

El Desarrollo Local es una estrategia que puede facilitar el enfrentar los desafíos de la globalización a partir de pensar de lo global desde lo local. Optimiza las potencialidades locales con una visión sistémica que permite dinamizar el territorio con el aporte de los diferentes actores para alcanzar una vida digna, generando capacidades para combatir la pobreza, el desempleo, el desarrollo sostenible y la organización a través de la formulación de las políticas adecuadas en lo económico y social que validen y legitimen a los gobiernos locales, fortalezcan las identidades locales y la participación ciudadana. Con dicha estrategia es posible alcanzar elevados niveles de productividad, competitividad y sostenibilidad en el desarrollo.

## **Módulo IV**

### **Incidencia Local:**

#### **Objetivo General**

- Resaltar la importancia de la participación de la mujer en diferentes espacios locales por medio de nuevas estrategias de organización.

#### **Objetivos Específicos:**

- Redefinir la importancia de la participación de las mujeres en los Consejos de Desarrollo.

El fundamento de la participación de las mujeres en la esfera pública es la ruptura de dualismo “público-privado”, y la transformación del rol tradicional de la mujer, circunscrito a la esfera privada y al ámbito económico reproductivo, esto implica, por una parte, que las mujeres, al actuar en la esfera pública como sujetas políticas

redefinen las relaciones sociales privadas como lugar de construcción de igualdad, libertad y solidaridad y, por otra parte, llevan a la vida política sus reivindicaciones domésticas, y sus propuestas de domesticación de las estructuras de poder y decisión.

De esta forma se menciona que la participación de la mujer esta redefinida o sujeta a diversos factores como sociales, culturales ya que la desigualdad de género constituye uno de los principales obstáculos para el logro de la equidad social y para la profundización democrática ya que los estereotipos tradicionales de la división sexual del trabajo definen lo femenino y lo masculino reforzando así la tendencia que la toma de decisiones y participación política sea predominantemente una tarea exclusiva para hombres.

### **Participación de las Mujeres en Consejos de Desarrollo**

La participación de las mujeres dentro de este sistema es un caso directamente no político-partidista. Ya que participan en su calidad de ciudadanas organizadas con la finalidad de hacer valer sus derechos frente al Estado e influir en sus políticas y funcionamiento.

El grado de avance en el proceso democrático que se alcance en Guatemala está en función del grado de participación ciudadana en todos los ámbitos donde se toman decisiones. Esto es válido sobre todo para el caso de los actores tradicionalmente excluidos del poder político, como son las mujeres y los pueblos indígenas.

Por lo tanto la mujer se ha involucrado en varios procesos sociales, tanto a ello que se ha convertido en uno de los pilares fundamentales de desarrollo social pues la mujer conlleva una serie de roles los ya sean familiares como sociales lo que le ha permitido su desarrollo ante el contexto social.

## Matriz de Contenidos

Tema	Subtema	Encargado	Día
Derechos de la Mujer.	Violencia contra las mujeres. ¿Cómo puede ser la violencia? ¿En dónde ocurre la violencia? ¿A dónde acudir para pedir asesoría? ¿Quiénes comenten la violencia contra las mujeres? ¿Por qué se da la violencia contra las mujeres?	CONAPREVI- OMMS.AMUTED	19-04-2012
Liderazgo.	Concepto. Características de los líderes. Condiciones del liderazgo. Tipos de líderes.	OMMS-AMUTED	04-05-2012
Desarrollo Local.	Concepto. Actores del Desarrollo Local.	OMMS-AMUTED	14-05-2012
Incidencia Local.	Concepto. Importancia de la participación de las Mujeres en Consejos de Desarrollo.	OMMS-AMUTED	25-05-2012

### Propuesta Metodológica:

La propuesta metodológica es entonces desde un enfoque de Educación Popular, un conjunto de conocimientos y herramientas para generar conciencia y habilidades para leer y transformar la realidad. La Educación Popular se define en la Práctica concreta, no en la teoría. Es un concepto en construcción permanente.

La concepción metodológica propuesta, significa estructurar con un sentido estratégico toda la lógica del proceso que se quiere impulsar, orientar y dar sentido de unidad a todos los factores que intervienen como: las participantes y sus características personales y grupales, sus necesidades, sus intereses, el contexto en que viven, sus conocimientos sobre el tema, los objetivos que se proponen, las etapas que hay que desarrollar para lograrlos, la secuencia temática que se debe seguir, las técnicas y procedimientos a utilizar en los distintos momentos, las tareas de aplicación práctica que se proponen y los ejercicios de evaluación pertinentes para el proceso.

### **Condiciones de las participantes:**

- Comprometida con su municipio para impulsar procesos de desarrollo municipal.
- Comprometida con los horarios, tiempos y tareas vinculadas al proceso de formación.
- Asistencia continua a los eventos de formación para concluir el ciclo satisfactoriamente.
- Habilidad para trabajo en grupo y capacidad de tolerar opiniones y posiciones diversas.

### **Personal requerido:**

Coordinadoras, facilitadoras y facilitadores, que:

- Coordinen el proceso de inscripción de participantes.
- Organicen el equipo de facilitadores y facilitadoras de los módulos.
- Faciliten el proceso de formación de liderazgo de acuerdo a los módulos.
- Revisen las tareas a los participantes.
- Elaboren el material didáctico necesario para el módulo.

### **Evaluación**

- Después de cada módulo se estará aplicando diferente técnica relativa a cada uno de los diferentes módulos y dejando sugerencias para el siguiente módulo y así de esta forma se estará evaluando no solo los logros de las participantes si no también el desempeño y sobre todo trabajo de las facilitadoras.

## Galería Fotográfica

Realización de entrevistas.



Capacitación Módulo I

Derechos de las Mujeres, con participación especial de CONAPREVI, facilitadora Licda.

Marleny Mejía



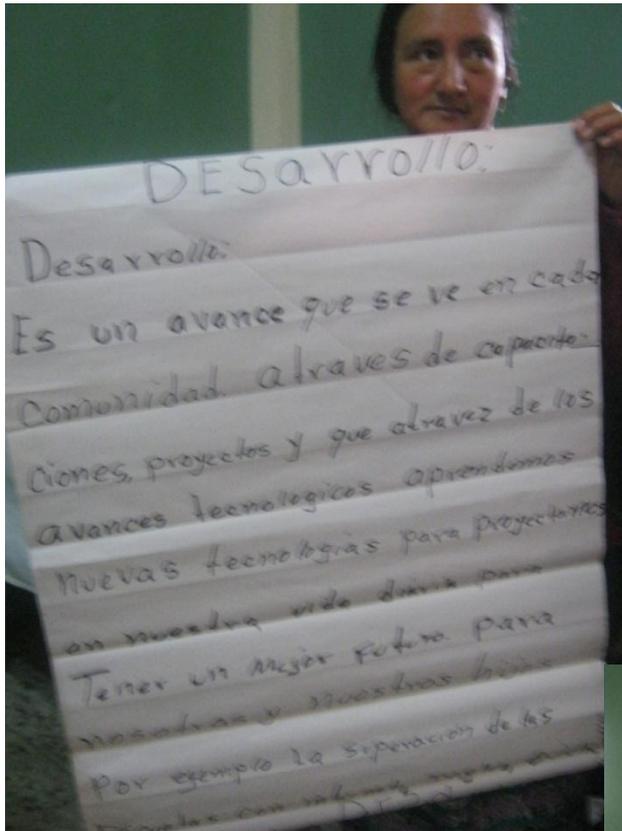


Capacitación Módulo II  
Liderazgo





Capacitación Módulo III  
Desarrollo Local



Capacitación Módulo IV  
Incidencia Local



Clausura  
Proceso de Formación de Liderazgo en el Consejo Municipal de Mujeres de Salcajá

