

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

**DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA
LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER DE
LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ
BALANYÁ, CHIMALTENANGO.**

INFORME FINAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA

Aracely del Carmen López Moraga

Número de carné: 24291-07

Antigua Guatemala, noviembre de 2012.

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

**DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA
LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER DE
LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ
BALANYÁ, CHIMALTENANGO.**

INFORME FINAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA

Presentado al

Consejo de Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

por

ARACELY DEL CARMEN LÓPEZ MORAGA.

Previo a conferírsele en el grado académico de

LICENCIADA

El título de

TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

Antigua Guatemala, noviembre de 2012.

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

RECTOR	Padre Rolando Alvarado, S.J.
VICERRECTORA ACADÉMICA	Dra. Lucrecia Méndez González de Penedo
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN	Padre Carlos Cabarrús Pellecer, S.J.
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA	Padre Eduardo Valdés Barría, S.J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO	Lic. Ariel Rivera Irías
SECRETARIA GENERAL	Licda. Fabiola Padilla Beltranena

CONSEJO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO	Dr. Víctor Gálvez Borrell
VICEDECANO	Lic. Luis Andrés Padilla Vassaux, M.A.
SECRETARIA ACADÉMICA	Licda. Lourdes Balconi Villaseñor, M.A.
DIRECTORA DE CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES INTERNACIONALES	Licda. Guisela Elizabeth Martinez Chang
DIRECTORA DE TRABAJO SOCIAL	Licda. Miriam Colindres Wolter
DIRECTOR DE POSGRADOS	Lic. Yan Yanín López Chinchilla
DIRECTOR DE INTRAPAZ	Lic. Byron Morales Dardón
DIRECTOR DE INGEP	Dr. Fernando Valdez Gordillo
REPRESENTANTES DE CATEDRÁTICOS	Licda. Alejandra Medrano Licda. Vanessa Plihal
REPRESENTANTE DE ESTUDIANTES	Br. Ángel Estuardo Ramírez de León Br. Michel Alexander Gardiner Barragán

Dra. Amalia Geraldine Grajeda Bradna
Asesora

Lic. Axel Edgardo López Velásquez
Revisor

Guatemala, 16 de junio 2012.

Lic. José Rodolfo Parada
Coordinador Académico
Carrera Trabajo Social
Sede Antigua Guatemala
Universidad Rafael Landívar

Estimado Lic. Parada:

Por este medio le informo que fui tutora de la señorita Aracely del Carmen López Moraga, quien se identifica con el número de carné: 2429107.

La señorita López desarrolló el proyecto de Práctica Profesional Supervisada denominado: "Diseño de un plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango".

El desarrollo del proceso de ejecución del proyecto fue adecuado, cumpliendo las 200 horas de práctica, así como con la elaboración y entrega oportuna del informe final de la Práctica Profesional Supervisada, según lo estipula los lineamientos de la Carrera de Trabajo Social, por lo que doy por aprobado el proceso y en consecuencia aprobado el curso de PPSII, para que pueda continuar con los aspectos que la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar tiene estipulado previo a la graduación de Trabajadora Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo.

Sin otro particular, agradeciendo la confianza, me suscribo de usted

Atentamente



Dra. Amalia Geraldine Grajeda Bradna

Tutora



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Secretaría Académica

Teléfono: (502) 2426 2626 Exts. 2372 / 2373 / 2374

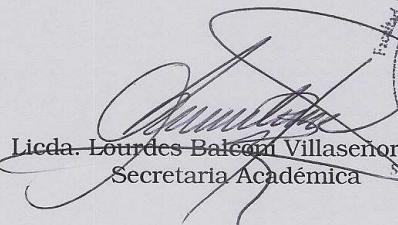
Fax: (502) 2426 2626 Ext. 2369


Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16

Guatemala, Ciudad. 01016

Habiendo sido aprobado el Informe Final de Práctica Profesional Supervisada de **Aracely del Carmen López Moraga**, estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, esta Secretaría Académica autoriza la impresión del mismo, titulado: "Diseño de un plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanya, Chimaltenango"; requisito previo de Graduación como **Trabajadora Social** en el Grado Académico de LICENCIADA.

Dado en Guatemala, a los catorce días del mes de noviembre del año dos mil doce.


Licda. Lourdes Balcan Villaseñor, M.A.
Secretaría Académica



"La pasión por hacer que el mundo cambie de verdad"

ACTO QUE DEDICO

A DIOS

Por darme fuerzas para culminar este sueño. Por que cada día de mi vida me demuestra su poder y su gloria.

A MIS PADRES

Por enseñarme valores, por brindarme la mejor educación. Especialmente a mi madre que siempre ha creído en mí, que siempre ha apoyado cada una de mis decisiones y que me demuestra su amor incondicional cada día de mi vida. Y por ser ejemplo de lucha diaria, sin cansancio hasta el final.

A MIS HIJOS

Akira y Sebastián, para enseñarles con ejemplo que toda meta se puede cumplir con empeño, esfuerzo y perseverancia.

A MI ESPOSO ESTUARDO ARROYAVE

Por creer en mi, por apoyarme de manera excepcional, por manifestarme con hechos que esta conmigo en cada uno de mis sueños. Sobre todo por su paciencia y amor incondicional.

A MI AMIGA BEATRIZ MONTUFAR LANDAVERY

Por demostrarme su cariño y aprecio siempre.

A MIS COMPAÑERAS

Gracias a todas por ser parte de mi vida, por haberme animado a continuar, por su apoyo y cariño: Sandra Ramírez, Lourdes Tojín, Kathlyn Aguirre, Aracely de León y Astrid Vásquez. Y a todas aquellas personas que de alguna manera me ayudaron siempre.

AGRADECIMIENTO

A LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

Casa de estudio superior, que me formó como profesional con un sentido humano para ayudar al prójimo.

A MIS CATEDRÁTICOS, TUTORA Y REVISOR

Por haberme compartido sus conocimientos, experiencias y por ayudarme a mejorar cada día en el que hacer profesional.

A LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ BALANYÁ, CHIMALTENANGO

Al señor Alcalde Edgar Coroy Juárez y su Corporación Municipal por haberme apoyado en el proceso. Especialmente a Milvia Torres por su colaboración y cariño demostrado.

A LAS INSTITUCIONES DE APOYO

SEGEPLAN, SEPREM, INAP y ALIAMAK, un profundo agradecimiento por brindarme el financiamiento y asistencia técnica para ejecutar el proyecto.

AL DR. JUAN BELISARIO CABALLEROS ORDOÑEZ

Por su apoyo incondicional y su comprensión.

Índice

Introducción	1
Capítulo I: Plan General de la Práctica Profesional Supervisada	
1. Marco Organizacional.....	4
1.8 Análisis Situacional.....	18
1.9 Análisis Estratégico	26
1.10 Diseño del proyecto.....	36
Capítulo II: Presentación de resultados	
2.1 Fase I: Socialización del proyecto a ejecutar y coordinación para la implementación	57
2.2 Fase II: Diseño del Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango	59
2.3 Fase III: Validación del Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer.....	64
Capítulo III: Análisis de Resultados	
3.1 La planificación estratégica es fundamental para el fortalecimiento institucional.....	69
3.2 La participación social de la mujer como base para el desarrollo humano.....	74
3.3 La alianza estratégica elemento importante en la gestión pública.....	77
3.6 Plan de sostenibilidad.....	81
Capítulo IV: Marco Teórico Conceptual	
4.1 Mapa Conceptual	87
4.2 Trabajo Social.....	88
4.3 Reconceptualización del Trabajo Social	91
4.4 Importancia del Trabajo Social	94
4.5 Gerencia Social	96
4.6 Trabajo Social y Gerencia Social.....	113
4.7 Qué es ser gerente social.....	114
4.8 Municipalismo.....	115
4.9 Administración Pública	117
4.10 Democracia	119
4.11 Ciudadanía	120
4.12 Género.....	121
4.13 Derechos Humanos.....	125
4.14 Desarrollo Humano.....	131
4.15 Participación ciudadana.....	133
Referencias Bibliográficas	140
Anexos	142

Resumen Ejecutivo

El presente documento contiene el informe final de la Práctica Profesional Supervisada realizada en la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá del departamento de Chimaltenango. La práctica constituyó la integración de los conocimientos técnicos adquiridos durante la carrera, para ser desarrollados, con el fin de poder contribuir a dar respuesta a las necesidades más sentidas por la población.

En este sentido se realizó en una primera etapa el diagnóstico de la Oficina Municipal de la Mujer, encontrando que la escasa o baja participación del sector femenino era el principal problema para dar respuesta. Por tanto se realizó el diseño de un plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer con el fin de brindar una herramienta que fuera de apoyo para promover la participación de las mujeres en diferentes niveles y espacios según la dinámica de la población.

En una segunda etapa se trabajó de manera conjunta con el personal de la Municipalidad, el Alcalde y su Corporación Municipal, Oficina Municipal de la Mujer, entidades del Estado y organizaciones no gubernamentales que apoyaron la realización del diseño del plan estratégico. Cabe destacar el apoyo brindado por instituciones como la Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM), Secretaria General de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN) y el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), quienes brindaron asesoría técnica y apoyaron la realización de los talleres en las diferentes fases. La Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles (ALIAMAK) brindó asistencia técnica y financiera para elaborar el plan estratégico. Con el apoyo del Comité de Oxford para el Alivio del Hambre (OXFAM) se dará continuidad a los ejes de trabajo del plan estratégico desarrollando un plan de sostenibilidad.

De esta manera se logró entregar al Alcalde y su Corporación Municipal el producto como resultado de la práctica concluida en esta institución.

Introducción

La Práctica Profesional Supervisada (PPS) se constituye como una integración de aplicación de los conocimientos técnicos adquiridos en la Licenciatura de Trabajo Social con énfasis en gerencia del desarrollo y el aprendizaje de la experiencia desarrollada en la institución donde se realizó la práctica. Tiene como finalidad vincular a los estudiantes con las áreas de proyección social en donde puedan contribuir a dar respuestas a las necesidades más sentidas por la población.

En este contexto la Práctica Profesional Supervisada pretende presentar una propuesta como respuesta a la problemática encontrada.

La práctica se realizó en la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá del Departamento de Chimaltenango. En el proceso que implica el plan general de la práctica a través de la metodología empleada se estableció realizar un diseño de plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango, para fomentar la participación del sector de mujeres.

El presente informe de práctica consta de cuatro capítulos. El primer capítulo es el plan general de práctica profesional supervisada el cual contiene elementos como el marco organizacional de la municipalidad, donde se destaca la misión, visión de la institución, así como también las áreas de proyección que trabajan, lo que permitió identificar el área de proyección a trabajar: **Área de Desarrollo social**. El marco organizacional es el primer acercamiento de la trabajadora social con la institución.

El segundo elemento es el análisis situacional. Este tiene como objetivo realizar una radiografía del área de desarrollo social de la Municipalidad para determinar y describir como se encuentra la institución, este análisis se construye desde la información dada en el marco organizacional, así mismo se identificaron varios problemas, como bajo presupuesto en la ejecución de proyectos de la Municipalidad, escasa participación de las mujeres, altos índices de violencia intrafamiliar, baja cobertura de los programas y

proyectos de desarrollo social, débil organización administrativa, que surge a partir de la priorización de los problemas encontrados utilizando la técnica de priorización Hanlon, en ella a través de diferentes criterios se selecciona un problema: **escasa participación de las mujeres** al cual se le dará una respuesta a través de lineamientos específicos dados en los posteriores capítulos.

Un tercer elemento es el análisis estratégico, es una forma de reflexión que permite penetrar en la complejidad del problema seleccionado al realizar el análisis situacional, de una manera que articula al ser humano, a la problemática y al contexto (interno y externo) del área de proyección. Permite entender el contexto en que se desarrolla la problemática del área de proyección, entender el ambiente en que se desenvuelve el problema principal identificado en el análisis situacional. Así mismo se logró seleccionar el proyecto a realizar: **Diseño de Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer en la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango.**

Y un último elemento es el diseño del proyecto, el cual consiste en presentar el perfil del proyecto, con la información relevante de la descripción, objetivos, resultados, indicadores, fases, presupuesto del proyecto. Los ámbitos donde se inserta, así como también los indicadores para el monitoreo.

El segundo capítulo es la presentación de resultados donde se describen las actividades que se realizaron en las tres fases de ejecución del proyecto para alcanzar los resultados esperados. Las fases realizadas fueron: Fase I. Socialización del proyecto a ejecutar y coordinación para la implementación del proyecto. Fase II. Diseño del plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango y la fase III. Validación del plan estratégico.

El tercer capítulo es el análisis de resultados, el cual se realizó a partir de tres ideas esenciales surgidas de la realización de la práctica. Las ideas son: 1. La planificación estratégica es fundamental para el fortalecimiento institucional. 2. La participación social de la mujer como base para el desarrollo humano. 3. La alianza estratégica elemento

importante en la gestión pública. Así mismo en este capítulo se presenta el plan de sostenibilidad del proyecto.

El cuarto capítulo consiste en presentar el marco teórico conceptual que sustenta cada uno de los temas abordados en el informe, así como también las referencias bibliográficas y un apartado de anexo.

CAPITULO I. PLAN GENERAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA

1. Marco Organizacional de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango.

1.1 Antecedentes del Centro de Práctica

A partir de la firma de los Acuerdos de Paz en 1996; en Guatemala se desarrolla una etapa de transición democrática, en donde las mujeres, especialmente las indígenas, construyen sus propios espacios, a partir de la organización social y de la institucionalidad local.

Como parte de este proceso, se inicio a su vez una serie de reformas y creación de leyes tendientes a establecer un marco legal que apoye y favorezca la participación de las mujeres y de los pueblos indígenas en la elaboración de políticas públicas nacionales y descentralizadas. Las principales leyes en este marco son: Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, el Código Municipal y la Ley de Descentralización. En conjunto estas leyes son conocidas como la “trilogía de leyes para la participación social”

En este contexto, surge la necesidad de crear las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM) como vínculo entre la Municipalidad y las mujeres en lo individual y sus expresiones organizadas, con el objeto de darle respuestas institucionales a sus diversas necesidades e intereses, a través de la políticas municipales, programas y procesos que vinculan la participación de las mujeres y sus organizaciones, con las decisiones de los gobiernos municipales. Es por ello que en Santa Cruz Balanyá desde el 2010 funciona la Oficina Municipal de la Mujer (OMM). En este sentido desde el 2011 se ha apoyado la Práctica Profesional Supervisada (PPS) de las trabajadoras sociales de la Universidad Rafael Landívar, brindando un espacio para realizar la práctica vinculando a la estudiante con el que hacer de la esta oficina, para coadyuvar en la solución de problemas que presentan las mujeres del municipio.

En el 2011 el resultado de la Práctica Profesional Supervisada (PPS) dejó como producto la formulación de una política municipal a favor de las mujeres. En el presente documento se destaca el resultado de la práctica con el diseño de un plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer (OMM) para contribuir con la respuesta que la OMM debe dar a las necesidades de la población y atender de forma eficiente y eficaz las demandas específicas de las mujeres indígenas y no indígenas que habitan en el municipio.

El plan estratégico, constituye una herramienta clave para la toma de decisiones del actual Concejo Municipal, Alcalde y la Oficina Municipal de la Mujer, e involucra a las diferentes instituciones del estado, organizaciones no gubernamentales, consejos de desarrollo, asociaciones de mujeres, instituciones académicas, iglesias y cooperación internacional, para que de forma conjunta se articulen esfuerzos para el desarrollo integral de las mujeres de Santa Cruz Balanyá.

1.2 Naturaleza y áreas de proyección

1.2.1 Naturaleza

La Municipalidad de Santa Cruz Balanyá promueve el desarrollo del municipio a través de actividades económicas, sociales, culturales, educativas, de salud, de seguridad, en la red vial, ambientales y prestación de servicios, con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad de vida, y satisfacer las necesidades y aspiraciones de todos los habitantes de la población.

1.2.2 Áreas de proyección

La Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, tiene 3 áreas de proyección:

a. Prestación de servicio

La Municipalidad presta los siguientes servicios públicos:

- Servicio de agua potable: Cuenta con tres tanques elevados y un pozo mecánico, el agua proviene de nacimientos que se ubican en distintos puntos del Municipio

El servicio incluye, derecho de agua potable, instalación, título, costo mensual y anual.

- Otros servicios: Certificaciones de terreno, desmembraciones de terreno, tala de árboles, extracción de madera.
- Bomberos municipales: Están al servicio de toda la población las 24 horas del día.
- Clínica Municipal: Presta servicio a toda la población, donde se realizan consultas médicas gratuitas y medicina a mitad de precio, esto con la finalidad de ayudar a las personas de escasos recursos del municipio.

b. Infraestructura

El área de infraestructura consiste en realizar proyectos que conllevan actividades como construcción y mejoramiento de caminos vecinales, adoquinamiento de calles urbanas, construcción de drenajes, mejoras en el cementerio municipal, construcción y mantenimiento de tanques almacenadores de agua proveniente de nacimientos, construcción de edificios para cubrir las necesidades mínimas de la población en las áreas de salud, educación, comercio, cultura y recreación. Un ejemplo es la construcción del centro de salud, salón de usos múltiples, parque central de dos niveles en su primer nivel consta de diferentes locales comerciales, entre otros. Y en el segundo nivel se encuentra ubicado el parque que tiene áreas verdes y de recreación para el entretenimiento de la población.

c. Desarrollo Social

Esta área de proyección se enfoca al desarrollo comunitario, se trabaja lo relacionado a educación, con el objetivo de fortalecer el sistema educativo, y lo relacionado a la salud. Así mismo se trabaja con todos aquellos temas que tratan de mejorar la calidad de vida de los pobladores, fomentando la participación ciudadana, tratando de empoderar a la población en el concepto de ciudadanía.

1.3 Ubicación

La Municipalidad se encuentra ubicada en el Cantón La unión, del municipio de Santa Cruz Balanyá, del Departamento de Chimaltenango.

Teléfono: 78233545

Correo electrónico: munibalanya@hotmail.com

1.4 Tamaño y cobertura

1.4.1 Tamaño

El Municipio tiene una extensión territorial de 40 kilómetros cuadrados, con una población de 10,000 habitantes.

1.4.2 Cobertura

El municipio está constituido por el área urbana y área rural.

El área urbana está dividida en cuatro cantones, los cuales son:

- Cantón La Independencia.
- Cantón La Libertad.
- Cantón La Unión.
- Cantón El progreso.

El área rural que pertenece al municipio está compuesta por una aldea, dos caseríos y una colonia, los cuales son:

- Aldea Chimazat.
- Caserío Chuixilón.
- Caserío Pajokojik.
- Colonia Arriba del Cementerio.

1.5 Estructura Organizativa

Está conformada por la Corporación Municipal, que realiza actividades priorizando las fortalezas y debilidades, para alcanzar los objetivos deseados. La Municipalidad cuenta con 116 colaboradores entre personal administrativo, operativo y técnico.

Los colaboradores están distribuidos en las diferentes áreas, siendo éstas:

1.5.1 Concejo Municipal

Está encabezado por el Alcalde, quien es la máxima autoridad, entre sus funciones está la coordinación de la administración pública del Municipio, hacer cumplir las leyes, reglamentos y resoluciones junto al resto del concejo, en consenso toman las decisiones para la ejecución de las obras que benefician a la población.

El Concejo Municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales, cuyos miembros son solidarios y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones y tiene su sede en las oficinas de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá. Se integra por el alcalde, los síndicos y los concejales. El Alcalde y los concejales son electos directa y popularmente en cada Municipio de conformidad con la ley.

a. Objetivos

- Dar a conocer a las autoridades municipales las necesidades de la comunidad.
- Proponer soluciones específicas a las necesidades de la comunidad.
- Velar por el cumplimiento de los reglamentos de manera que los proyectos que se autoricen en unanimidad sean a beneficio de la población.
- Participar en la toma de decisiones.
- Apoyar las actividades que se realicen para el beneficio de los pobladores.

b. Responsabilidades

- La iniciativa, deliberación y decisión de los asuntos municipales
- El ordenamiento territorial y control urbanístico de la circunscripción municipal.
- La convocatoria los distintos sectores de la sociedad del Municipio para la formulación e institucionalización de las políticas públicas municipales y de los planes de desarrollo urbano y rural del Municipio, identificando y priorizando las necesidades comunitarias y propuestas de solución a los problemas locales.

- El control y fiscalización de los distintos actos del gobierno municipal y de su administración.
- El establecimiento, planificación, programación, control y evaluación de los servicios públicos municipales.
- La aprobación, control de ejecución, y liquidación del presupuesto de ingresos y egresos del municipio, en concordancia con las políticas municipales.

1.5.2 Alcaldía municipal

El Alcalde representa a la Municipalidad y al municipio; es el personero legal de la misma, sin perjuicio de la representación judicial que se le atribuye al síndico; es el jefe del gobierno municipal; miembro del Consejo Departamental de Desarrollo respectivo y presidente del Concejo Municipal de Desarrollo.

a. Objetivos

- Administrar eficientemente los recursos con los que cuenta la municipalidad.
- Crear programas de desarrollo social y cultural.
- Evaluar y elaborar proyectos sociales.
- Ejecutar obras para la satisfacción de las necesidades de la comunidad.
- Ejecutar y dar seguimiento a las políticas, planes, programas y proyectos autorizados por el Concejo Municipal.

b. Responsabilidades

- Dirigir la administración municipal.
- Representar a la Municipalidad y al municipio.
- Presidir las sesiones del Concejo Municipal y convocar a sus miembros a sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Velar por el estricto cumplimiento de las políticas municipales y de los planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.
- Dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios públicos y obras municipales.
- Disponer gastos dentro de los límites de sus competencias, autorizar pagos y rendir cuentas con arreglo al procedimiento legalmente establecido.

- Desempeñar la jefatura superior de todo el personal administrativo de la Municipalidad, nombrar, sancionar y aceptar la renuncia y remover de conformidad con la ley, a los empleados municipales.
- Ejercer la jefatura de la policía municipal, así como el nombramiento y sanción de sus funcionarios.
- Ejercitar acciones judiciales y administrativas en caso de urgencia.
- Adoptar personalmente, y bajo su responsabilidad en caso de catástrofe o desastres naturales, las medidas necesarias, dando cuenta inmediata al pleno del Concejo Municipal.

1.5.3 Recursos humanos

Es el área donde se contrata y capacita al personal para laborar en la Municipalidad cumpliendo con los requerimientos académicos, la experiencia, los rasgos de la personalidad y habilidades que se requieren para desarrollar el trabajo.

a. Objetivos

- Contratación del personal.
- Llevar control de la papelería del personal.
- Crear programas de capacitación.
- Evaluar el desempeño de cada trabajador.

b. Responsabilidades

- Selección de empleados.
- Capacitación y desarrollo.
- Motivación.
- Evaluación del desempeño.
- Manejo de conflictos.
- Ver las condiciones físicas ambientales de cada empleado.
- Medición de actitudes.

1.5.4 Secretaría

El secretario municipal es el encargado de dar asesoría y velar por el cumplimiento de la toma de decisiones del Concejo Municipal y alcaldía municipal; es el encargado del departamento de secretaría municipal, supervisa y asigna atribuciones a quienes la integran.

a. Objetivos

- Presentar un servicio eficiente en la certificación de actas y resoluciones.
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos y decisiones tomadas por el Concejo Municipal y el Alcalde.
- Proporcionar a los subordinados la información necesaria para la ejecución de sus funciones.

b. Responsabilidades

- Elaborar en los libros correspondientes, actas de las sesiones del Concejo Municipal autorizarlas, con su firma.
- Certificar las actas y resoluciones del Concejo Municipal.
- Dirigir y ordenar los trabajos de la Secretaria, bajo la dependencia inmediata del alcalde.
- Asistir a todas las sesiones del Concejo Municipal, con voz informativa pero sin voto.
- Organizar, archivar y mantener el archivo general de la municipalidad.
- Presentación de informes sobre las actividades y el desarrollo de los proyectos.

1.5.5 Tesorería

Se encarga de la recaudación, depósito y custodia de los fondos y valores municipales, así como la ejecución de los pagos que de conformidad con la ley proceda hacer, presentación de informes ante autoridades respectivas.

a. Objetivos

- Velar por el cumplimiento del pago de los arbitrios.

- Administrar de manera eficiente los ingresos y egresos de la municipalidad.
- Brindar información financiera veraz para la toma de decisiones.
- Controlar adecuadamente los ingresos por pagos de los pobladores.

b. Responsabilidades

- Rendir cuenta al Concejo Municipal, en su sesión inmediata, para que resuelva sobre los pagos que haga por orden del alcalde y que, a su juicio, no esté basado en la ley.
- Efectuar los pagos que estén fundados en las asignaciones del presupuesto, verificando previamente su legalidad.
- Remitir a la Contraloría General de Cuentas, certificación del acta levantada al documentar los cortes de caja y arqueo de valores de la Tesorería Municipal, a más tardar tres días después de efectuadas esas operaciones.
- Presentar al Concejo Municipal, en el curso del mes de enero de cada año, la cuenta general de su administración durante el mes anterior, para que sea examinada y aprobada durante los dos meses siguientes a la presentación de la cuenta general.
- Elaborar los estados financieros que exigen los reglamentos de la materia.

1.5.6 Oficina Municipal de la Mujer

Está integrada por un equipo de mujeres que contribuyen y promueven la equidad de género en el ámbito municipal, en coordinación con las oficinas técnicas municipales y organismos gubernamentales y no gubernamentales.

Uno de los objetivos de la Oficina Municipal de la Mujer es promover la participación activa y organizada de las mujeres a través de los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), fortaleciendo su liderazgo en la elaboración y propuestas de políticas municipales.

a. Funciones generales

- Informar al Concejo Municipal y sus comisiones, Alcalde/sa, Consejos Comunitarios de Desarrollo y entidades que sean necesarias sobre situaciones específicas de las mujeres del Municipio.
- Coordinar las actividades con la Oficina de Planificación y Oficina de Servicios Comunitarios Municipales.
- Encomendar al Concejo Municipal y sus comisiones el uso de instrumentos que favorezcan la implementación del enfoque de género en el que hacer institucional de la municipalidad.

b. Objetivo estratégico

Gestionar el presupuesto para el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer para que realice acciones a favor de las mujeres.

1.5.7 Dirección Municipal de Planificación

Se encarga de coordinar y consolidar los diagnósticos, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio, además es responsable de producir la información precisa y de calidad requerida para la formulación y gestión de las políticas públicas municipales.

a. Objetivos

- Coordinar los diagnósticos, planes y programas de proyectos sociales.
- Proporcionar información precisa y de calidad para la formulación de políticas públicas municipales.
- Mantener información actualizada del municipio.
- Identificar las necesidades de la población a través de las pláticas y entrevistas con los miembros de la misma.

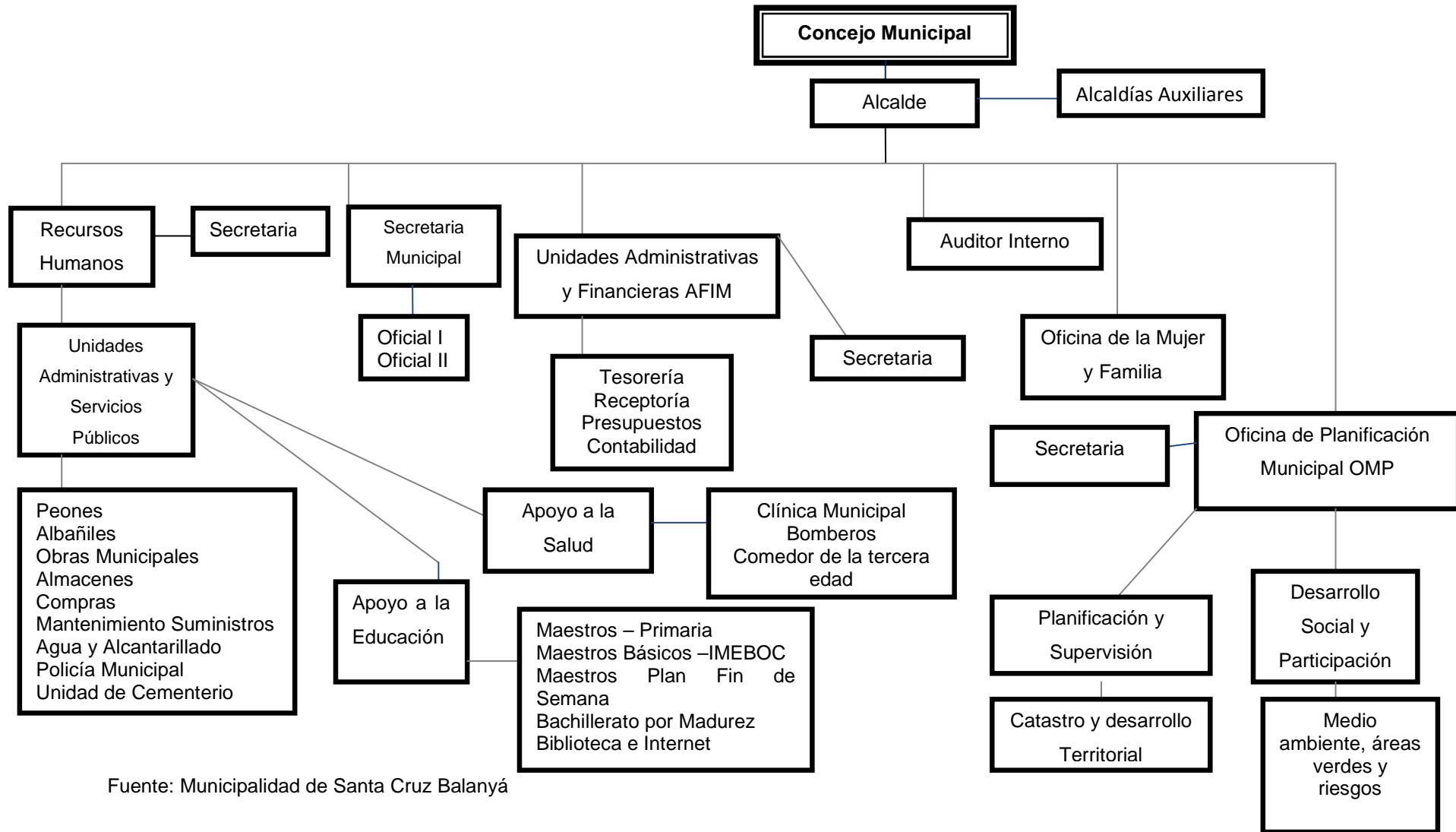
b. Responsabilidades

- Cumplir y ejecutar las decisiones del Concejo Municipal en lo que corresponde a su responsabilidad y atribuciones específicas.

- Elaborar los perfiles, estudios de preinversión, y factibilidad de los proyectos para el desarrollo del municipio, a partir de las necesidades sentidas y priorizadas.
- Mantener actualizadas las estadísticas socioeconómicas del municipio, incluyendo la información geográfica de ordenamiento territorial y de recursos naturales.
- Mantener actualizado el registro de necesidades identificadas y priorizadas de los planes, programas y proyectos en sus fases de perfil, factibilidad, negociación y ejecución.
- Mantener un inventario permanente de la infraestructura social y productiva con que cuenta cada sector de la población; así como de la cobertura de los servicios públicos.



1.5.8 Organigrama de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango



Fuente: Municipalidad de Santa Cruz Balanyá

1.6 Visión, misión, estrategias de trabajo, programas

1.6.1 Visión

"Somos una entidad autónoma que promueve el desarrollo del municipio a través de la realización de actividades económicas, sociales, culturales deportivas, ambientales y la prestación de servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida y satisfacer las necesidades y aspiraciones de todos los habitantes de la población". Fuente: Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango

1.6.2 Misión

"Ser un municipio planificado, seguro, limpio y saludable que potencie su ubicación geográfica y su relación con los demás municipios del departamento, prestar los servicios públicos de manera eficiente, crear y fortalecer la infraestructura necesaria en salud, educación, recreación, deportes y red vial y así de esta manera, contribuir con el desarrollo integral y sostenible de los habitantes del municipio". Fuente: Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango.

1.6.3 Estrategias de Trabajo

Contribuir a institucionalizar las acciones estratégicas de la Municipalidad en los procesos de formulación y planificación, asignación, presupuestaría, implementación y monitoreo de las políticas públicas municipales que beneficien el desarrollo integral de los habitantes del municipio de Santa Cruz Balanyá.

Identificar las actividades que la Municipalidad desarrollará y los recursos con que contará, para el cumplimiento de los objetivos propuestos para el bien de los habitantes.

Contar con un instrumento que permita la toma de decisiones apropiadas en la ejecución de las actividades y/o proyectos a realizar, para obtener mejores resultados.

1.6.4 Programas

- Educación: Contratación de maestros para los centros educativos, que dependen de la Municipalidad.

- Salud: a través de la clínica Municipal, con consultas o exámenes gratuitamente.
- Infraestructura: específicamente red vial del municipio, aldea y caseríos, con la reparación y adoquinamiento de las distintas calles.
- Deporte: con el apoyo a los establecimientos con la donación de uniformes y artículos deportivos como; pelotas, trofeos entre otros.
- Proyectos productivos: ayuda a mujeres con la construcción de invernaderos para la producción de tomate y chile pimiento con el objetivo de mejorar la economía de cada familia. Así mismo brindan capacitaciones a grupos de agricultoras, para mejorar las técnicas de cultivo.
- Servicio social: almuerzo que se les brinda a las personas de la tercera edad.

1.7 Selección de área de proyección

Se selecciona el área de desarrollo social, para realizar la práctica profesional supervisada en la Oficina Municipal de la Mujer, debido a que contribuye y promueve la equidad de género en el ámbito municipal.

Uno de los objetivos del Trabajo Social es mejorar la calidad de vida de la población, a través del desarrollo del potencial humano. Esto se puede lograr a través del apoyo que se dé a las instituciones que trabajen en esa área, como es el caso de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, que trata de promover el desarrollo del sector de mujeres de la localidad.

Para esto es preciso orientar los valores, los objetivos, y las prioridades hacia el bienestar de todas las personas y el fortalecimiento y la promoción de las instituciones y las políticas que persiguen este objetivo.

Para alcanzar este desarrollo, los gobiernos locales deben apoyar todas las actividades que conlleven a alcanzar este objetivo, por eso se considera importante trabajar en esta área.

El involucramiento de la población debe ser pleno, consciente, en aras de lograr el desarrollo de las comunidades. En especial de aquellos sectores que son más vulnerables como es el sector de mujeres, que han sido excluidas y maltratadas.

Desde el espacio facilitado en la Oficina Municipal de la Mujer se puede poner en práctica todas las herramientas y técnicas conocidas desde el enfoque de la Gerencia Social con el objetivo de proponer proyectos que cumplan con los criterios de eficacia, eficiencia y equidad en el ámbito de lo público, tratando de optimizar los recursos, aprovechando oportunidades, abriendo espacios, consolidando alianzas e implementado una gerencia estratégica. Para tratar de involucrar a todos los sectores de la sociedad especialmente aquellos más vulnerados y excluidos, para fortalecer todos los procesos de desarrollo y democracia.

Por todo lo anterior, se considera importante trabajar en el área de desarrollo social.

1.8 Análisis Situacional del área de proyección social de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá.

El análisis situacional describe la situación actual de determinados hechos o situaciones, el mismo se elabora a partir de la información dada en el marco organizacional enfocado en el área de proyección seleccionada, en este caso en el área de desarrollo social con el fin de analizar el contexto en el que se llevan a cabo las acciones, para ello se identificaron cinco problemas, de los cuales se priorizó uno, utilizando la técnica de Hanlon.

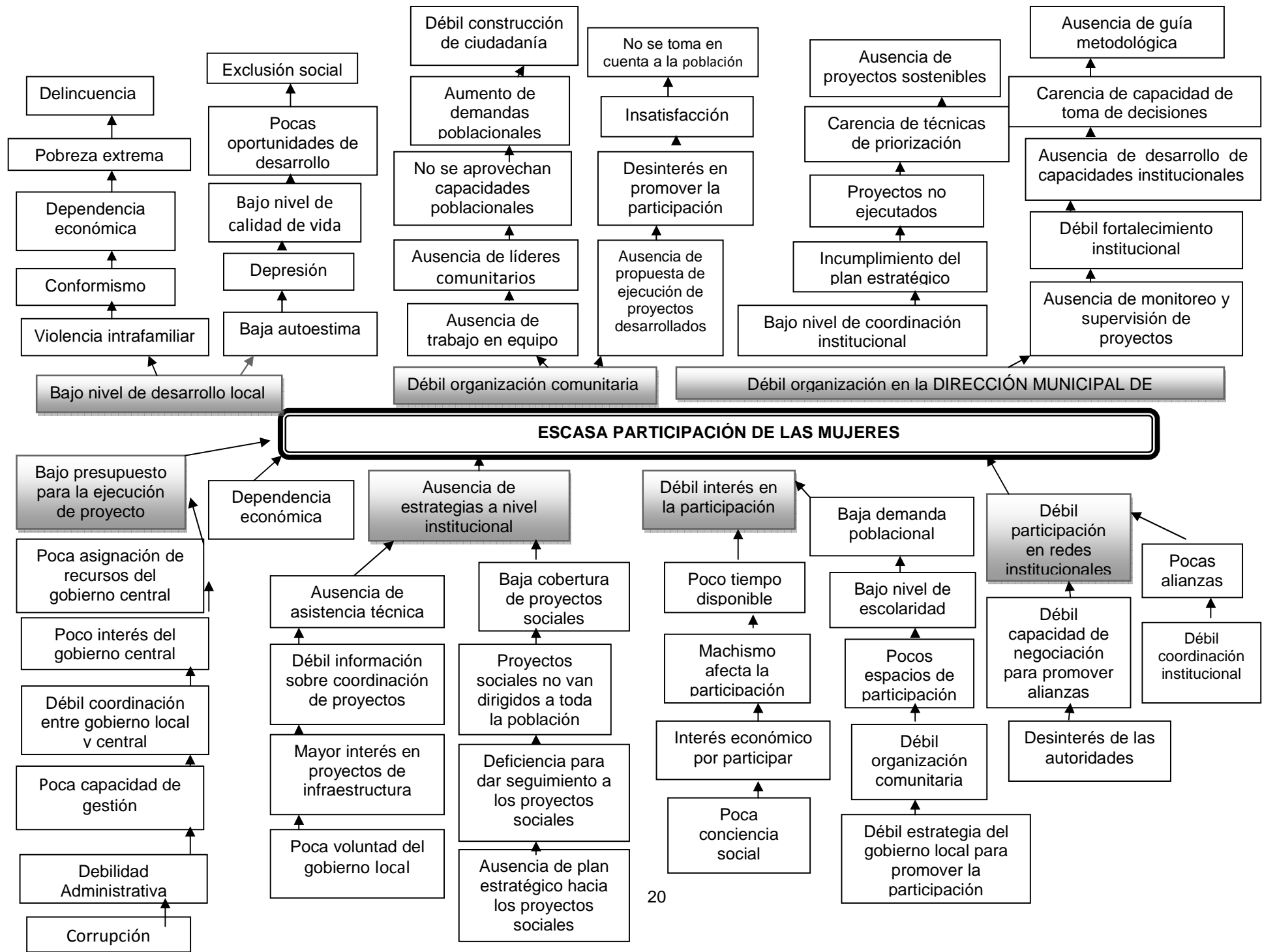
1.8.1 Problemas Generales

- Bajo presupuesto en la ejecución de proyectos.
- Escasa participación de las mujeres.
- Altos índices de violencia intrafamiliar.
- Baja cobertura de los programas y proyectos de desarrollo social.
- Débil organización administrativa.

1.8.2 Priorización del problema

Al momento de identificar los problemas, se aplicó la técnica de Hanlon para priorizar el problema, la técnica tiene como objetivo, en base a criterios reales, dar un puntaje a las variables de magnitud, severidad del problema, eficacia de la solución y factibilidad del programa, con el fin de identificar uno, con el cual se pueda dar respuestas a las necesidades planteadas. Después de aplicar la técnica mencionada, se identificó que la escasa participación de las mujeres es el problema prioritario. En el apartado de anexos, se puede visualizar como se aplica la técnica de Hanlon.

Con el problema seleccionado “escasa participación de las mujeres” se realizó un árbol de problemas, que consta de treinta y dos causas y treinta y dos efectos con el objetivo de conocer a profundidad la problemática planteada.



1.8.3 Análisis del Árbol de Problemas del Área de Proyección

El problema identificado y priorizado en el área de proyección utilizando la técnica de Hanlon es: escasa participación de las mujeres. Las causas principales que se lograron identificar en cuanto a esta problemática son: bajo presupuesto en la ejecución de proyectos sociales, ausencia de estrategias a nivel institucional, débil interés en la participación y débil participación en redes institucionales.

Los efectos que esta problemática conlleva son diversos al no existir participación de las mujeres, hay un bajo nivel en la calidad de vida, baja autoestima, conformismo de parte de ellas para no participar en procesos de desarrollo, exclusión social, hechos que limitan el fortalecimiento del poder local.

Es necesario contar con los recursos del gobierno central para el desarrollo de las actividades en las municipalidades, pero también es importante promover la capacidad de gestión en las redes institucionales para poder obtener apoyo y financiamiento de otras instituciones, debido a que este sistema genera dependencia económica obstaculizando el desarrollo, también se identificó como una causa de la escasa participación de las mujeres, el que no exista un fortalecimiento en las redes institucionales por lo anteriormente mencionado.

Una de las principales causas identificadas es el bajo presupuesto que asignan desde la Municipalidad a los proyectos sociales de desarrollo social, esto ocasiona, que se cuente con baja cobertura, para atender todas las demandas poblacionales.

Es importante tener conciencia social, para poder promover un cambio en las estructuras, que tradicionalmente son sistemas burocráticos que limitan la participación de la población en general. Así mismo promover procesos donde se fortalezcan las instituciones a modo de trabajar con eficacia y eficiencia buscando el desarrollo de la localidad y promoviendo la participación de todos.

1.8.4 Demandas institucionales y poblaciones

Es importante conocer la problemática, pero también es significativo mencionar las demandas institucionales y poblaciones con el fin de buscar la solución para alcanzar el desarrollo social de la localidad.

a. Demandas institucionales

- Fortalecer los procesos de gestión de la institución.
- Promover la participación de las mujeres.
- Contar con una guía metodológica para la supervisión y monitoreo de los proyectos.
- Fortalecer las redes institucionales.
- Desarrollar las capacidades del personal.
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Realizar proyectos enfocados al desarrollo social.
- Empoderar a la población en los procesos de desarrollo.
- Crear conciencia social en la población.
- Promover la participación de todos los sectores de la población.

b. Demandas poblacionales

- Crear más espacios para la participación de la mujer.
- Ampliar espacios para la participación de la niñez y la juventud.
- Ampliar la cobertura de los servicios de agua potable y drenaje.
- Brindar mayor seguridad a la población.
- Crear espacios para comercializar productos que se cultivan en la región.
- Generar empleo.

1.8.5 Red de actores vinculados al área

Se identifica el papel que desempeña cada uno de los actores directos e indirectos, involucrados en el área de proyección identificada en el proceso de construcción del marco organizacional de la Municipalidad.

a. Actores Directos

- **Municipalidad:** Se considera un actor directo por ser el espacio donde se debe promover el desarrollo de la población a través del manejo adecuado de los recursos proveídos por el Estado.
- **Corporación municipal:** se consideran actores principales por ser los responsables de ejercer la autonomía del municipio, son los encargados de tomar las decisiones más importantes a favor de la población.
- **Dirección Municipal de Planificación:** se considera un actor principal por ser los encargados de identificar fuentes de financiamiento para los proyectos a ejecutar, recabar la información técnica respecto a procedimientos y condiciones.
- **Consejos Comunitarios de Desarrollo:** se considera un actor directo porque forman parte del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. Algunas de sus funciones son: Promover y facilitar la organización y participación efectiva de la población y de sus organizaciones en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral del Municipio. Promover políticas y programas de protección y promoción integral de la niñez, la adolescencia y la mujer. Son grupos activos inmersos en la toma de decisiones conjuntamente con el Concejo Municipal de desarrollo, colaboran directamente en el desarrollo social del municipio. (**Código Municipal, (2002), Decreto 11-2002 Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural**).

b. Actores indirectos

- **Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales:** son actores indirectos porque trabajan de alguna manera con la Municipalidad en algunos proyectos, brindando asistencia técnica y podrían ser potenciales organizaciones proveedoras de recursos. Siendo estas instituciones: Fundación ETEA para el desarrollo y la cooperación, Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM-, Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia –SEGEPLAN-, Instituto de Fomento Municipal –INFOM-, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad –INTECAP-; Sistema de Información para Contribuyentes Autónomos y Monotributistas –SICAM-, Alianza de Mujeres Mayas para la prevención de la violencia de género, Mancomunidades Municipales.

- Centro de salud: son los encargados de brindar el servicio de salud y apoyan en el desarrollo del municipio.
- Iglesias: las diferentes iglesias del pueblo apoyan en la formación de valores cristianos en la población que son fundamentales.
- Policía Nacional Civil: son los encargados de brindar seguridad a la población.
- Universidad Rafael Landívar: a través de las estudiantes que realizan la Práctica Profesional Supervisada contribuye con el desarrollo del municipio.

c. Análisis de actores

Actores Involucrados	Característica	Intereses principales	Impacto de la situación	Intereses, miedos, expectativas	Relaciones del proyecto	Impacto potencial	Recomendaciones	Prioridad
Municipalidad	Administra los recursos del Estado	Promover desarrollo a través de la participación ciudadana	Atender las demandas de la población	Interés en contar con los medios y recursos para solucionar la problemática	Apoyar el proyecto	Alto	Implementar procesos que generen cambios significativos en la institución	Alto
Alcalde y Corporación Municipal	Autoridades electas por la población	Contribuir al desarrollo de los habitantes	Tienen facultad de decisión	Cumplir con todas las demandas de la población	Aprobación de los proyectos	Alto	Dar prioridad a lo realmente importante para el desarrollo del Municipio.	Alto
Dirección Municipal de Planificación (DIRECCIÓN MUNICIPAL DE PLANIFICACIÓN)	Son los que buscan los recursos para el financiamiento de los proyectos	Tener los recursos necesarios para llevar a cabo los proyectos	Argumentar de manera clara la aprobación de los proyectos	Que los proyectos propuestos tengan impacto en la población	Influencia en la toma de decisiones para aprobación de los proyectos.	Alto	Mejorar la capacidad de gestión	Alto
Organismos gubernamentales y no gubernamentales	Involucrados en los proyectos que puedan promover el desarrollo de la población	Ampliar la cobertura de los proyectos sociales	Lograr alianzas estratégicas con la Municipalidad	Lograr cambios estructurales en beneficio de la población	Apoyar la realización del proyecto	Alto	Coordinar conjuntamente con la Municipalidad para unificar esfuerzos y promover redes institucionales	Alto
Centro de Salud	Encargados de brindar el servicio de salud a la comunidad	Mejorar la calidad de vida de la población	Gestionar distintos recursos.	Involucrarse en los procesos de participación	Apoyo al sector de mujeres.	Medio	Sensibilizarlos en los procesos de participación ciudadana	Medio
Policía Nacional Civil	Brindan seguridad a la población	Apoyar a las necesidades de la población	Atención directa a la población afectada	Involucrarse en los procesos de participación	Brindar apoyo al sector de las mujeres	Medio	Promover la participación	Medio
Universidad Rafael Landívar	Formar profesionales	Apoyar en el desarrollo de las comunidades	Lograr cambios sociales significativos	No lograr la participación y el involucramiento de todos los sectores	Brindar apoyo académico	Medio	Sensibilizar a los estudiantes en los procesos de construcción de ciudadanía	Medio

1.8.6 Identificación del problema a trabajar en la Práctica Profesional Supervisada

En base al análisis de problemas encontrados en el área de proyección social se determinó que el problema a trabajar es la poca o escasa participación de las mujeres en el Municipio de Santa Cruz Balanyá, provocando un bajo nivel de desarrollo social en el sector femenino del municipio.

1.9 Análisis Estratégico del problema seleccionado en el área de proyección de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango

El análisis estratégico permite conocer a profundidad el problema solucionado, analizando todas las formas posibles para darle respuesta.

Se utiliza la técnica de la matriz FODA análisis interno (Debilidades y fortalezas), análisis externo (amenazas y oportunidades), para tratar de dar una respuesta estratégica al problema identificado en el área de proyección.

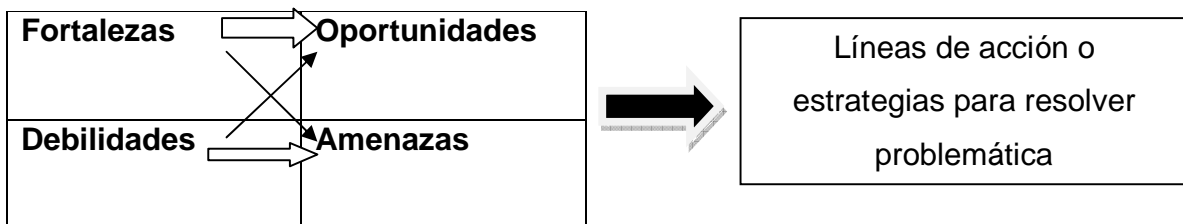
1.9.1 Técnica de Análisis matriz FODA (Debilidades, Fortalezas, Amenazas y Oportunidades)

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">• Autonomía Municipal• Reelección del alcalde para el periodo 2012–2016• Conformación de COCODES• Personal que labora en la Municipalidad está dispuesta a colaborar• La comunidad acepta a la actual administración para el siguiente periodo• Interés de la Municipalidad para apoyar a las mujeres del municipio• El marco legal de las trilogías de leyes• El personal que conforma la corporación es del municipio de Santa Cruz Balanyá• El Concejo Municipal se reúne 4 veces al mes	<ul style="list-style-type: none">• Poco recurso financiero• No se cuenta con un plan de seguimiento y evaluación de proyectos• Débil coordinación para fortalecer redes institucionales• Ausencia de política pública municipal a favor de las mujeres• Débil comunicación interna en la institución

Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • La Municipalidad puede fortalecer la coordinación con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales • Ceder el espacio a estudiantes de la Practica Profesional Supervisada • Organización de COCODES • Contar con el apoyo de la Municipalidad para crear espacios de participación de la Mujer • Intervención institucional del gobierno para dar respuesta a la problemática 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del presupuesto asignado para el periodo 2012–2016 • Que el gobierno central sea de otro partido diferente al gobierno local • Desinterés y poca participación de las mujeres de la comunidad • Que los esposos no dejen participar a las mujeres • Que los actores principales no se involucren • No dar seguimiento a las acciones propuestas • Desconfianza de la población hacia las instituciones • No lograr el fortalecimiento institucional

1.9.2 Aplicación de la técnica de análisis MINIMAX

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



1.9.3 Análisis de vinculación estratégica de resultados FODA

a. Fortalezas con Debilidades

La autonomía municipal es la capacidad con la que cuenta la Municipalidad para autoregularse, autodirigirse y planificar los recursos con los que cuenta según los intereses del Estado. El municipio autónomo tiene la posibilidad de gestionar y resolver los asuntos de carácter local que le competen. (Observatorio de Autonomía Municipal

-ODAM-, 2011) esta misma autonomía debe ser aprovechada para fortalecer los aspectos de la insuficiencia en la asignación de recursos de parte del gobierno central y poder así tener más recursos para invertir en proyectos de desarrollo social con el fin de mejorar la calidad de vida de la población. Es necesario fortalecer las redes entre instituciones gubernamentales, para poder obtener recursos de otras entidades.

La reelección del alcalde para este nuevo periodo 2012-2016, es importante para dar continuidad a todos aquellos proyectos que quedaron inconclusos y poder presentar nuevos en aras del desarrollo de la población. La actual administración tiene la debilidad de no contar con planes de seguimiento y monitoreo para la ejecución de los proyectos, esto puede generar inconvenientes debido a que es difícil tener una visión de cómo marchan los proyectos. Es importante establecer un plan de seguimiento de monitoreo y evaluación en la ejecución de proyectos.

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo son la representación de las comunidades ante el gobierno local, a través de ellos se pueden realizar solicitudes ante las autoridades ediles. A través de una organización comunitaria fortalecida se puede promover una política pública desde las bases sociales a favor de las mujeres, de esta manera se puede alcanzar el desarrollo social de las féminas en las comunidades. Es necesario empoderar en los temas de ciudadanía y desarrollo social a los miembros de los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

Las personas que laboran en la Municipalidad son personas con alto nivel de servicio hacia la comunidad, son personas colaboradoras. El recurso humano es fundamental en una organización además de prestar un servicio hacia la comunidad éste debe ser con eficacia, eficiencia tomando en cuenta que se debe prestar ese servicio de la mejor manera posible. Sin embargo existe una debilidad en la comunicación entre los mismos empleados que laboran en la institución.

Para mejorar el servicio que se presta a la comunidad es necesario capacitar a todo el personal para que conozcan todos los empleados, la misión, visión de la Municipalidad

y poder así trabajar en un mismo objetivo en común y trabajar bajo los criterios de la alta gerencia.

La comunidad de Santa Cruz Balanyá aceptó y reconoció la reelección del actual alcalde para el próximo período, esta situación es importante dado que de esta manera se pueden fortalecer los procesos de organización comunitaria, haciendo crecer la labor de los Consejos Comunitario de Desarrollo, para la promoción de políticas públicas a favor de las mujeres del Municipio. Es preciso, que las actuales autoridades trabajen con transparencia y poder promover procesos de auditoría social, para que la comunidad pueda estar involucrada en estos nuevo procesos y de esa manera construir ciudadanía, democracia y por ende desarrollo.

Es fundamental reconocer que las autoridades municipales apoyan la participación de las mujeres con proyectos, cuentan con una Oficina Municipal de la Mujer quienes trabajan proyectos de desarrollo. Se identificó que existe una débil coordinación para establecer redes institucionales. Es importante fortalecer las redes institucionales de la Municipalidad a través de la implementación de gestión de recursos.

b. Fortalezas con Amenazas

La Autonomía de las Municipalidades se basa en la aplicación del Código Municipal, que indica que las municipalidades poseen autonomía política, administrativa y financiera, es por ello que deben fortalecerse todos los procesos donde desarrollen planes, programas y proyectos para llevarse a cabo en la institución y de este manera no se vean amenazados por el reducción del presupuesto asignado para el siguiente período. Por tanto es necesario realizar alianzas con redes interinstitucionales.

La conformación de Consejos Comunitario de Desarrollo, en el municipio puede transformar la amenaza que en la comunidad exista un desinterés y poca participación de las mujeres en la comunidad. Es importante empoderar a las mujeres en los temas de participación política como eje transversal en el enfoque de género.

La actual administración fue reconocida y aceptada por la población, este aspecto es importante debido a que puede modificar la amenaza del poco involucramiento de parte de las mujeres debido a la prohibición de sus esposos en participar en procesos de organización comunitaria. Es necesario concientizar a la comunidad masculina sobre la inclusión de género en todos los temas que generen desarrollo, promoviendo la igualdad de género, respetando valores y las costumbres en las comunidades.

La Municipalidad tiene interés en apoyar los procesos de participación de las mujeres de la comunidad, este aspecto puede contrarrestar la amenaza, que los actores directos no se involucren en el desarrollo de algún proyecto en la comunidad. Es importante que se realicen coordinaciones estratégicas y viables con las instituciones involucradas.

El marco legal de la trilogías de leyes es una herramienta fundamental en el desarrollo de las actividades de las municipalidades con ello se puede minimizar la amenaza de la desconfianza de la población hacia las instituciones debido a que al dar a conocer que se actúa en el marco de la ley, las población puede estar más confiada de las actividades del gobierno local. Es necesario promover el conocimiento de la Ley de consejos de desarrollo urbano y rural.

El personal que conforma la actual administración es originaria del municipio de Santa Cruz Balanyá este aspecto es importante considerarlo porque puede transformar la amenaza que los pobladores no confíen en las instituciones involucradas. Es importante lograr el involucramiento del personal en las actividades desarrolladas en la Municipalidad.

El Concejo Municipal se reúne cuatro veces al mes esto es una fortaleza que podría minimizar la amenaza de no lograr el fortalecimiento institucional. Es necesario implementar una estrategia de comunicación interna entre todo el recurso humano de la institución.

c. Oportunidades con Amenazas

La oportunidad que brinda que la Municipalidad puede fortalecer la coordinación con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales puede contrarrestar la amenaza que genera la reducción del presupuesto en el siguiente periodo del gobierno local. Es fundamental conformar una red de alianzas entre las diferentes organizaciones.

La oportunidad que brinda la Municipalidad al ceder el espacio a los estudiantes de Práctica Profesional Supervisada puede fortalecer los procesos de programación de proyectos en la Municipalidad y de esa manera contrarrestar la amenaza que genera el no dar seguimiento a las acciones propuestas. Es importante implementar un plan estratégico de las actividades que se llevan a cabo en el Departamento Municipal de Proyectos.

d. Oportunidades con debilidades

La Municipalidad puede fortalecer la coordinación con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, que es de suma importancia para fortalecer su autonomía y poder así disminuir el efecto de la debilidad que se tiene en la poca asignación de recursos. Es necesario crear mecanismos de coordinación entre los gobiernos locales y centrales.

La oportunidad de contar con una estudiante que se encuentra realizando la práctica profesional supervisada puede colaborar para contrarrestar la debilidad de no contar con un plan de seguimiento y evaluación de proyectos. Es fundamental crear un proceso de monitoreo y evaluación de proyectos con el fin de conocer el desarrollo de los proyectos ejecutados.

La oportunidad de contar con un Consejo de Desarrollo Comunitario organizado en el municipio puede colaborar a que se supere la debilidad de no contar con una política pública municipal a favor de las mujeres. Para mejorar esta situación es necesario crear una política pública municipal a favor de la mujer.

Contar con el apoyo de la Municipalidad para crear espacios de participación de la mujer puede contribuir a superar la debilidad que se tiene en la poca comunicación interna en la institución, debido a que la importancia que la Municipalidad le da a este tema puede ser un espacio que se aproveche para involucrar a todos los empleados. Es importante implementar metodologías que permitan mejorar la comunicación a nivel interno.

1.9.4 Identificación de líneas estratégicas y posibles proyectos

Las líneas estratégicas son el resultado del análisis entre el cruce de variables que se realiza al aplicar la técnica de análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) y el Minimax.

Al haber realizado el Minimax se identifican cinco líneas de acción, a partir de ello se seleccionan cinco posibles proyectos en cada línea de acción estratégica.

a. Fortalecimiento de redes entre instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

Posibles proyectos:

- Formación de redes institucionales en la Municipalidad para acercar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.
- Formación y capacitación al personal de la Municipalidad sobre la importancia de conformar redes sociales.
- Formulación de estrategias en la Municipalidad para crear redes interinstitucionales.
- Fortalecimiento técnico y administrativo al personal de la Municipalidad para la conformación de redes.
- Fortalecimiento de la organización administrativa de la Municipalidad para mejorar procesos y ser más competitivos en la conformación de redes.

b. Fortalecer el seguimiento de proyectos ejecutados.

Posibles proyectos:

- Fortalecer y capacitar al personal en el proceso de planificación, gestión y seguimiento de un proyecto para obtener los resultados esperados.
- Implementar planes de monitoreo y evaluación de proyectos para dar seguimiento a las actividades realizadas.
- Implementar proyectos con planes de sostenibilidad coherentes y acordes a los objetivos planteados.
- Fortalecimiento y capacitación al personal que labora en la Dirección Municipal de Planificación, para la priorización de proyectos.
- Fortalecer y capacitar la capacidad de gestión de recursos a la Dirección Municipal de Planificación para la obtención de recursos.

c. Fortalecer a los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

Posibles proyectos:

- Capacitar a los Consejos Comunitarios de Desarrollo en los temas de participación ciudadana para empoderarlos sobre el tema.
- Capacitar a los Consejos Comunitarios de Desarrollo en el tema de equidad de género para promover la participación de las mujeres.
- Capacitar a los Consejos Comunitarios de Desarrollo en la toma de decisiones para mejorar la capacidad de gestión.
- Capacitar y fortalecer el conocimiento de la trilogía de leyes para mejorar los procesos de participación basados en las mismas.
- Capacitar a los Consejos Comunitarios de Desarrollo en el tema de redes interinstitucionales para fomentar la participación de todos los Consejos de la región.

d. Crear espacios de participación de la mujer en el municipio.

Posibles proyectos:

- Capacitar y fortalecer a las mujeres del municipio el tema de liderazgo con enfoque de género.

- Capacitar a las mujeres del municipio en el tema de liderazgo para promover la participación ciudadana.
- Capacitar a las mujeres en el tema la autoestima para disminuir el índice de violencia intrafamiliar.
- Fortalecer la comunicación entre líderes y autoridades para desarrollar metodologías participativas en la comunidad.
- Capacitar a las mujeres en el tema de las secuelas de la violencia intrafamiliar para crear conciencia sobre la importancia de este tema y su erradicación.

e. Reestructuración administrativa en la Oficina Municipal de la Mujer.

Posibles proyectos:

- Diseño de un plan estratégico para promover la participación de las mujeres del municipio.
- Capacitar al personal de la Oficina Municipal de la Mujer para implementar estrategias para la obtención de recursos.
- Capacitar y fortalecer en el tema de trabajo en equipo al personal de la Oficina Municipal de la Mujer.
- Diseñar un plan de monitoreo y evaluación de proyectos para evaluar las actividades realizadas.
- Fortalecer la estructura organizativa de la Oficina Municipal de la Mujer para mejorar los servicios que prestan.

1.9.5 Identificación del proyecto a desarrollar en la Práctica Profesional Supervisada.

El proyecto seleccionado para trabajar en la Práctica Profesional Supervisada II será: Diseño de un Plan Estratégico para la participación de las mujeres en la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango.

1.9.6 Resultados esperados en el período de la Práctica Profesional Supervisada II

- Diseñar un Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad.
- Conformar un comité para la implementación del plan estratégico en la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad.

1.9.7 Alcances y límites

a. Alcances

- Fortalecer la capacidad de gestión de la Municipalidad.
- Lograr un seguimiento y evaluación en los proyectos llevados a cabo.
- Desarrollar capacidades en el personal de la Municipalidad para mejorar el servicio que prestan a la comunidad.

b. Límites

- Participación activa del personal de la Municipalidad.
- El proyecto se llevará a cabo de enero a junio del 2012.
- Se contará con recursos humanos, materiales y financieros de las diferentes organizaciones gubernamentales y no gubernamentales involucradas en el proceso.

1.10 Diseño del Proyecto de Intervención

1.10.1 Ficha técnica del proyecto

Nombre del Proyecto:

“Diseño de un Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango“

Objetivo General: Contribuir al fortalecimiento institucional de la Oficina Municipal de la Mujer, de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango.

Objetivos específicos:

- Diseñar un Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá.
- Conformar un comité para la implementación del plan estratégico en la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz, Balanyá Chimaltenango.

Breve descripción: El objetivo principal del proyecto es diseñar un plan estratégico que contribuya al fortalecimiento institucional. Para ello se realizarán diferentes talleres, para elaborar el diseño del plan en conjunto con las autoridades municipales.

Área institucional a la que pertenece: Este proyecto se inserta en el área de desarrollo social de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá.

Período de ejecución: Enero a junio de 2012

Institución: Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango.

Nombre del enlace: Milvia Torres

Dirección: Cantón La Unión. Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango.

Teléfono: 78233545

Correo electrónico: munibalanya@hotmail.com

Responsable de la ejecución: Aracely López Moraga, Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada.

Destinatarios: Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango.

Beneficiarios: 1500 personas del municipio aproximadamente.

Costo total del proyecto: Q. 105, 430.00

1.10.2 Descripción general del proyecto:

a. Ámbito institucional, social político y cultural en el que se inserta

- **Ámbito institucional**

La Municipalidad, es un ente autónomo que promueve el desarrollo del Municipio. Se encarga de administrar los servicios que necesita la comunidad.

Una función importante de la Municipalidad es la planificación, el control y la evaluación del desarrollo y crecimiento de su territorio. También se presta especial atención a los aspectos sociales y a buscar contribuir a mejorar la calidad de vida de los vecinos.

- **Ámbito Social**

El municipio, está conformado por una población mayormente indígena aproximadamente 95% y un 5% población ladina. Las personas se dedican principalmente a la agricultura, siendo los productos con mayor índice de producción arvejas (china, dulce, criolla), maíz, frijol y hortalizas.

Otro porcentaje de la población labora fuera del municipio como enfermeros en los centros hospitalarios de la ciudad capital. También se dedican a realizar actividades artesanales tales como, elaboración de trajes típicos, alfombras, que son comercializados a nivel local.

A través de los Consejos Comunitarios de Desarrollo en las diferentes aldeas, se ve reflejada la participación de la población para ser parte de los procesos de desarrollo del municipio.

- **Ámbito Político**

El aspecto legal se basa en la trilogía de leyes está compuesta por: la Ley General de Descentralización, la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y el Código Municipal. Dichas leyes son la base legal y jurídica para promover la participación ciudadana y alcanzar un desarrollo pleno en la población.

El artículo 176 del Código Municipal establece que se asume el concepto de equidad de género, entendido como la no discriminación entre ambos sexos. Es por ello que es importante abrir espacios de participación, social, política y económica para hombres y mujeres en el marco del cumplimiento de dicho artículo. Así mismo se establece como un derecho fundamental para las mujeres.

- **Ámbito Cultural**

Guatemala es un país, con una amplia diversidad cultural, que abarca cuatro etnias: maya, garífuna, xinca y ladina. Históricamente las etnias indígenas han sido excluidas, y marginadas, especialmente el sector de las mujeres.

A raíz de la firma de los Acuerdos de Paz, se reconocen las etnias existentes, así como también los diferentes idiomas abriendo el paso a la aceptación de todas las culturas. Se debe reconocer que cada cultura tiene su historia, costumbre que los identifica como tal. A través de la planificación estratégica propuesta para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad, se pretende abrir un mayor espacio para todas las mujeres del municipio sin distinción de etnia, estratos sociales, educación, etc.

b. Plan o programa en el que se inserta

El proyecto se inserta en el contexto de las actividades realizadas por la Oficina Municipal de la Mujer, cuyo objetivo es promover la participación plena de las mujeres del municipio.

c. Justificación del proyecto

Este proyecto surge del análisis realizado ante la problemática encontrada de la escasa participación de la mujer en el municipio. Por esta razón se propone la realización del diseño de un Plan Estratégico para fomentar la participación de las mujeres como parte del fortalecimiento institucional de la Oficina Municipal de la Mujer.

Con el propósito de alcanzar el desarrollo de la población a través del involucramiento en los procesos que implica un mejor nivel de vida, un desarrollo pleno donde hombres

y mujeres puedan contribuir y participar en el fortalecimiento de la ciudadanía, es necesario encontrar los mecanismos para que a través de los gobiernos locales se pueda apoyar y fomentar la participación de todos, especialmente de las mujeres, debido a que es un sector excluido, marginado y discriminado. La mujer es un pilar fundamental en el desarrollo de las sociedades, es por ello que se le debe proveer de oportunidades de desarrollo, crear espacios donde se pueda desenvolver y desarrollar sus capacidades. El artículo 4 de la Constitución de la República habla sobre la libertad e igualdad. Estableciendo que el hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

Así mismo se debe dar cumplimiento al ejercicio de los derechos humanos fundamentales y romper con todas aquellas brechas que discriminan a las mujeres.

Durante el proceso que implica el análisis situacional de la Práctica Profesional Supervisada se estableció la necesidad de apoyar en las actividades de la Oficina Municipal de la Mujer para ampliar y mejorar los espacios de participación de las mujeres del municipio, dado el bajo nivel que actualmente existe. Se espera que a través de la realización de este proyecto se dote a la Oficina Municipal de la Mujer de un instrumento que establezca estrategias y mecanismos que fortalezcan las acciones que realizan para mejorar la calidad de vida de las mujeres.

d. Objetivos del proyecto

Objetivo General

- Contribuir al fortalecimiento institucional de la Oficina Municipal de la Mujer, de la Municipalidad.

Objetivos específicos

- Diseñar un Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad.
- Conformar un comité para la implementación del plan estratégico en la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad.

e. Población destinataria y resultados previstos

Destinatarios: personal que labora en la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad.

Beneficiarios: 1500 personas del Municipio aproximadamente.

Resultados previstos:

- Diseñar el Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer.
- Conformar comité para la implementación del plan estratégico en la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad.

f. Fases del proyecto

El proyecto consta de cuatro fases para dar cumplimiento a los objetivos previstos y poder alcanzar los resultados planteados.

Fase I: Socialización de proyecto a ejecutar y coordinación para la implementación del proyecto.

- Dar a conocer a las autoridades de la Corporación Municipal el proyecto a desarrollar.
- Agendar con las autoridades de la Municipalidad las actividades a desarrollar en esta etapa.
- Gestión para el espacio de mobiliario y equipo para las actividades a desarrollarse en esta etapa.
- Coordinación con las instituciones para obtener el apoyo de los facilitadores que desarrollarán los temas de formación y capacitación.
- Elaborar instrumentos de apoyo que se utilizarán en el proceso.
- Evaluación de las actividades realizadas.
- Elaboración de informe.

Fase II: Diseño del Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer.

Taller 1: Importancia de la Planeación Estratégica.

- Coordinar con instituciones la ejecución del taller.
- Realizar la convocatoria a los participantes.

- Preparación de agendas de trabajo y materiales.
- Ejecución de taller, dirigido a personal administrativo de la Municipalidad y Oficina Municipal de la Mujer.

Taller 2: Definición de Misión y Visión del Plan Estratégico.

- Coordinación con instituciones la ejecución del taller.
- Realizar convocatoria de taller.
- Preparación de agendas de trabajo y materiales.
- Ejecución de taller.
- Formulación de la misión y visión del plan estratégico en conjunto con los miembros del Concejo Municipal y Oficina Municipal de la Mujer.

Taller 3: Elaboración de líneas estratégicas para el diseño del Plan Estratégico.

- Coordinación con instituciones para la ejecución del taller.
- Realizar convocatoria.
- Preparación de agendas de trabajo y materiales.
- Ejecución de taller.
- Elaborar líneas estratégicas para la elaboración del diseño del plan estratégico en conjunto con los miembros del Concejo Municipal y Oficina Municipal de la Mujer.

Taller 4: Elaboración del diseño del Plan Estratégico.

- Coordinación con instituciones para la ejecución del taller.
- Realizar convocatoria.
- Preparación de agendas de trabajo y materiales.
- Ejecución del taller.
- Construcción del diseño del plan estratégico.

Fase III: Validación del Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer.

- Solicitar audiencia a las autoridades de la Municipalidad para agendar reuniones correspondientes a esta fase.

- Ejecución del taller con el personal de la Municipalidad y la Oficina Municipal de la Mujer.
- Integración de aportes al diseño del Plan Estratégico por parte de las autoridades de la Municipalidad y personal de la Oficina Municipal de la Mujer.
- Revisión de propuesta del diseño del Plan Estratégico en conjunto con las autoridades de la Municipalidad y la Oficina Municipal de la Mujer.
- Diseño final del plan estratégico.
- Aprobación del diseño del Plan Estratégico por parte de las autoridades municipales y la Oficina Municipal de la Mujer.
- Conformación de Comité para la implementación del Plan Estratégico.
- Elaboración de informe final.
- Evaluación de la fase III.

g. Cronograma

Actividades	2012																												
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo					Junio							
	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4					
Fase I: Socialización de proyecto a ejecutar y coordinación para la implementación del proyecto																													
Dar a conocer a las autoridades de la Corporación Municipal el proyecto a desarrollar.																													
Agendar con las autoridades de la Municipalidad las actividades a desarrollar en esta etapa.																													
Gestión para el espacio de mobiliario y equipo para las actividades a desarrollarse en esta etapa.																													
Coordinación con las instituciones para obtener el apoyo de los facilitadores que desarrollarán los temas de formación y capacitación.																													
Elaborar instrumentos de apoyo que se utilizarán en el proceso.																													
Evaluación de las actividades realizadas.																													
Elaboración de informe.																													
Fase II: Diseño del Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer																													
Taller 1: Importancia de la Planeación Estratégica Coordinar con instituciones la ejecución del taller.																													

Aprobación del diseño del Plan Estratégico por parte de las autoridades municipales y la Oficina Municipal de la Mujer.																										
Conformación de Comité para la implementación del Plan Estratégico.																										
Elaboración de informe final.																										
Evaluación de la fase III																										



Programado



Semana Santa

1.10.3 Entorno externo e interno del proyecto a realizar.

a. Externo

Externamente el proyecto se apoya en la política pública hacia la mujer sobre participación socio política, así mismo el código Municipal establece una condición de igualdad en la participación de hombres y mujeres en los procesos de desarrollo de la población.

Es importante contar con un plan estratégico que además de incorporar la participación plena del sector de las mujer se atiendan las demandas poblaciones del municipio.

b. Entorno interno

A nivel interno el proyecto fortalecerá las funciones de la Oficina Municipal de la Mujer a través de los proyectos planificados desde la Dirección Municipal de Planificación, los cuales se enfocarán desde el área de proyección social, dando énfasis a todos aquellos proyectos que impliquen el desarrollo social de la población.

c. Posición del proyecto en organización interna

El presente proyecto a ejecutar dentro de la Práctica Profesional Supervisada de acuerdo al enfoque descrito en el entorno interno, se posiciona como un instrumento de apoyo para viabilizar las acciones ejecutadas por parte de la Municipalidad para ampliar el espacio de participación de las mujeres, así mismo a través de un plan estratégico se pueden establecer líneas de acción que ayuden a mejorar la utilización y optimización de los recursos asignados.

1.10.4 Funciones específica del estudiante y de otros involucrados

a. Funciones del estudiante

- Formular e implementar el proyecto.
- Realizar las gestiones necesarias para obtener los recursos para llevar a cabo el proyecto.
- Coordinar las actividades a desarrollar dentro del proyecto.

- Establecer líneas de acción estratégica en conjunto con las autoridades municipales.
- Coordinar la asistencia de diferentes actores que colaboren en la ejecución del proyecto.
- Coordinar y obtener los recursos para realizar capacitaciones referentes a la temática.
- Ejecutar las fases establecidas en el diseño del proyecto.
- Evaluar la realización de las fases.
- Elaborar plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer.

b. Funciones de otros involucrados

- La Municipalidad, facilitará el espacio físico para llevar a cabo las actividades del proyecto.
- Participar en los talleres y capacitaciones para formular el plan estratégico.
- Implementar el plan estratégico en las funciones de la Oficina Municipal de la Mujer.
- Asignar presupuesto.
- Las organizaciones gubernamentales: Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia, Secretaria Presidencial de la Mujer, apoyarán con el recurso técnico para llevar a cabo las actividades del proyecto.
- Los técnicos nombrados por las instituciones de apoyo facilitarán propuestas metodológicas para la realización de los talleres y capacitaciones.

c. Coordinación interna

Las actividades a desarrollar se coordinarán con el personal de la Dirección Municipal de Planificación y la Oficina Municipal de la Mujer, para facilitar todos los procesos establecidos en la fase del proyecto, así mismo para coordinar el desarrollo de todas las actividades en cada fase.

Se realizará una comunicación fluida entre todos los actores para informar sobre el desarrollo de las actividades programadas, para dar seguimiento a cada fase.

d. Coordinación con red externa

Durante el proceso del análisis situacional se estableció que los diferentes actores que trabajan la temática planteada, coordinarán con la Trabajadora Social en práctica, todo el apoyo técnico para el desarrollo de las actividades mediante las instituciones externas.

Es por ello que se debe coordinar el apoyo de las diferentes instituciones fuera del municipio como: Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia, Secretaria Presidencial de la Mujer, Instituto Nacional de Administración Pública. Se realizará a través de visitas a las instituciones para solicitar apoyo para las capacitaciones y todas las actividades a desarrollar.

1.10.5 Incidencia del proyecto en la región

El proyecto que se llevará a cabo en la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango fortalecerá las acciones que realiza la institución en la marco del desarrollo social de la población. La incidencia que el proyecto tendrá dentro de la región es que este proceso se puede replicar en otras municipalidades como parte del fortalecimiento institucional que las mismas requieren.

Así mismo fortalecerá la participación en todos aquellos procesos políticos, sociales de las mujeres del municipio, que de igual manera pueden contribuir al empoderamiento de la población, que coadyuve a mejorar todos aquellos procesos democráticos para fomentar la participación social plena de la población.

1.10.6 Implicaciones éticas a considerar

Tomando en cuenta la ética profesional y los valores morales, se debe respetar la diversidad de opinión de los diferentes involucrados, así mismo respetar la diversidad cultural de la población en general.

Actuar de manera responsable en el marco del cumplimiento de las actividades establecidas. También se debe respetar la política de la institución, así como tomar en cuenta todos aquellos aportes que puedan ser dados.

1.10.7 Identificación de conflictos.

La realización de un proyecto requiere de esfuerzos en conjunto, debido a que la Municipalidad por sí sola no puede dar una respuesta a la problemática planteada. Este trabajo en conjunto generalmente presenta conflictos en la puesta en común de los diferentes actores involucrados, debido a la diversidad de pensamientos y actitudes.

El trabajador social en Práctica Profesional Supervisada debe manejar técnicas apropiadas que den respuesta a la problemática presentada y propiciar el trabajo en equipo respetando el espacio y tiempo de cada actor involucrado.

Además se puede generar un conflicto en la coordinación de tiempo de los diferentes actores, es decir, cada institución trabaja en momentos diferentes a través de mecanismos diversos, mediante una coordinación previa efectiva se puede dar solución a esta problemática.

1.10.8 Recursos y presupuesto.

a. Recursos técnicos y humanos.

- Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada que coordina el diseño de un plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer.
- Personal técnico de la Municipalidad.
- Personal técnico de las diferentes instituciones de apoyo: Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia, Secretaria Presidencial de la Mujer.

b. Recursos materiales y monetarios.

Mobiliario y equipo.

- Sillas.

- Escritorios.
- Sala de reuniones.
- Computadora.
- Impresora.
- Fotocopiadora.
- Internet.
- Teléfono.
- Cámara fotográfica.
- Equipo multimedia.
- Rotafolio.
- Pizarra.

Útiles de oficina.

- Marcadores.
- Hojas de papel bond.
- Lapiceros
- Masking tape.
- Grapas y engrapadora.
- Folders.
- Fasteners.
- Perforadora.
- Cd's.
- Memorias USB.

Costos Administrativos.

- Transportes.
- Viáticos.
- Alimentación para capacitaciones.
- Imprevistos.

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

Rubro	Descripción	Cantidad	Costo unitario	Total	Aporte
Recurso técnico y humano	Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada	200 horas	Q.300.00	Q. 60,000.00	Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada
	Facilitadores	30 horas	Q.200.00	Q. 6,000.00	Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia SEGEPLAN
Subtotal			Q. 66,000.00		
Mobiliario y equipo	Alquiler de sala de reuniones para los diferentes talleres	9 sesiones	Q. 500.00	Q. 4, 500.00	Municipalidad
	Alquiler de sillas	25 unidades	Q. 3.00	Q.75.00	Municipalidad
	Alquiler de escritorios	3 unidades	Q.300.00	Q. 900.00	Municipalidad
	Alquiler de cañoneras	30 horas	Q.250.00	Q. 7,500.00	Municipalidad
	Cámara fotográfica	1 unidad	Q. 2, 000.00	Q. 2, 000.00	Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada
	Computadora	1 unidad	Q. 3,000.00	Q. 3, 000.00	Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada
	Memoria USB	1 unidad	Q. 150.00	Q. 150.00	Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada
	Impresora	1 unidad	Q. 700.00	Q. 700.00	Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada
Impresiones	1000 unidades	Q.2.00	Q. 2,000.00	Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada	
Subtotal			Q. 20, 825.00		
Materiales didácticos	Resmas de Papel bond	6 unidades	Q.70.00	Q.420.00	Municipalidad
	Lapiceros	50 unidades	Q.1.00	Q. 50.00	Municipalidad
	Papelografos	50 unidades	Q. 1.50.	Q.75.00	Municipalidad
	Fotocopias	300 unidades	Q. 0.50	Q. 150.00	Municipalidad
	Caja de folders	1 unidad	Q.60.00	Q. 60.00	Municipalidad
	Cajas de fasteners	2 unidades	Q.40.00	Q. 80.00	Municipalidad

	Engrapadora	1 unidad	Q. 60.00	Q. 60.00	Municipalidad
	Caja de grapas	2 unidades	Q.30.00	Q.60.00	Municipalidad
	Calculadora	1 unidad	Q. 50.00	Q. 50.00	Municipalidad
	Subtotal		Q. 1,005.00		
Movilización y transporte	Transporte	80 movilizaciones	Q. 40.00	Q. 3, 200.00	Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN), Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM)
	Viáticos	80 movilizaciones	Q.30.00	Q.2, 400.00	Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia(SEGEPLAN), Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM)
	Subtotal		Q.5,600.00		
Costos de Alimentación y Refacciones	Reuniones Refacciones y talleres	200 refacciones	Q.20.00	Q. 4, 000.00	Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN)
	Almuerzos talleres	100.00 almuerzos	Q. 50.00	Q.5,000.00	Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN)
	Subtotal		Q.9, 000.00		
	Imprevistos (serán cubiertos por la Municipalidad)		Q. 3,000.00		
	Total		Q. 105, 430.00		

1.10.9 Monitoreo y evaluación del proyecto.

El monitoreo y la evaluación en el proyecto es importante para dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos establecidos en la etapa inicial, así mismo sirve para evaluar las acciones realizadas en las diferentes fases.

a. Indicadores de éxito específicos (según etapa).

Fase I Socialización de proyecto a ejecutar y coordinación para la implementación del proyecto	
Actividad	Indicador
Dar a conocer a las autoridades de la Corporación Municipal el proyecto a desarrollar.	Acta de primera reunión
Agendar con las autoridades de la Municipalidad las actividades a desarrollar en esta etapa.	Agenda de reuniones firmada

Gestión para el espacio de mobiliario y equipo para las actividades a desarrollarse en esta etapa	Salones asignados para reuniones
Coordinación con las instituciones para obtener el apoyo de los facilitadores que desarrollaran los temas de formación y capacitación.	Listado de facilitadores
Elaborar instrumentos de apoyo que se utilizarán en el proceso	Instrumentos elaborados
Evaluación de las actividades realizadas.	Realización de Informe
Elaboración de informe.	Documento entregado
Evaluación de la fase I.	Documento de evaluación
Fase II Diseño del Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer	
Actividad	Indicador
Coordinación con instituciones para la ejecución del taller sobre la importancia de la planificación estratégica.	Listado de técnicos que impartirán taller
Coordinación para convocatoria de participantes del taller sobre la importancia de planeación estratégica.	Listados de confirmación y participación
Preparación de agendas de trabajo y materiales para la ejecución del taller sobre la importancia de la planeación estratégica.	Agenda de trabajo
Realizar convocatoria de taller sobre la importancia de la planeación estratégica.	Afiches de convocatorias
Ejecución de taller de sensibilización sobre la importancia de la planificación estratégica, dirigido a personal administrativo de la Municipalidad y Oficina Municipal de La Mujer	Programa del taller
Coordinación con instituciones para la ejecución de taller sobre definición de misión y visión del plan estratégico.	Misión y visión elaborada Listado de instituciones de apoyo
Coordinación para convocatoria de participantes de taller sobre la definición de misión y visión del plan estratégico.	Listados de confirmación
Preparación de agendas de trabajo y materiales para la ejecución del taller sobre la definición de misión y visión del plan estratégico.	Agenda de trabajo
Realizar convocatoria de taller sobre la misión y visión del plan estratégico.	Afiches de convocatorias
Ejecución de taller de capacitación sobre definición de misión y visión del plan estratégico. Formulación de la misión y visión del plan estratégico.	Lista de participantes Misión y visión elaborada

Coordinación con instituciones para la ejecución del taller sobre la elaboración de líneas estratégicas del diseño del plan estratégico.	Listado de instituciones y técnicos que impartirán taller
Coordinación para convocatoria de participantes de taller sobre la elaboración de líneas estratégicas.	Listados de confirmación
Preparación de agendas de trabajo y materiales para la ejecución del taller sobre la elaboración de líneas estratégicas.	Agendas trabajo
Realizar convocatoria de taller sobre la elaboración de líneas estratégicas.	Afiches de convocatorias
Ejecución de taller sobre la elaboración de líneas estratégicas.	Listado de participantes
Elaborar líneas estratégicas para la elaboración del diseño del plan estratégico	Documento sobre líneas de acción estratégicas elaboradas
Coordinación con instituciones para la ejecución de taller sobre la elaboración del diseño del plan estratégico.	Listado de instituciones y técnicos que impartirán taller
Coordinación para convocatoria de participantes de taller sobre la elaboración del diseño del plan estratégico.	Listados de confirmación
Preparación de agendas de trabajo y materiales para la ejecución del taller sobre elaboración del diseño del plan estratégico.	Agenda de trabajo
Realizar convocatoria de taller sobre elaboración del diseño del plan estratégico.	Afiches de convocatorias
Ejecución de taller de capacitación sobre elaboración del diseño del plan estratégico.	Programa del taller Listado de participantes
Construcción del plan estratégico.	Documento del diseño del plan estratégico elaborado
Elaboración de informe.	Documento de informe elaborado
Evaluación de la fase II.	Documento de evaluación
Fase III Validación del Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer	
Actividad	Indicador
Solicitar audiencia a las autoridades de la Municipalidad para agendar reuniones correspondientes a esta fase.	Solicitud de audiencia a las autoridades
Taller de validación del plan estratégico con el personal de la Municipalidad y la Oficina Municipal de la Mujer.	Programa del taller Listado de participantes
Diseño final del plan estratégico	Documento elaborado

Revisión de propuesta final del Plan Estratégico por parte de las autoridades de la Municipalidad y Oficina Municipal de la Mujer	Documento de aportes elaborado
Integración de aportes al diseño del Plan Estratégico por parte de las autoridades de la Municipalidad y personal de la Oficina Municipal de la Mujer.	Documento final elaborado
Aprobación del diseño del Plan Estratégico de parte de las autoridades municipales y la Oficina Municipal de la Mujer.	Documento con Vo.Bo de las autoridades
Conformación de Comité para la implementación del Plan Estratégico.	Acta de elección de Miembros del comité
Elaboración de informe final.	Informe entregado a catedrática de la Práctica Profesional Supervisada
Evaluación de la fase III	Documento de evaluación

b. Indicadores de éxito generales (según resultados generales esperados).

Resultados	Indicador
Diseñar el Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer	Copia del plan estratégico autorizado y firmado
Conformar comité para la implementación del plan estratégico en la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá.	Acta de miembros que conformarán el comité firmada y sellada

CAPÍTULO II. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

El presente capítulo, contiene el resultado de las fases realizadas para llevar a cabo el cumplimiento de las actividades propuestas para la implementación del proyecto: "Diseño de un Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad".

2.1 Fase I: Socialización del proyecto a ejecutar y coordinación para la implementación del proyecto.

2.1.1 Objetivo de la Fase.

Socializar el proyecto con las autoridades de la Municipalidad y coordinar actividades para la implementación del proyecto.

2.1.2 Resultado Previsto.

El resultado previsto en esta fase, era "Diseñar el Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer, de la Municipalidad". Para este resultado previsto, el indicador era copia del plan estratégico autorizado y firmado.

Este resultado fue alcanzado parcialmente, debido a que es necesaria la ejecución de la Fase II, para poder obtener un resultado e indicador satisfactorio.

2.1.3 Resultado no previsto.

El interés de parte de la Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM) para dar seguimiento a las actividades que desarrolla a favor del Sector de las Mujeres del municipio, en relación al seguimiento de las actividades que desarrollan las municipalidades que tienen Alcaldes reelectos, es un resultado no previsto, debido a que con ello se fortalece las actividades de las siguientes fases para elaborar el diseño del Plan Estratégico.

2.1.4 Descripción de actividades.

Se sostuvo una reunión con el Alcalde Municipal y el Concejo Municipal, para agendar reuniones y talleres a ejecutarse en las siguientes fases. En esta actividad se solicitó fecha para realizar primer taller.

Reunión de trabajo con la directora de la Oficina Municipal de la Mujer para programar actividades en esta fase.

Se gestionó el uso del espacio y mobiliario y equipo para las actividades a ejecutarse en los talleres.

Se solicitó al encargado de la Dirección Municipal de Planificación brindó el listado de la nueva Corporación Municipal para el periodo 2012–2016.

Se coordinó con las instituciones el apoyo para llevar a cabo el primer taller sobre la importancia de la planeación estratégica, el cual será impartido por el personal de la Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM). Se oficializó la solicitud a través de una nota escrita entregada personalmente.

Se estableció con el personal de la Secretaria General de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN), recibir asesorías técnicas durante el proceso para realizar el Plan Estratégico en la Oficina Municipal de la Mujer.

Se elaboraron instrumentos de apoyo, que servirán de utilidad para registrar las actividades durante el proceso.

Se recopiló información bibliográfica que fundamentará la elaboración del plan estratégico.

Se realizó el primer taller “Importancia sobre la planificación estratégica, se contó con la participación de todos los miembros de la corporación, así mismo del personal de la

Oficina Municipal de la Mujer. El taller se llevó a cabo por el personal de la Secretaria Presidencia de la Mujer (SEPREM). Al principio había timidez de parte de las autoridades municipales, pero conforme se fue avanzando en la temática, se fueron involucrando.

2.1.5 Observaciones

Se aprovechó la oportunidad y se presentó a la directora de la Oficina Municipal de la Mujer, con la Corporación Municipal, porque según comentaban, en el periodo anterior del Alcalde, no hubo ningún espacio para poder interrelacionar sus actividades, es de tomar en cuenta, que la Corporación en su gran mayoría son nuevos miembros. Esta situación fue vista positivamente, debido a que después de este momento, algunos miembros del Consejo, se interesaron por las acciones llevadas a cabo por la Oficina Municipal de la Mujer.

2.2 Fase II: Diseño del Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango.

2.2.1 Objetivo de la Fase.

Coordinar con las instituciones de apoyo, la realización de los talleres en el marco de la elaboración del diseño del plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer en conjunto con los miembros de la Corporación Municipal.

Sensibilizar a los miembros de la Corporación Municipal sobre el tema del desarrollo de las Mujeres del Municipio.

2.2.2 Resultado Previsto.

El resultado previsto para esta fase, era "Diseñado el Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer". Para este resultado previsto, el indicador era: Copia del plan estratégico autorizado y firmado. Este resultado fue alcanzado parcialmente, debido a que es necesaria la ejecución de la Fase III, para poder obtener un resultado e indicador satisfactorio.

2.2.3 Resultados no previstos.

Un resultado no previsto, fue haber obtenido el apoyo de la Corporación Municipal, debido a que uno de los concejales se opuso, para que siguiera realizando los talleres correspondientes a esta fase, esta persona consideraba que los talleres era una pérdida de tiempo. Por lo antes expuesto, se analizó la mejor estrategia para conversar con él y explicarle la importancia del proceso y tratar de sensibilizarlo en cuanto a la temática.

Era probable que no siguiera con la práctica, pero después de conversar con esta persona y hacer énfasis en la importancia del proceso, obtuve el apoyo de todos los miembros de la Corporación y se comprometieron públicamente en colaborar con la realización del plan estratégico.

Otro resultado no previsto, fue el interés de la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles para la Prevención de la Violencia de Género, que por medio de la Asociación Pop No'j / Comité de Oxford para el Alivio del Hambre (OXFAM), apoyará la realización del diseño del plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer se acordó trabajar en conjunto para la realización del mismo. Este tipo de alianzas benefician a la Práctica Profesional Supervisada, de manera que puede ser un posible espacio de práctica para futuras estudiantes, así mismo se pone en práctica los fines de la gerencia que es el ganar ganar. También se puede mencionar que de esta manera las profesionales en Trabajo Social, evidencian capacidades de gestión, negociación y responsabilidad.

Otro resultado no previsto, fue la solicitud de parte de la encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, para desarrollar un taller sobre motivación dirigido a un grupo organizado de mujeres que atiende la Oficina. La actividad pretendía hablarles acerca de la importancia de la autoestima y la valoración y todo aquello que motiva el deseo de vivir, debido a que en el municipio existe un número elevado de mujeres que sufren violencia familiar, algunas han sido abusadas por algún familiar.

2.2.4 Descripción de actividades.

Reunión con el Alcalde y el Concejo Municipal, para agendar reuniones y talleres a desarrollarse en las siguientes fases. En esta actividad se solicitó fecha para realizar segundo, tercer y cuarto taller.

Se coordinó con la directora de la Oficina Municipal de la Mujer para agendar actividades en esta fase.

Se gestionó el espacio, mobiliario y equipo para realizar las actividades que corresponde a esta fase.

Se realizaron las convocatorias respectivas para llevar a cabo los talleres, acá se incluye el diseño y distribución de invitaciones para el personal de la Corporación Municipal, así como también al encargado de la Dirección Municipal de Planificación.

Se solicitó a las instituciones el apoyo para llevar a cabo el segundo taller sobre la elaboración de la misión, visión y valores del plan estratégico. Se oficializó la solicitud a través de una nota escrita. Así mismo la realización del tercer taller sobre “La elaboración de líneas estratégicas del diseño del plan estratégico” y el cuarto taller “Elaboración del Plan Estratégico”.

Realización del taller "Misión y Visión del Plan Estratégico", el cual fue impartido por el personal del Instituto Nacional de Administración Pública –INAP-, este fue desarrollado con el fin de brindar conocimientos sobre qué es la misión y la visión en el plan estratégico, así mismo como se construye. Este taller finalizó con la construcción en borrador de la misión, visión. Esto se logró con el apoyo del grupo de participantes de la Corporación Municipal, Oficina Municipal de la Mujer, Dirección Municipal de Planificación y la coordinación de la estudiante en Práctica Profesional Supervisada.

La facilitadora del taller logró la participación de los asistentes utilizando una dinámica rompe hielo, de esta manera se ganó la confianza de los participantes y perdieron la

timidez y el miedo de hablar, después de la realización de esta dinámica, se creó un ambiente ameno, de participación más activa.

Se solicitó apoyo al personal de la Secretaria General de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN), para recibir asesoría técnica durante el proceso para realizar el Plan Estratégico en la Oficina Municipal de la Mujer. En este sentido se realizaron reuniones para obtener insumos para construir el diseño del plan estratégico.

Se elaboraron instrumentos de apoyo, que servirán de utilidad para registrar las actividades durante el proceso.

Se recopiló información bibliográfica que fundamentará la construcción del plan estratégico.

Realización de taller “Elaboración de líneas estratégicas para el diseño del plan estratégico”, este taller fue impartido por el personal del Instituto de Administración Pública INAP. En esta oportunidad se realizó una recapitulación de lo trabajado en los anteriores talleres con el fin de entrelazar las actividades en el marco de la realización del plan, esta actividad pretendía dar a conocer qué es una línea estratégica y cómo identificarlas. Se puede dar solución a una problemática existente.

En este sentido se presentaron los problemas identificados en el diagnóstico realizado en el municipio en la etapa de la Práctica Profesional Supervisada I, así como también reuniones con la encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, grupos focales con las mujeres del municipio. De esta manera se abordó la problemática y como a través de una estrategia de acción se podía dar respuesta a través de acciones específicas en un periodo determinado.

Se contó con la participación de los miembros de la Corporación Municipal, Oficina Municipal de la Mujer y Dirección Municipal de Planificación con la colaboración en la gestión y coordinación de la estudiante en práctica.

Se pidió apoyo a la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles (ALIAMAK) para la Prevención de la Violencia de Género, que por medio Asociación Pop No'j /Comité de Oxford para el Alivio del Hambre (OXFAM), facilitarán su asistencia técnica y financiera para la elaboración del diseño del plan estratégico.

Se solicitó apoyo a la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles (ALIAMAK), para la ejecución del cuarto taller “Elaboración del plan estratégico”.

En esta actividad se realizó una síntesis de los temas anteriormente abordados haciendo énfasis en la importancia de la planificación estratégica y de cómo ésta la podíamos incorporar a todos los aspectos de la vida, no solamente en las instituciones en que cada persona se desarrolla, sino que también en los aspectos personales. De esta manera con el aporte de cada uno de los participantes, se fueron dando a conocer los aspectos que se trabajan en la realización del plan estratégico y como cada aporte por mínimo que sea, es valioso en la construcción del mismo. Se finalizó la actividad, dando a conocer los avances que se han tenido en el diseño de la elaboración del plan estratégico.

Se recibió asesoría técnica por parte del personal del Instituto Nacional de Administración Pública, para orientar las acciones en la construcción del plan estratégico, para ello se coordinó algunas sesiones donde se trataba la temática del diseño, que aspectos conlleva, que alianzas se deben lograr, y de qué manera se puede realizar una participación efectiva y activa de parte de los miembros de la Corporación, haciendo énfasis en el empoderamiento que debe obtener la Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, para fortalecer la oficina.

Con la realización de esta fase se logró dar a conocer a la Oficina Municipal de la Mujer ante los miembros de la Corporación, que en su mayoría es nueva y no conocían las actividades realizadas por la Oficina.

2.2.5 Observaciones.

Los miembros de la Corporación Municipal, demostraron interés por conocer más de cerca los proyectos productivos que llevan a cabo en la Oficina Municipal de la Mujer.

Las líneas estratégicas fueron desarrolladas en base a la realización previa de un diagnóstico para conocer los problemas y necesidades del sector de mujeres del municipio.

2.3 Fase III: Validación del plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer.

2.3.1 Objetivos de la Fase.

- Coordinar con las instituciones de apoyo, la elaboración del diseño del plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer.
- Elaborar y presentar a la Corporación Municipal el diseño del plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer.
- Crear el comité que de seguimiento a las actividades del plan estratégico.

2.3.2 Resultados Previstos.

El resultado previsto para esta fase era: "Diseñado el Plan Estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer". Para este resultado previsto el indicador era: "Documento con visto bueno de las autoridades".

Este indicador fue alcanzado satisfactoriamente, debido a que se coordinó la actividad, para la entrega oficial del plan estratégico contando con la participación y aprobación de las autoridades municipales. Para el diseño y elaboración del plan se contó con la asesoría técnica de la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles (ALIAMAK).

Otro resultado previsto en el diseño del proyecto para esta fase: "Conformado comité para la implementación del plan estratégico en la Oficina Municipal de la Mujer". Para este resultado previsto el indicador era: "Acta de miembros firmada y sellada".

Este indicador fue alcanzado satisfactoriamente, debido a que se estableció el comité conformado por: el Alcalde, el representante de la Dirección Municipal de Planificación, el representante del Departamento de Asistencia Financiera y una representante de la Alianza de Mujeres Mayas kaqchikeles (ALIAMAK). Se firmó un convenio, el cual tiene vigencia de un año, para llevar a cabo actividades de seguimiento y monitoreo del plan estratégico por parte de la Alianza, para apoyar las actividades planificadas en el plan.

2.3.3 Resultados no previstos.

Un resultado no previsto fue haber obtenido apoyo de parte de la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles (ALIAMAK) para dar seguimiento en conjunto con la Municipalidad a las actividades planteadas en el Plan Estratégico, ambas instituciones firmaron un convenio, para establecer la temporalidad del mismo, el cual será por un año. Para ello contarán con el apoyo de personal técnico para el monitoreo de las actividades.

Otro resultado no previsto, fue el compromiso público de todos los miembros de la corporación por apoyar las actividades de la Oficina Municipal de la Mujer a favor del sector de mujeres del municipio. Agradecieron los talleres impartidos, reconociendo que desconocían las leyes a favor de las mujeres y que con la intervención de la estudiante en práctica profesional supervisada habían conocido un poco más acerca de la temática en relación a las mujeres.

Otro resultado no previsto, fue la solicitud pública del Alcalde hacia la Corporación para que asumieran el rol de servidores públicos, que fueran temerosos de las leyes y sobre todo que se trate de dar cumplimiento a las acciones que apuestan por el desarrollo de las mujeres, que él le apuesta al desarrollo local, con la participación de las mujeres. Y que su compromiso para el próximo periodo es tener a una mujer en la Corporación Municipal.

Así mismo otro resultado, fue el fortalecimiento que asumió la Directora de la Oficina Municipal de la Mujer en cuanto al papel que debe desempeñar como encargada de la oficina, manifestó que asumirá con mayor compromiso el rol y las funciones que le

corresponde realizar. En la actividad de cierre agradeció a la estudiante en Práctica Profesional Supervisada la oportunidad de haber realizado actividades en conjunto con la nueva Corporación, debido a que en la anterior administración pese a que era el mismo Alcalde no tuvo la oportunidad de conocer a los miembros del Concejo. Comentó que estos espacios de los talleres habían permitido dar a conocer su trabajo y que a la vez este fuera valorado. Y lo más importante fue que, algunos miembros de la corporación se habían acercado a conocer más de cerca las actividades que la Oficina Municipal de la Mujer realiza y que unos concejales estaban apoyando la realización de unos proyectos específicos.

2.3.4 Descripción de actividades.

Se realizó una reunión con el Alcalde y el Concejo Municipal, para agendar reuniones y talleres a desarrollarse en la última fase. En esta actividad se programó fecha para realizar el taller sobre validación del plan estratégico.

Se coordinó con la directora de la Oficina Municipal de la Mujer las actividades correspondientes a esta fase.

Se coordinaron reuniones con el personal de la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles para elaborar el diseño del plan estratégico. Esto implicó un proceso metodológico que incluía: revisión documental de leyes y política nacional, diagnósticos locales, planes de desarrollo municipal, reuniones de trabajo con la Oficina Municipal de la Mujer, grupos focales con mujeres organizadas, entrevista con Alcalde y actores claves, recolección de indicadores sobre la situación de las mujeres, validación de contenido con la directora de la oficina. Se realizaron diferentes sesiones de trabajo donde se redactó el marco legal de la Oficina Municipal de la Mujer, marco normativo e institucional, la descripción de la situación de las mujeres del municipio, y el marco estratégico.

Para llevar a cabo las actividades que corresponde a esta fase, se gestionó el uso del espacio, mobiliario y equipo.

Se realizaron las convocatorias respectivas para llevar a cabo los talleres, acá se incluye el diseño y distribución de invitaciones para el personal de la Corporación Municipal, así como también al encargado de la Dirección Municipal de Planificación.

Realización del taller "Validación del plan estratégico". Fue impartido por la estudiante en Práctica Profesional Supervisada, el objetivo de este taller era dar a conocer preliminarmente a los miembros de la Corporación el diseño del plan, para discutirlo y señalar alguna observación y si fuese necesario realizar una modificación. En este taller se dio a conocer específicamente el marco estratégico; es decir las líneas estratégicas con las cuales se trabajaría, partiendo de los problemas encontrados de la situación de las mujeres del municipio. Se discutió la problemática que vive la mujer, por lo que todos los miembros estuvieron de acuerdo con el marco estratégico.

Se elaboraron instrumentos de apoyo, para registrar las actividades durante el proceso.

Se asistió al taller realizado por la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles (ALIAMAK), para promover la organización para la prevención de la violencia (plan de acción, mapas de riesgos, medidas de seguridad, guías de acción para la prevención de género). En este taller se tuvo la oportunidad de participar con mujeres de otras Oficinas Municipales del Departamento de Chimaltenango, así como también de lideresas de Santa Cruz Balanyá.

Así mismo se realizó la actividad de clausura del proyecto "Diseño de un plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer. La entrega del Plan se realizó en conjunto con la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles a todos los miembros de la Corporación Municipal, contando con la asistencia de todos los Concejales, el Alcalde Municipal, el encargado de la Dirección Municipal de Planificación, Alcalde auxiliar de una Aldea de Santa Cruz Balanyá. En esta actividad se hizo entrega oficial del documento, para ello se realizó una breve reseña de lo que implicó la práctica profesional desde su primera etapa, fue todo un proceso analizado desde el contexto de la problemática que

viven las mujeres, también se presentó una síntesis de los talleres realizados y como cada uno de ellos fue insumo para el documento final.

En esta presentación la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles (ALIAMAK) dio a conocer que estará apoyando las actividades de seguimiento y monitoreo, para institucionalizar las actividades estratégicas planteadas en el plan. De esta manera se realizó un compromiso entre ambas instituciones: Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles (ALIAMAK) y la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá.

Se realizaron visitas de agradecimiento por la asesoría técnica recibida de parte de las instituciones de apoyo en el inicio de la ejecución del proyecto: Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN) e Instituto de Administración Pública (INAP).

2.3 5 Observaciones.

Los miembros de la Corporación Municipal, demostraron interés por dar seguimiento a las actividades de la Oficina Municipal de la Mujer.

La directora de la Oficina Municipal de la Mujer, demostró mayor empoderamiento acerca de la temática de las mujeres y solicitó a las autoridades mayor compromiso a partir de este momento.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenido con la ejecución del proyecto: Diseño de un plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer.

El análisis de resultados se realizará en base a tres ideas esenciales:

- La planificación estratégica es fundamental para el fortalecimiento institucional.
- La participación social de la mujer como base para el desarrollo humano.
- La alianza estratégica elemento importante en la gestión pública.

3.1 La planificación estratégica es fundamental para el fortalecimiento institucional.

La planificación estratégica, es una herramienta gerencial, tal como se menciona en el marco teórico, es un proceso que formaliza las acciones administrativas y organiza las líneas de acción de las instituciones.

En este sentido la planificación estratégica, es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones gubernamentales en torno a las actividades que realizan y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen, principalmente en los programas sociales que se desarrollan en beneficio de la población, tal como lo indican los fines de la gerencia social.

Es de suma importancia que los servicios que las organizaciones presten sean planificados y evaluados con anterioridad, que no se improvise, para que de esta manera se logre fortalecer e institucionalizar los cambios generados a partir de la planificación en las diferentes organizaciones.

Por lo anterior es importante realizar un adecuado análisis del entorno, y sobre todo diseñar las estrategias que direccionen el sentido de la institución u organización, para prever las problemática de futuro y saber intervenir en las mismas.

Por otra parte la eficiencia con que se presten los servicios y la efectividad de los programas sociales dependen de cómo son administrados o gerenciados por las organizaciones. Es importante tomar en cuenta lo que significa gerenciar en las organizaciones, para poder entender la relevancia de la planificación estratégica. Gerenciar es promover estrategias de motivación, participación y estímulo tanto del factor humano de la organización, como de los diferentes elementos propios de la dinámica organizacional y las diferentes funciones dentro de las cuales destacan, el liderazgo, la toma de decisiones, la planificación estratégica, el clima y la cultura organizacional, la comunicación y otros procesos vinculados al ámbito de la gerencia.

A pesar que se dice que la planificación estratégica es fundamental para el fortalecimiento institucional, es significativo tomar en cuenta, que existen otras herramientas para lograr ese fortalecimiento y que van de la mano con la planificación, por ejemplo la comunicación efectiva que pueda existir a lo interno de las organizaciones con el personal y especialmente entre aquellas personas que ocupan puestos importantes encargadas de direccionar los procesos.

En este sentido la relación que pueda surgir entre las diferentes personas debe ser en aras de ejecutar las actividades previamente planificadas de la mejor forma, en el menor tiempo y optimizando los recursos

Igualmente se debe tomar en cuenta que pueden surgir diferencias y para ello se debe considerar técnicas de resolución de conflictos, por elementos que puedan surgir, que hagan que falle la comunicación efectiva.

Solamente de esta manera se puede propiciar un clima organizacional agradable para poder planificar las actividades a futuro, debido a que la planificación estratégica es ese proceso de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos u objetivos.

La planificación estratégica se aplica para proporcionar una dirección general a la organización con estrategias financieras, estrategias de desarrollo de recursos

humanos u organizativos, desarrollo de tecnología de la información y creación de estrategias de marketing, para enumerar tan sólo algunas aplicaciones.

Lo más importante en la planificación, es lograr un impacto positivo y sobre todo crear sostenibilidad en los proyectos ejecutados. Como ya se mencionó esta planificación conducirá y orientará a la institución a una mejor organización, y optimizar los recursos con los que cuenta.

Por otra parte Durkheim (1956) indica que los hechos sociales son todos aquellos fenómenos que ocurren en la sociedad, podemos decir que la necesidad de estructurar mejor las funciones y la dinámica de planificar para las instituciones que se dedican a trabajar por el bienestar de las personas, la planificación estratégica se convierte en ese instrumento orientador, que permitirá una mejora en la organización, que la fortalecerá, creando una mejor estructura, lo que nos puede permitir una mejor intervención y modificar esos hechos sociales que a veces se generan y de esta manera las instituciones pueden dar respuesta a todos aquellos fenómenos que se den en la sociedad.

Además en el mundo actual, la dinámica social en la que se desenvuelven las personas exige que se optimicen los recursos, por ello ha surgido la necesidad en las instituciones de optimizar los procesos y ya se ha desarrollado una concepción sobre una Gerencia Social dedicada a las políticas y los programas sociales, trabajado en las organizaciones.

De la misma manera se debe tomar en cuenta a Maslow (2003), el cual menciona en su teoría de la motivación que existen diferentes niveles de necesidades, así mismo las jerarquiza, estas necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de pertinencia o afiliación, de estima o reconocimiento y de autorrealización. Cada vez es mayor el número de personas que se quedan en el nivel de satisfacer las necesidades fisiológicas, es decir, al no cumplir sus necesidades básicas como la alimentación, la obtención de recursos esenciales para subsistir no pueden pensar en autorrealización, sino más bien en que

deben cubrir sus necesidades de primer orden. Las necesidades cada vez son mayores, los niveles de pobreza aumentan. En este sentido el Estado juega un papel importante en la función de las instituciones gubernamentales el cual debe promover la descentralización, para que se optimicen los recursos y que la cobertura de servicios sea mayor.

Las municipalidades deben ejercer el poder local y deben estar preparados para la evolución de la sociedad, la que se mueve en una dinámica social compleja y no es estática y se encuentra en constantes cambios. La dinámica social se encarga de evaluar y analizar el cambio y evolución de los modos de producción, las organizaciones e instituciones sociales y su interacción con la realidad social, económica, cultural, política, ecológica, etc., ya que engloba todas las áreas de constante cambio en el mundo y con las que el ser humano se desarrolla.

Por tanto, esta dinámica social obliga a las instituciones a estar preparadas también en la evolución, se debe ser progresista, proponer nuevas formas de intervención, dejar el paternalismo y fomentar el potencial humano, de cada persona.

Así mismo para el fortalecimiento institucional, las mismas deben desarrollar habilidades de autoconocimiento, es decir, se debe realizar una matriz de análisis FODA análisis interno (Debilidades y fortalezas), análisis externo (amenazas y oportunidades), para encontrar todas aquellas amenazas u oportunidades a lo interno y externo de la institución, para identificar actores estratégicos, que permitan crear alianzas interinstitucionales, que se desarrolle la habilidad de negociar.

Se debe cambiar esa idea que las instituciones del Estado son ineficientes a manera de optimizar tiempo y recursos, características que se vuelven valiosas en la planificación estratégica.

Por consiguiente el plan estratégico, constituye una herramienta clave para la toma de decisiones del actual Concejo Municipal, Alcalde y la Oficina Municipal de la Mujer, e involucra a las diferentes instituciones del estado, organizaciones no gubernamentales,

consejos de desarrollo, asociaciones de mujeres, instituciones académicas, iglesias y cooperación internacional, para que de forma conjunta se articulen esfuerzos para el desarrollo integral de las mujeres de Santa Cruz Balanyá.

Esto conlleva otras situaciones que de igual forma fortalecen a la Municipalidad tales como: articulación de redes interinstitucionales, ese apoyo que es vital para la ejecución de las actividades programadas, el cual se puede desarrollar a través del apoyo financiero y técnico de otras instituciones interesadas en apoyar, lo cual también conduce al fortalecimiento y sobre todo a no obviar que se trabaja con personas, con seres humanos, que merecen una mejor calidad de vida, que las acciones de fortalecimiento, deben ir encaminadas, para brindar un mejor servicio para la población.

Pero así como la gerencia requiere de un sentido más social, lo social requiere de un sentido más gerencial a través de estrategias de planeación, implementación y evaluación de los impactos sociales que se generan, con eficiencia y eficacia, y que contribuya a que la institucionalidad se convierta en un instrumento para el desarrollo global de la sociedad.

Los gobiernos locales deben invertir el tiempo y los recursos necesarios así como asumir el compromiso para preparar los marcos legales, políticos e institucionales adecuados para favorecer la construcción de la ciudadanía, que permita a las personas tomar responsabilidad en el proceso de la descentralización. Por ello también es importante contar con una planificación estratégica, por que se añade otro elemento más al fortalecimiento institucional, se crea ciudadanía por las acciones realizadas y se apoya el proceso de la descentralización, en otras palabras un plan estratégico ayuda a pensar en soluciones estratégicas a problemas reales que atraviesa una comunidad y que permite a las instituciones en este caso la Municipalidad a estar mejor preparados, utilizando uno los principios de la Gerencia, como es trabajar con la incertidumbre, para poder dar respuesta a la problemática social de manera eficiente y de una forma oportuna, tomando en cuenta la diversidad cultural, étnica, económica y social que tiene

el país, y que en un espacio tan pequeño como lo son los municipios son más marcados y evidentes.

Otra vez queda evidenciado que la planificación permite asumir con seriedad y compromiso todas aquellas acciones programadas en el plan, que son producto de todo un análisis, de un diagnóstico para conocer la situación en la que se encuentra la comunidad.

Igualmente la planificación permite crear compromisos, derechos, claridad, tiempo, objetividad y recursos en el personal de la Municipalidad, quedando evidenciado una vez más lo que genera la planificación en el fortalecimiento de las instituciones.

3.2 La participación social de la mujer como base para el desarrollo humano.

La participación social es la toma de conciencia de uno o varios individuos acerca de la importancia de sus aportes como miembros de una comunidad en la toma de decisiones. Los participantes sociales, orientan sus acciones una con respecto a la otra. Se resume como la iniciativa de tomar decisiones para lograr un objetivo en la sociedad o grupo social. No es más que un proceso conjunto a través del cual se plantea una corresponsabilidad entre las autoridades y los integrantes de cada comunidad para enfrentar los problemas que los aquejan.

En este sentido, la participación social de las mujeres conlleva otros elementos, no solamente el de la participación como parte de una sociedad, que lleva implícito las obligaciones para ejercer ciudadanía, sino que también es un espacio para poder ejercer los derechos de participación, de expresión de las mujeres, como base esencial del desarrollo de las comunidades a nivel local.

La participación ciudadana posee mecanismos que pretenden impulsar el desarrollo local y la democracia participativa a través de la integración de la comunidad al quehacer político.

De esta manera se fortalecen las acciones de la participación social de las mujeres a nivel de la comunidad, en aras de alcanzar una participación real y efectiva, donde las mujeres puedan desarrollarse en otros contextos y no solamente en los tradicionalmente conocidos en sus roles como amas de casa.

Como señala Durkheim (1896) en su teoría, acerca de los hechos sociales, indicando que estos son unidades de estudios. Podemos indicar que la participación social de las mujeres puede ser estudiada como un hecho social, para entender la dinámica de las mujeres en estos procesos que tradicionalmente han sido espacios donde solos los hombres se han podido desarrollar. También señala que la conciencia colectiva, crea solidaridad en los grupos, por tanto la participación de las mujeres puede generar esta conciencia colectiva, a fin de crear condiciones de igualdad en los grupos organizados.

Se debe tomar en cuenta que la sociedad no es estática y que se encuentra en constante cambio y evolución, para ello es importante el autoconocimiento para aportar en los cambios sociales, para desarrollar mejores condiciones de vida en las sociedades, pero sobretodo sensibilizar a la población sobre la necesidad de efectuar estos cambios.

Así mismo la participación de los miembros de una comunidad conduce al desarrollo y es necesaria para la construcción de la democracia, debido a que esta participación amplía los horizontes de la participación social, la cual puede ser participación política, posicionando a las mujeres en espacios de tomas de decisiones, lo cual permitiría un equilibrio y equidad entre hombres y mujeres, otorgando a estas últimas mejores condiciones de vida.

Por otra parte el desarrollo humano, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), es aquel que sitúa a las personas en el centro del desarrollo, trata de la promoción del desarrollo potencial de las personas, del aumento de sus posibilidades y del disfrute de la libertad para vivir la vida que valoran.

Cuando se habla que la participación social de las mujeres es esencial para el desarrollo humano, se pretende dar lugar a las acciones que grupos de mujeres han emprendido en sus comunidades con el fin de orientar y apoyar el desarrollo de las mismas. Es importante aprovechar todos aquellos espacios donde las mujeres puedan potenciar sus capacidades y para ello es fundamental que las autoridades locales creen espacios donde las mujeres puedan conocer y explotar las cualidades que cada una posee.

De esta manera con la participación social efectiva de las mujeres se promueve una cultura de cambio en los paradigmas machistas que tras años han llevado a pensar que la mujer no puede insertarse en espacio de importancia política, social, económica y cultural. Actualmente gracias al esfuerzo de muchas mujeres a lo largo de la historia, estas condiciones han mejorado, pero aún hay mucho por trabajar, para que el desarrollo llegue a todas las mujeres.

Es necesario tomar en cuenta que la participación social, conlleva a mejoras en las condiciones de vida, en todos los aspectos, tanto económico, político y social. En el aspecto económico, porque inserta a las mujeres en actividades que pueden significar un ingreso, que las conduzca a desarrollar proyectos productivos. En el aspecto social, las mujeres mejoran las relaciones humanas, intercambian ideas entre sí, aprenden y se capacitan para mejorar sus relaciones interpersonales. En el aspecto político, se descubren verdaderas lideresas, con capacidades para tomar puestos de incidencia política donde se posicionan para poder aportar y generar cambios en las áreas donde se desarrollan.

Por lo anterior se debe ver la participación como un mecanismo de acción para construir espacios donde las mujeres se puedan desarrollar.

En este sentido la Práctica Profesional Supervisada constituyó el espacio de las mejoras de las condiciones de las mujeres del municipio, a través de otorgar a las

autoridades locales un instrumento, en el cual se puedan fortalecer las acciones de la Oficina Municipal de la Mujer.

Por tanto se concluye que la participación plena de las mujeres en todos los contextos conlleva a mejorar su condición de vida en sociedad.

3.3 La alianza estratégica elemento importante en la gestión pública.

La alianza estratégica se convierte en otra herramienta importante de la gerencia social, debido a que para crear sostenibilidad en los programas, planes u otros instrumentos que apoyen la gestión de las instituciones, tal como se menciona en el marco teórico, es importante crear alianzas con instituciones que apoyen la ejecución de los programas.

La gestión pública en las instituciones de gobierno actualmente demanda la realización de las actividades de manera eficaz y eficiente, tratando de dar cumplimiento a los fines de la gerencia social, que se mencionan en el marco teórico, tomando como base alcanzar un determinado nivel de prestación de servicios utilizando la menor cantidad de recursos disponibles.

En este sentido es importante crear alianzas estratégicas con instituciones gubernamentales como no gubernamentales que apoyen la realización de las actividades propias de la institución.

De esta manera se hace necesario utilizar la herramienta de la alianza estratégica, para fusionar esfuerzos con instituciones de apoyo. El carácter estratégico de realizar alianzas radica en el fortalecimiento de la institución propiamente, se fortalecen las estructuras participativas tanto de la institución como de la comunidad donde se insertan. También fomenta la realización de proyectos que conlleven el desarrollo a la comunidad.

Por otra parte la realidad de las Municipalidades está llena de problemas complejos dentro de la dinámica organizacional, como la débil comunicación interna, ausencia de planes de seguimiento y monitoreo de los proyectos, por mencionar algunas. Por lo que las alianzas estratégicas se convierten en elementos fundamentales, para que los planes municipales se fortalezcan y puedan incidir en el cambio y la transformación de las dinámicas organizacionales. A través del apoyo en la ejecución y monitoreo de los proyectos, en la capacitación al personal de las municipalidades sobre el liderazgo, conocimientos de leyes, etc. Temas que muchas veces no se abordan por falta de tiempo o recursos, pero que otras instituciones pueden apoyar.

Otro aspecto importante en la conformación de alianzas estratégicas con las instituciones tiene que ver con la sostenibilidad y el seguimiento que puedan dar a los planes estratégicos. Muchas veces las administraciones municipales al empezar un nuevo periodo arrancan de cero, hecho que puede ser aprovechado para incorporar nuevas estrategias donde se incorporen aspectos como el liderazgo y la participación de la sociedad a través de los grupos organizados como los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), grupos organizados de mujeres, etc. y de ello depende la sostenibilidad y el seguimiento de los planes, del grado de involucramiento y la capacidad de autodeterminación de las autoridades y muchas veces estos elementos se estructuran mejor a través de la conformación de alianzas.

Estas estructuras crean espacios de organización y fortalecimiento en las actividades propias de las organizaciones de la administración pública. La apertura de espacios permite inclusive la descentralización de las dependencias del Estado, que se trabaje con transparencia en los proyectos ejecutados y en todo lo que compete a la prestación de los servicios. Por ello es importante identificar las organizaciones sociales que tengan presencia en el municipio. Lo más relevante es que la articulación de las redes o alianzas entre diferentes sectores, ya sean públicos o privados puedan generar desarrollo en la comunidad, en la institución mayor capacidad de gestión para atender las necesidades de la población.

Otro elemento importante en la conformación de alianzas es el intercambio de conocimientos y aprendizajes, debido a que la experiencia institucional se enfrenta con nuevas formas de trabajo, se fortalecen las relaciones interpersonales.

Las alianzas estratégicas se pueden tomar como herramienta estratégica, que le permite a las instituciones visionar de forma permanente desde dónde, con quién y cómo puede establecer procesos mancomunados para generar impacto social en las comunidades.

Desde luego, las redes son escenarios con gran posibilidad de generar alianzas que permitan avanzar en la concretización de los objetivos visionados por las municipalidades.

Lo más importante del trabajo de las alianzas que se puedan dar es trabajar por un objetivo en común, los aspectos positivos que de ahí se puedan generar fortalecerán el trabajo realizado por las municipalidades.

En este sentido la alianza que se logró realizar entre la Municipalidad y la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles, fortalecerá las acciones realizadas por parte de la Municipalidad para el sector de las mujeres del municipio, a través de las acciones coordinadas entre la Alianza de Mujeres Mayas kaqchikeles y la Oficina Municipal de la Mujer. Quienes trataran de brindar sostenibilidad a todas las acciones propuestas en el plan estratégico.

Con ello se reafirma que la gestión pública en este caso la Municipalidad fortalece sus acciones a través del apoyo de otras instituciones, interesadas en trabajar por un objetivo en común.

3.4 Conclusiones

- La planificación estratégica es una herramienta importante para fortalecer las instituciones del Estado, debido a que se constituye en una herramienta de gestión, un instrumento válido para gestionar el desarrollo de las comunidades.
- La participación de las mujeres constituyen una base para el desarrollo humano, debido a que las mujeres tradicionalmente han estado excluidas de los procesos de participación social, política, económica y cultural de la sociedad, negándoles el derecho a opinar e incidir en los cambios sociales, pero la participación de la mujer cobra relevancia, en el sentido que se crea un desarrollo equitativo, equilibrando los espacios de participación social. De esta manera podemos concluir que con la participación de hombres y mujeres se puede alcanzar el desarrollo.
- Las alianzas estratégicas se constituyen en un elemento importante en la gestión pública porque son una herramienta para gestionar recursos de otras entidades, que puedan apoyar la realización de proyectos.

3.5 Recomendaciones

- Es necesario dar seguimiento a las actividades planteadas en el plan estratégico de la Oficina Municipal de la Mujer, para poder crear sostenibilidad en cada uno de los proyectos planteados.
- Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad capacitar permanentemente a la Corporación Municipal en temas sobre violencia de género.
- Se recomienda capacitar a todos los empleados de la municipalidad sobre los criterios de gerencia: eficacia, eficiencia en la prestación de los servicios para brindar una mejor atención oportuna y con calidad.
- Se recomienda seguir apoyando los proyectos que permiten el desarrollo de las mujeres, debido a que de esta manera salen beneficiados todos los miembros de la familia que la integran.

3.6 Plan de Sostenibilidad

3.6.1 Justificación

El plan de sostenibilidad permite, que se pueda dar continuidad a las acciones propuestas en el plan estratégico, para garantizar el cumplimiento de las mismas, ahí radica la importancia del presente plan. La sostenibilidad es la capacidad de continuar brindando los servicios generados por el proyecto durante un periodo prolongado, después que termine la ejecución. Constituye una de las principales condiciones para lograr a largo tiempo una mayor efectividad o impacto del proyecto en el desarrollo.

Para la elaboración del presente plan, se tomó en cuenta el interés de las autoridades municipales por apoyar el desarrollo de las mujeres del municipio, así como también el interés del personal de la Oficina Municipal de la Mujer, por seguir fortaleciendo sus acciones. Se realizó el *“Diseño de un plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango”*. El plan pretende fortalecer a la Municipalidad como institución haciendo sostenibles las acciones para generar desarrollo local en el Sector de Mujeres del Municipio. A través de compromisos reales, contando con una participación realmente efectiva de parte de todos los involucrados.

3.6.2 Objetivo General

Asegurar el cumplimiento de las actividades y acciones concretas del “Diseño del plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer 2013 - 2017, para garantizar el desarrollo humano del municipio a través de las acciones de la Oficina Municipal de la Mujer.

3.6.3 Objetivo específicos

- Fortalecer a la Oficina Municipal de la Mujer, a través de acciones estratégicas en los procesos de formulación y planificación, asignación presupuestaria, implementación y monitoreo de las políticas públicas municipales que beneficien el desarrollo integral de las Mujeres del municipio.

- Garantizar que todas las acciones específicas sean acordes a las propuestas en el plan estratégico, que contribuyan al desarrollo a través de la participación efectiva de las mujeres del municipio.

3.6.4 Población destinataria

Personal que labora en la Oficina Municipal de la Mujer.

3.6.5 Beneficiarios

1500 personas del Municipio aproximadamente.

3.6.6 Metodología

El proceso metodológico que se utilizó en este proceso constó de:

- Revisión documental de leyes y políticas nacionales, diagnósticos locales, planes de desarrollo municipal elaborado por la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN) y la Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM).
- Reuniones de trabajo con personal de la Oficina Municipal de la Mujer,
- Realización de grupos focales con mujeres organizadas del municipio.
- Entrevista con Alcalde y actores claves.
- Recolección de indicadores sobre la situación de las mujeres.
- Realización de Grupos focales y fichas de registro de instituciones públicas.
- Apoyo técnico de parte de instituciones del Estado como SEGEPLAN, SEPREM, entre otros.

De esta manera las acciones a realizar desde la institución serán a través del recurso humano de la Municipalidad, la Dirección Municipal de Planificación y la Oficina Municipal de la Mujer, tratando de dar cumplimiento a las acciones estratégicas en base a los cinco ejes de trabajo propuestos en el diseño del plan estratégico: Organización y participación efectiva, Economía y recursos, Prevención de violencia de género, Equidad en el desarrollo de la salud integral y Conservación de los recursos naturales.

Se proponen actividades de seguimiento de ejecución y evaluación de los diferentes proyectos a realizar con un enfoque de participación efectiva de todos los involucrados, tomando en cuenta a todos los actores directos e indirectos.

3.6.7 Descripción d actividades

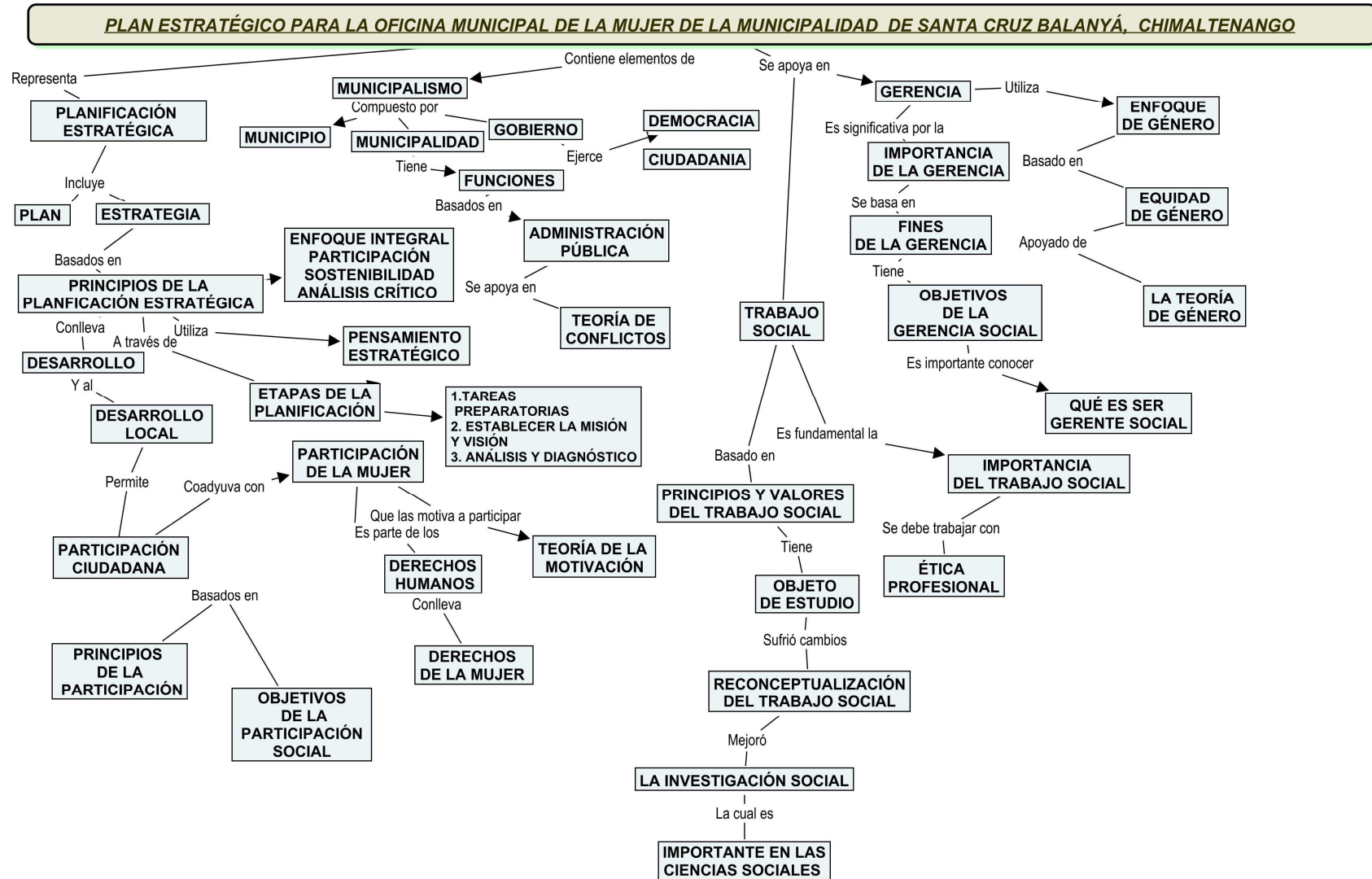
Actividad	Metodología	Tiempo	Responsable
Socialización del plan estratégico, para analizar las diferentes líneas de acción.	Reunión con los representantes de la Municipalidad, Oficina Municipal de la Mujer, Dirección Municipal de Planificación, Alianza de Mujeres Mayas Kaqchiqueles.	Durante el cuarto trimestre de 2012.	Encargada Oficina Municipal de la Mujer, representante de la Alianza de Mujeres Mayas kaqchikeles.
Realización de un compromiso institucional, para dar cumplimiento a las actividades.	Reunión de trabajo para analizar los proyectos propuestos y tratar de establecer una asignación presupuestaria en el Plan Operativo Anual (POA) 2013.	Durante cuarto trimestre del 2012.	Encargada Oficina Municipal de la Mujer, representante de la Alianza de Mujeres Mayas, encargado de la Dirección Municipal de Planificación, Tesorero.
Coordinación y planificación de actividades en base a cada eje estratégico.	Realizar cronograma de trabajo donde se incluya las actividades que competen a cada de eje de trabajo.	Primer trimestre 2013.	Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, Dirección Municipal de Planificación.
Gestión para apoyar los proyectos planteados en el plan estratégico	Realizar proceso de solicitud a diferentes instituciones para apoyo de los proyectos productivos planteados en el plan	Primer trimestre 2013	Encargada Oficina Municipal de la Mujer, representante de la Alianza de Mujeres Mayas, encargado de la Dirección Municipal de Planificación, Tesorero.
Coordinación de redes interinstitucionales.	Articular redes de trabajo con diferentes organizaciones que apoyen los proyectos a desarrollarse durante cada año.	Primer trimestre 2013.	Oficina Municipal de la Mujer, Dirección Municipal de Planificación, Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikel.
Gestión para coordinar a los grupos organizados de mujeres	Realizar sesiones con los grupos organizados de mujeres, para dar a conocer el plan estratégico	Primer trimestre 2013	Encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, Alianza de Mujeres Mayas kaqchikeles

Planificación de actividades con las lideresas del municipio	Elaborar, implementar y acompañar un mecanismo para promover la agenda estratégica de las mujeres, basada en el diálogo, consenso, y participación inclusiva, para incidir en los diferentes espacios de toma de decisiones: Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODE), Concejo Municipal de Desarrollo (COMUDE), Corporación Municipal, espacios regionales, nacionales: Ministerio Social, Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP) Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM), Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI).	Primer trimestre 2013	Encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, Alianza de Mujeres Mayas kaqchikeles
Promoción de mecanismos de organización, investigación e información para prevención, sanción y erradicación de la violencia de género de forma articulada y planificada.	Impulsar la elaboración e implementación de un plan interinstitucional de prevención de violencia de género. Elaborar el protocolo de acompañamiento, derivación y seguimiento a la víctima en la fase de asistencia psicológica y acceso a la justicia.	Segundo trimestre 2013	Encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, Alianza de Mujeres Mayas kaqchikeles
Promoción de la salud sexual y reproductiva de las mujeres con la clínica municipal y centro de salud	Desarrollar procesos de sensibilización de forma articulada con las mujeres organizadas desde sector salud (comadronas, grupo de embarazadas, etc.) para la multiplicación de conocimiento y empoderamiento de las mujeres, desde el enfoque de género	Primer trimestre 2013	Encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, Alianza de Mujeres Mayas kaqchikeles, Centro de salud, Clínica Municipal
Promoción de procesos de sensibilización y formación para prevenir la violencia de género y mejorar el acceso de las mujeres a la justicia con mujeres, jóvenes, instituciones Públicas, ong's e iglesias.	Diseño e implementación de una escuela de formación para la prevención de violencia de género con mujeres, instancias públicas.	Primer trimestre 2013.	Encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, encargado de la Dirección Municipal de Planificación, Alianza de Mujeres Mayas kaqchikeles y las diferentes instituciones de apoyo.

Promoción de la participación económica de las mujeres, acceso a productos, bienes, y servicios.	Desarrollar actividades de promoción, para dar a conocer los productos que laboran artesanalmente, las mujeres del municipio r	Primer trimestre 2013.	Encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, encargado de la Dirección Municipal de Planificación, Alianza de Mujeres Mayas kaqchikeles y las diferentes instituciones de apoyo
Realización de instrumentos de monitoreo y evaluación	Diseño de un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de cada línea estratégica.	Primer trimestre 2013.	Encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles
Analizar los resultados de las actividades desarrolladas y las experiencias obtenidas.	Reuniones con los grupos organizados de mujeres para sistematizar experiencias.	Al finalizar la ejecución operativa cada año.	Oficina Municipal de la Mujer, Dirección Municipal de Planificación.
Evaluación de las actividades desarrolladas en comparación con las actividades planificadas.	Reuniones con los miembros de la Municipalidad para evaluar la capacidad de gestión, cumplimiento de actividades para fortalecer procesos.	Al finalizar la ejecución operativa cada año.	Oficina Municipal de la Mujer, Dirección Municipal de Planificación, miembros de la corporación, tesorería.

CAPÍTULO IV. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

4.1. Mapa conceptual



4.2 Trabajo Social

El Trabajo Social es una modalidad operativa de actuación con individuos, grupos o comunidades, para la realización de una serie de actividades destinadas a resolver problemas, satisfacer necesidades o para atender a sus centros de interés. Las tareas de acción social y la prestación de servicios son realizadas, en cuanto a sus objetivos tácticos, con un alcance asistencial, rehabilitador o preventivo. (Ander-Egg.2002).

El Trabajo Social es un intento de afectar la inercia social que pareciendo prometer un cambio, de hecho reproduce los privilegios y las miserias de nuestras relaciones subdesarrolladas; vale decir que hay otros intentos, otros profesionales, que pretenden la transformación de la sociedad y que el esfuerzo de los Trabajadores Sociales se define dialécticamente (dan y reciben) refiriéndose a ese conjunto de tareas sociales que se plantean en cada momento de la historia. (Diego Palma. 1977).

El Trabajo Social es una forma de acción social que se expresa en varias actividades y se apropia de los conocimientos producidos por las diversas ciencias, además se apoya en una metodología científica. Se puede definir como una disciplina de las ciencias sociales que provee a las personas, grupos y comunidades de los servicios que alivian sus diversos problemas que le impiden su plena realización humana, asistiéndoles en la toma de una conciencia más clara sobre el protagonismo que deben asumir para transformar la realidad que les circunda. De esta manera puede observarse como la concepción del término Trabajo Social era visto como una forma para resolver los problemas de la sociedad.

4.2.1 Características del Trabajo Social

Estas cuatro características generales hacen la esencia de la acción social y de toda forma de intervención social:

- Se apoya en una concepción humanista de las relaciones interpersonales y de las relaciones sociales en general.
- Supone una implicación personal del trabajador social.

- Se basa en una concepción positiva acerca de las potencialidades del ser humano, en cuanto a las posibilidades de asumir un rol protagónico en la solución de sus propios problemas, mediante la incorporación organizada y consciente de los mismos destinatarios de los programas o usuarios de los servicios.
- Como forma de intervención social que tiene un fundamento científico y que se apoya en una actuación metódica, se caracteriza por un enfoque sistémico en el abordaje de los problemas que tiene en cuenta los condicionantes del contexto en que se aplica. Este contexto condicionante es considerado como un ecosistema en el que se da una combinación dinámica de los elementos ambientales y humanos, que por una parte, condicionan la acción y, por la otra, la acción misma del trabajo social procura modificar constructivamente, para lograr un mayor desarrollo personal y social.

El Trabajo social es una forma de acción social o de intervención social relacionada con la política social y el bienestar social.

4.2.2 Funciones del Trabajo Social

- Informar, orientar y asesorar en materia de acción social a personas, grupos e instituciones.
- Detectar, estudiar, valorar y diagnosticar las necesidades y problemas sociales.
- Prevenir las situaciones de riesgo social.
- Planificar programas y proyectos de promoción, prevención y asistencia de desarrollo social en el área de bienestar social con individuos, grupos y comunidades.
- Promover la inserción social de las personas, grupos, instituciones y comunidades.
- Promover la creación, desarrollo y mejora de los recursos comunitarios, iniciativas e inserción social.

- Fomentar la integración, participación organizada y el desarrollo de las potencialidades de personas, grupos y comunidades para mejorar su calidad de vida.
- Realizar Investigación social aplicada, encaminada a identificar, obtener y proporcionar, de manera válida y fiable, datos e información suficiente en que apoyar un juicio acerca del mérito o valor de los diferentes componentes de un programa o recurso social.
- Función gerencial. Organización y gestión de servicios sociales y recursos humanos, implementando los procesos de calidad en los servicios tanto a nivel de administraciones públicas como en servicios y organizaciones privadas.
- Función de Coordinación, desarrollo de mecanismos eficaces o redes de coordinación Inter-institucional y/o entre profesionales dentro de una misma organización.
- Participación en la elaboración y ejecución de políticas sociales.
- Facilitar la comunicación entre las partes, ayudar en la formulación de propuestas positivas y acuerdos, promover la reflexión de las personas sometidas a tensiones y conflictos, generar confianza en las propias soluciones de las partes implicadas, derivar los casos hacia otros profesionales cuando la función mediadora resulte insuficiente o inadecuada.
- Investigar problemas sociales, de la realidad social, investigación de aspectos epistemológicos de la disciplina y divulgación científica con la publicación teórico-práctica de las experiencias e investigaciones. (Ander Egg. (1995)).

4.2.3 Principios del Trabajo Social

Se entiende como principios del Trabajo Social, los valores y modalidades de acción propios de la Filosofía, que norman al Trabajo Social ante una integración humana facilitando su respeto, este es un resultado positivo pues en ellos prevalece la persona.

Los principios necesitan estar inspirados por un espíritu práctico secular, para su aplicación en la vida diaria, orientados siempre hacia el logro de objetivos, con responsabilidad e identidad hacia su profesión. Siendo estos:

- Respeto a la persona humana como un valor absoluto en su dignidad y en su libertad.
- Participación activa del individuo en su propio desarrollo.
- Autodeterminación como respeto a cada uno a decidir sobre su propia vida.
- Igualdad de oportunidades sin distinción de religión, raza o credo político.
- Individualización: que cada uno se tratado como un ser único e incanjeable. (Ander Egg. (1992)).

4.2.4 Objeto del Trabajo Social

Si entendemos por objeto aquello que una disciplina estudia, el objeto del Trabajo Social es la situación problemática generada por la carencia de recursos y las necesidades sociales, para ello se requiere de un Trabajo Social con una visión integradora.

Según Durkheim (1975) los hechos sociales se refieren a todo comportamiento o idea presente en grupo social, en este sentido podemos indicar que el Trabajo Social tiene por objeto de estudio todos aquellos hechos sociales, que intervienen en la individualidad y colectividad del ser humano.

4.3 Reconceptualización del Trabajo Social

La reconceptualización fue un movimiento que se dio en América Latina, a finales de la década de los sesenta, específicamente en Chile, cuyo objetivo era darle un giro a la profesión, en cuanto a su definición, objeto de estudio, formas de intervención, etc.

El objetivo era crear conciencia sobre la responsabilidad social que la profesión tenía, adecuándola a la realidad de los países subdesarrollados, tratando de intervenir de una manera eficaz y eficiente para mejorar los procesos que condujeran a un verdadero desarrollo.

Es de esta manera que surgieron dinámicas diferentes en la forma de hacer trabajo social. Este movimiento fue necesario para darle un giro al concepto de Trabajo Social,

para dinamizar los procesos y hacer más eficaces las técnicas y los métodos que hasta entonces eran utilizados.

A partir de este movimiento, se concibe un Trabajo Social diferente, dando pie a nuevas formas de pensamiento.

La reconceptualización retoma los pasos de investigación, diagnóstico, planeamiento, ejecución y evaluación. Pero al incorporar los procedimientos de la planificación, dio lugar al estallido de un "metodologismo", en el cual la fuerte presencia de positivismo en la metodología condujo a la existencia de un marxismo sin Marx en las construcciones metodológicas del Trabajo Social (Del Valle; Ramella: (2010)).

La década de los sesenta implicó nuevos desafíos para las prácticas de campo de lo social y lo humano, ya que en todas las disciplinas pueden observarse cambios relevantes, en la búsqueda de nuevas explicaciones y formas de intervención. Uno de los caminos más claros que se presentaban era el de la politización de los análisis y de las lecturas que pudieran realizarse. Todo este proceso atravesaba a la sociedad, y repercutía en las ciencias sociales como parte integrante de éstas.

Estas cuestiones, se apoyaban en la necesidad de estudiar y actuar sobre la realidad latinoamericana desde la cuestión de la colonización, que se expresaba en la dependencia y en la conformación estructural de la crisis. Estas situaciones, hicieron que el Trabajo Social atravesara por una fuerte revitalización. Ya no se trataba de buscar paliativos para superar situaciones de "carencia" o formas de acción que apuntaran al "desarrollo", la idea era generar prácticas que logran transformar esas realidades. Todo esto, implicó una fuerte revisión metodológica, teórica y de sentidos en cuanto a la disciplina.

La reconceptualización, por tener características de movimiento, contenía distintas vertientes que iban desde un marcado científicismo hasta la transformación rotunda del eje de las prácticas. Pero, más allá de las diferentes corrientes que la

reconceptualización tuvo, el atravesamiento fundamental del movimiento, fue la generación de nuevas prácticas y metodologías de intervención, que buscaban en general lograr un proceso de concientización en los grupos y comunidades donde se intervenía. Para tal fin, se planteaba como necesario reformular la práctica del Trabajo Social, en especial adaptando la realidad de los países de América Latina como dependientes.

Todo este proceso se va gestando, en una sociedad con realidades singulares, que atravesaban fuertemente la vida cotidiana e impactaban en diferentes esferas. La década de los sesenta, implicó desde muchos aspectos, una época de grandes cambios (Carballeda. (1995)).

Algunas de las dimensiones que favorecieron al trabajo social fueron:

- La incorporación definitiva de la consideración sistemática del contexto en la intervención del Trabajo Social.
- La necesidad de construir visiones históricamente situadas de los fenómenos y de los sujetos, reconociendo a estos últimos como resultado de relaciones sociales, de modo que no se puede pretender comprender al individuo al margen de las relaciones sociales, como tampoco considerar a las relaciones sociales con independencia de los individuos que las encarnan.
- El reconocimiento y la indagación de la dimensión política de la profesión.
- La superación del sentido común como fundamento de la intervención y el afianzamiento de la necesidad de intervenciones desarrolladas como la mediación de la teoría.
- El impulso del desarrollo de la producción teórica.
- La necesidad de profundizar el estudio de los vínculos entre la profesión y la sociedad.
- El develamiento de la naturalización de las necesidades y problemas sociales.
- La creación de la posibilidad de pensar las imposibilidades hasta entonces no pensadas y aceptadas, y de situar tales imposibilidades ya no de manera esencialista, sino situadas histórica y socialmente.

- El replanteo de la siempre conflictiva relación entre teoría y método (Alayón. (2005)).

Después de la reconceptualización el trabajo social perdió todo el enfoque positivista, el cual considera como conocimiento auténtico, el conocimiento científico. Hoy en día se cree tanto en el enfoque cualitativo y cuantitativo, para crear conocimiento.

4.4 Importancia del Trabajo Social

A lo largo de la historia el Trabajo Social ha sufrido transformaciones necesarias para definir sus funciones y delimitar su actuar profesional. La importancia del Trabajo Social radica en la transformación de las realidades sociales, de ahí que el profesional en Trabajo Social debe estar capacitado para ser orientador y facilitador de procesos, con el fin de transformar todas aquellas situaciones no deseadas, con necesidades y carencias a aquellas deseadas donde se conoce el capital social, donde las personas son autores de su propio cambio, donde se potencializan sus capacidades.

El compromiso del Trabajo Social frente al desarrollo de la sociedad civil del siglo XXI se define en su capacidad de animar la participación social de los ciudadanos para el desarrollo de su propio dominio frente a las cosas que suceden en su entorno más inmediato con la contribución del Estado y de las instituciones de la sociedad civil.

Por tanto el Trabajo Social actual debe hacer una ruptura con el pensamiento tradicional, para darle paso a la creatividad, a la prospectiva, la racionalidad y la ética como elementos básicos de una práctica profesional con conciencia, en aras de alcanzar el desarrollo y que las sociedades sean transformadas.

4.4.1 Lo social en Trabajo Social

Abordar la problemática de lo social implica tener que dar cuenta de un campo y una categoría de una amplitud notable: lo social constituye uno de los fundamentos de lo humano; todo lo abarca y todo lo comprende en el mundo constituido por el hombre. La sociedad, se estructura desde lo social, el individuo es un ser social. Las relaciones

entretejen una red que todo lo penetra. Las clásicas separaciones entre lo público y lo privado, lo político y lo económico, el Estado y la familia, etc., resultan hoy insuficientes para comprender espacios de entrecruzamientos que exigen nuevas caracterizaciones que sean capaces de contener las dinámicas de los actuales fenómenos humanos.

El Estado pertenece y no al ámbito de la sociedad, se comporta como separado del mercado pero al mismo tiempo en relaciones de intrincada dilucidación. La sociedad civil se ha desarrollado de manera impensada, imprimiendo nuevos espacios de cruce de lo público y lo privado, de la familia y el Estado; constituyendo un campo común que responde a un corte o ámbito estructural diferente al corte institucional del funcionamiento de la sociedad, el presente señala la importancia de su caracterización.(Rozas.(2006)).

4.4 2 Investigación social

Es el proceso que utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social (investigación pura) o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada).

La investigación social es hoy una realidad, lo es como parte de otra más amplia, las Ciencias Sociales. Las mismas consideran tres aspectos:

Lo empírico..... (Observado, no observado)

Lo teórico..... (Previsto, no previsto)

Lo axiológico..... (Deseado, rechazado)

Lo empírico es lo estudiado en una investigación en concreto, lo teórico sirve como un marco referencial de la investigación y lo axiológico es subyacente, ya sea como criterio de selección de lo que se estudia o como supuesto meta-teórico de la teoría. (Ander Egg. (1995)).

En términos generales puede afirmarse que toda ciencia está formada esencialmente por teorías. La teoría representa la dimensión simbólica de la experiencia, como opuesta a la aprehensión del hecho en bruto. Comprometerse a teorizar significa no sólo aprender mediante la experiencia, sino tomar conciencia de lo que hay que aprender.

Los hechos u observaciones empíricamente observables jamás hubieran producido la ciencia moderna si se les hubiese reunido al azar. Si algún sistema, sin algunos principios ordenadores, o dicho en una sola palabra, sin teoría, la ciencia no podría predecir nada. Y sin esta predicción no habría dominio sobre el mundo material. (Ander Egg. (1995)).

4.5 Gerencia Social

Se define como el proceso específico de dirección, conducción, administración y orientación de las distintas organizaciones sociales públicas o no, que tienen como misión la definición de las líneas generales de la estrategia de desarrollo social, así como la formulación, implementación y evaluación continua de la política social, entendida ésta como las definiciones, medidas, regulaciones y acciones que están dirigidas a la promoción del bienestar social de manera integral, para lo cual tanto el Estado como las organizaciones con fines sociales de la sociedad civil, se apoyan en la instrumentación de procesos de planificación, a través de planes, programas y proyectos de naturaleza social.

La Gerencia Social es un tema reciente que surge como respuesta a los cambios sociales, políticos, culturales y económicos de las últimas dos décadas, tales como la privatización del estado, el paso de una sociedad industrial a una sociedad del servicio, la globalización de la economía, la descentralización de la política y lo más importante, el crecimiento de la pobreza y los altos niveles de inequidad.

Frente a este panorama, surge la necesidad de una gerencia que vaya más allá del uso de herramientas gerenciales y administrativas en pro de la rentabilidad, es decir, una

gerencia más humana, con conciencia social, comprometida con el cambio y que pueda conciliar entre los intereses económicos y los intereses que demanda la sociedad de hoy.

La Gerencia Social debe contar con metodologías y enfoques de análisis multidimensional de los problemas, para lograr una visión y comprensión holística de la realidad. Además, debe incluir instrumentos específicos para analizar y canalizar adecuadamente los niveles de conflicto, complejidad, incertidumbre e innovación que caracterizan el manejo de las políticas, programas y proyectos sociales. (García, Sánchez, Rodríguez. (2004)).

En este sentido podemos decir que la Gerencia Social es una estrategia que se basa en diferentes criterios que permite orientar en los procesos, para la toma de decisiones. Es un enfoque que se debe plantear desde el nivel de la acción y del conocimiento.

Es una propuesta específica para la gestión de los gobiernos, específicamente aquellos que intervienen en políticas, programas y áreas sociales o de desarrollo.

4.5.1 Importancia de la Gerencia Social

La importancia de la Gerencia Social radica en que enfrenta singularidades, no es una operación organizacional tubular, sino de otra índole, mucho más fluida, y de composición interorganizacional ya que se enfrentan a situaciones muy particulares y subjetivas relacionadas con los mismos problemas sociales de una determinada comunidad. Así mismo otro aspecto importante de la Gerencia es que optimiza el rendimiento de los esfuerzos de los actores sociales en el enfrentamiento de los grandes déficits sociales de la región, y el mejoramiento del funcionamiento y resultados de la inversión en capital humano y capital social.

En tal sentido privilegia, a la vez, los enfoques y las acciones que provienen de los tres campos, dentro de las cuales merecen destacarse aquellas que fortalecen las capacidades y las oportunidades de los actores tradicionalmente excluidos, los

procesos de formación de políticas públicas incluyentes y sostenibles y la generación de resultados de las políticas y programas sociales en el seno de las organizaciones donde se desarrollan.

La gerencia social se combina para lograr una nueva conceptualización de la responsabilidad de los gerentes sociales, la que enfatiza ampliar las libertades de las personas, generando las condiciones para la inclusión y la equidad social, asegurando procesos que promuevan un ejercicio activo de ciudadanía, y garantizando el impacto de políticas y programas sociales.

De lo expuesto se podría deducir, que la gerencia social, más que un conjunto de conocimientos y prácticas de la administración pública, es un enfoque sobre la manera de formar y gestionar las políticas públicas. Es una concepción que propone un proyecto político de apertura del Estado a la participación de los diferentes actores que componen una sociedad, con sus tensiones, complejidades y turbulencias y garantizar de esa manera el despliegue del potencial de la ciudadanía.

Más allá de la responsabilidad, la gerencia social tiene un sentido ético en su esencia que le hace un llamado a actuar con coherencia, transparencia y compromiso, en cuanto interviene e impacta de manera directa a un grupo social que siente, tiene derechos, necesidades, expectativas y merece respeto.

4.5.2 Fines de la Gerencia Social

Los fines de la Gerencia Social se basan en cuatro pilares: eficiencia, eficacia, sostenibilidad y equidad. Estos pilares responden a construir políticas públicas, gerencia pública desde un enfoque participativo de la sociedad. Considerando aspectos elementales como el económico, socio cultural y el político. La Gerencia social está basada también en los resultados de las acciones de intervención que se logran.

a. Eficacia: hace relación a las fortalezas de un programa social para cumplir con el propósito asumido. Tiene que ver con su capacidad de transformación de la realidad y

nos indica en qué medida nos acercamos a la imagen objetivo de una política, programa o proyecto social.

La eficacia indica la fuerza de las acciones, la capacidad de incidir en la realidad con la intención y orientación deseadas. El análisis de la eficacia de una política, programa o proyecto social se ocupa de determinar si es posible que éstos contribuyan a generar efectos e impactos positivos en la población objetivo. La eficacia podría entenderse como el grado en que se alcanzan los objetivos propuestos.

b. Eficiencia: es un concepto utilizado para referirse a la relación existente entre las acciones planificadas y las ejecutadas, que toman en cuenta el tiempo, la inversión económica, el personal asignado y los recursos materiales. Se refiere a la capacidad de realizar una acción.

c. Equidad: se fundamenta en tres valores sociales: igualdad, cumplimiento de derechos y justicia. El entendimiento de la equidad depende de una interpretación del derecho natural, de las leyes y del concepto de justicia. Por ende, es un concepto que será interpretado según los valores, las tradiciones y la ética social.

Existen dos tipos de equidad la vertical y la horizontal. En la equidad vertical se entiende como el tratamiento igual para todos los diversos grupos e individuos de la sociedad y, en la horizontal, igual tratamiento para iguales. La interpretación de la equidad depende de algunos juicios valorativos de la sociedad.

d. Sostenibilidad: el análisis de la sostenibilidad de una política, programa o proyecto social permite verificar en qué medida los resultados han sido o tienen probabilidades de ser duraderos después de finalizado. Los factores que inciden en la sostenibilidad se examinan sobre la base de la prioridad asignada a la política, programa o proyecto por los interesados. Reviste particular importancia el interés que manifiestan de seguir apoyando o realizando determinadas acciones o, incluso, de repetir las acciones en otras regiones o sectores del país.

4.5.3 Objetivos de la Gerencia Social

- Obtener resultados. Las actividades deben tener el impacto esperado en la resolución o alivio del problema objetivo.
- Generar valor público. Satisfacer las necesidades y crear oportunidades que los ciudadanos caracterizan como importantes o prioritarias a través de la participación democrática. El valor público refleja la base ética de una sociedad y se define por medio de un proceso político (negociación entre intereses, aspiraciones y demandas) y conflictivo (no es fácil determinar qué es valioso, cuán valioso y para quién).
- Construir ciudadanía. Colaborar para la creación de las condiciones en las que los ciudadanos puedan ejercer sus derechos y asumir sus responsabilidades sociales.
- Desarrollar una ética de compromiso social y de solidaridad.
- Promover la equidad. Implica compromiso con brindar respuestas a las necesidades en forma igualitaria y con sentido de justicia.
- Fortalecer la democracia participativa. Crear mecanismos y capacidades para que los ciudadanos y ciudadanas participen plenamente en la formación, ejecución y evaluación de las políticas y programas sociales.
- Lograr que los programas o proyectos sociales consigan sostenibilidad.
- Lograr la articulación social entre grupos sociales significativos (géneros, étnicos, etc.)
- Apostarle a una nueva concepción del desarrollo Humano Integral, sostenible y participativo, donde la visión es la construcción de un proyecto común de sociedad desde la diferencia, desde la construcción de tejido social y capital social.
- Generar riqueza y garantizar su redistribución de manera equitativa para todos los individuos, en especial de grupos más vulnerables.
- Promover la integralidad, entendida como la articulación permanente de los procesos de planeación, ejecución y evaluación; es así como se logra dinamizar el desarrollo desde la competitividad, la solidaridad, la gobernabilidad y la sostenibilidad de una sociedad.

- Comprender lo local como lugar de relaciones, significaciones, afectos y primer espacio de participación y democracia.
- Gerenciar procesos a largo plazo de manera que actúe sobre las causas estructurales de la pobreza y no sobre los efectos; sin desconocer las emergencias y las coyunturas de una sociedad.
- Promover alianzas para fortalecer objetivos, visiones y apuestas comunes tendientes a generar mayores impactos. (García, Sánchez, Rodríguez. (2004)).

Para lograr estos objetivos se deben trazar líneas de acción que conduzcan al cumplimiento de los mismos, para ello se deben desarrollar ciertas habilidades como:

- Capacidad para gerenciar complejidad.
- Orientación a la articulación social.
- Capacidades para la concertación.
- Gerencia de frontera tecnológica.
- Formación hacia el compromiso.

El gerenciamiento social no es, como muchos piensan, el traslado de modelos exitosos desde el campo empresarial, sino desarrollar una lucha de conjunto contra la pobreza, articulando tareas, buscando nuevas formas de abordaje a la realidad, mejorando el nivel de eficiencia en el uso de los recursos, planificando y evaluando. La Gerencia Social si bien no va a resolver los problemas estructurales, que comprenden más del modelo de producción y de las relaciones internacionales, debe ser tomada como un instrumento efectivo para una política social agresiva, protectora de los más débiles y para un modelo de desarrollo productivo orientado hacia el desarrollo humano. La propuesta busca:

- Optimizar los recursos públicos.
- Apertura real a la participación ciudadana en la gestión de los programas sociales.
- El aporte de los programas en particular a las necesidades de los pobres con el pleno respeto de sus culturas.
- Garantizar la transparencia y el control de los recursos empleados.

4.5.4 Herramientas gerenciales

A continuación se describen algunas herramientas gerenciales:

a. Desarrollo a escala humana: El Desarrollo a Escala Humana es un modelo originado en la sociología del desarrollo y en la economía denominada “descalza”, ambas promovidas por el premio Nobel de Economía alternativo 1983, Doctor Manfred Max Neef. El presupuesto fundamental se basa en un cambio radical del concepto de la participación de las personas en el proceso productivo de las empresas, que tradicionalmente ha tenido denominaciones como “recursos humanos”, “talento humano” o bien, “capital humano”. Bajo este concepto las personas son medios o factores de producción (mano de obra).

En el modelo de Desarrollo o Administración a Escala Humana el hombre no es “medio” sino “fin”, y esto cambia fundamentalmente el paradigma tradicional. Significa entonces, que la economía debe estar de manera consciente al servicio del hombre y de esta manera cambian drásticamente los indicadores de productividad de las organizaciones, dando paso a la prevalencia de la calidad de vida como elemento esencial para la generación de riqueza. Este modelo promueve la autodependencia y la autosostenibilidad como principios generadores de calidad de vida familiar y laboral.

El desarrollo a escala humana implica, el reenfoque de cuatro paradigmas tradicionales: El concepto de riqueza (“ ser” en vez de “ tener”); el concepto de progreso de los seres humanos (“ solidaridad y colaboración” en vez de “ competencia ambiciosa”); la forma como vemos el mundo (“ holismo” en vez de “ mecanicismo”); y finalmente la manera como se hace ciencia y se llega a verdades fundamentales (“ pensamiento sistémico” en vez de “ pensamiento lineal”).

El desarrollo a escala humana permite tener una clara diferencia entre el concepto de “progreso” (crecimiento indiscriminado) y “desarrollo” (crecimiento sostenible con calidad de vida). Aunque aparentemente se ve como una utopía, sirve como puntos de

referencias confiables y alcanzables, sin descuidar la dimensión de rentabilidad, crecimiento y productividad.

Se deben tener en cuenta tres postulados básicos:

- Que el desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos.
- Que las necesidades humanas son universales, solo se diferencia la manera como se satisfacen; a estas maneras de satisfacer las necesidades se les denomina “satisfactores”.
- No se debe gastar o malgastar más allá de lo que se está en capacidad de reponer; a esto se le llama “sostenibilidad”.

b. Kaizen: Esta Herramienta proviene de la gerencia Japonesa, también semejante a la Calidad. Se diferencia de ésta en la manera como se implanta; la Calidad se lleva a cabo como un “proceso de choque”, mientras que el Kaizen se lleva a cabo de manera gradual y con un gran énfasis en la participación de la gente. Trabaja específicamente tres niveles de la calidad: El mantenimiento de procesos, los cuales fueron probados como óptimos; el mejoramiento de aquellos cuyo diagnóstico así lo definió; y en tercer lugar la innovación de toda clase y en todos los puntos del proceso productivo. Se caracteriza por una gran participación por parte de la gente en todos los estamentos de la empresa, de quienes se reciben toda clase de sugerencias y aportes que afectan positivamente la productividad y la disminución de los costos.

c.. Benchmarking: Es un proceso sistemático, estructurado, formal, analítico, organizado, continuo y a largo plazo, que sirve para evaluar, comprender, diagnosticar, medir y comparar las mejores prácticas comerciales, productos, servicios, procesos de trabajo, operaciones y funciones de aquellas organizaciones que se consideran líderes y que de alguna manera se constituyen en la competencia.

El Benchmarking constituye una estrategia de inteligencia empresarial que sirve para compararse con la competencia y con aquellas empresas que se consideran líderes del mercado por su demostrada excelencia en todas sus prácticas.

d. Empoderamiento: Se refiere a un comportamiento gerencial (habilidad gerencial o de dirección) cuya práctica y ejercicio implican un estilo de liderazgo que desarrolle en el individuo una capacidad de autonomía en su desempeño y además, habilidad para asumir riesgos calculados y tomar decisiones sin necesidad de que medie la presencia de una autoridad o la presión de una supervisión. Se sabe que una persona está empoderada cuando sus acciones y comportamientos se caracterizan por capacidad de decisión, automotivación, creatividad, asunción de riesgos y orientación al logro.

e. Outsourcing: El outsourcing es un proceso planificado de transferencia de actividades para que éstas sean realizadas por subcontratistas o terceros. Opera a través de la asociación entre una compañía principal y un tercero, a quien se le delega procesos que no generan valor agregado al negocio principal de la empresa.

En la gerencia social, el outsourcing retoma importancia tanto para desarrollar temas estrechamente relacionados con la razón de ser de la institución como otros complementarios que soportan la generación de valor. Este es importante para la gerencia social, en la medida que permite tener un soporte de otros que tienen las competencias para apuntar a los objetivos propuestos. Vale la pena tener en cuenta que en el campo de lo social, los recursos son limitados y el outsourcing permite tener instituciones pequeñas, que en momentos específicos y de acuerdo a las necesidades puedan recurrir a otros recursos para el desarrollo de proyectos o programa.

f. Hoshin Kanri, Administración por Políticas: Son retomadas del idioma Chino las palabras HO que significa método o forma de hacer las cosas, SHIN que significa brújula o sistema de orientación y la palabra KANRI que quiere decir control. Por lo tanto en su conjunto HOSHIN KANRI se traduce como un “hacer las cosas bien en el camino correcto, con la orientación adecuada, y aplicando el control apropiado.

g. Prospectiva: Es una herramienta diseñada por franceses y en especial por Michel Godet quien en su libro “De la Anticipación a la Acción” presenta el marco conceptual de esta ciencia. Se define entonces, como la identificación de un futuro probable y de

un futuro deseable, diferente de la fatalidad, y que depende únicamente del conocimiento que se tiene sobre las acciones que el hombre quiere emprender en el presente. Se basa en que el futuro es la razón de ser del presente; y que su comprensión debe entenderse como una realidad múltiple susceptible de ser modificada por el hombre.

h. Gerencia del Conocimiento: Es la capacidad de recolectar datos del entorno, transformar esos datos en información y, a su vez, transformar esa información en conocimiento. Eso significa que existen dos factores importantes que toda empresa debe gestionar: El conocimiento y la experiencia acumulados de su gente y de su “know how” técnico, tecnológico, de producción, comercial, financiero, administrativo y/o de gestión humana. El propósito más importante de la gestión del conocimiento es entonces su competencia para sistematizar su conocimiento y su experiencia. (García, Sánchez, Rodríguez.2004:20).

i. Planeación estratégica: Es la estrategia por excelencia de cualquier empresa, la cual formaliza el proceso administrativo integral y organiza las líneas de acción enfocadas al logro de los objetivos organizacionales, cuyos resultados garantizan su permanencia, crecimiento y rentabilidad esperada. Este modelo se constituye en un referente importante para la gerencia social, en la medida que brinda elementos claves para la planeación de proyectos sociales que generen impacto social.

La Planeación Estrategia implica un adecuado análisis del entorno, un concienzudo estudio del mercado, y la formulación y diseño de las estrategias que direccionan a la empresa a la consecución de sus objetivos de negocio.

Puede decirse que es el modelo de gestión más popular, a tal punto que el proceso de formulación de la visión, la misión, los valores y objetivos hacen parte del direccionamiento estratégico de todas las organizaciones.

En los últimos años, la planeación estratégica se ha convertido en una herramienta gerencial importante para las organizaciones no gubernamentales que estén comprometidas en prepararse para el futuro.

A continuación se hace una presentación de lo aprendido sobre planeación estratégica por medio de la literatura y de la experiencia:

- Es un proceso encaminado hacia el futuro.
- Incluye una revisión de la misión, visión y medio ambiente de la organización.
- Debería ser participativa.
- Involucra cierto grado de formalidad.

Una organización o proyecto debe conocer los beneficios y gastos potenciales al igual que sus limitaciones antes de involucrarse en la planeación estratégica. El ejercicio puede ayudar a las organizaciones a mejorar su desempeño, estimular su pensamiento creativo y prepararse para el futuro. Sin embargo, este proceso puede ser costoso de operacionalizar y siempre existe la posibilidad de que los planes desarrollados no sean ejecutados.

Por esto las organizaciones o proyectos deben tener en cuenta ciertos factores que aumentan las posibilidades de realizar exitosamente la Planeación Estratégica, entre los cuales se puede señalar: compromiso de la gerencia de alto nivel, amplia participación, un plan de ejecución, apoyo de expertos, etc.

Es importante que la planeación estratégica sea vista como un proceso continuo. Preferiblemente, el plan debería ser revisado periódicamente para asegurar que todavía es aplicable y factible. Mantener la motivación continua y la innovación que se fomenta mediante la planeación puede ser difícil, pero es importante para el éxito del proceso.

- **Principios de la planeación estratégica**

- ✓ Basada en lineamientos institucionales: El proceso considera los principios generales, las políticas y estrategias.

- ✓ Enfoque integral: constantemente se debe vigilar por asegurar los vínculos entre objetivos individuales, bajo la responsabilidad de diferentes miembros del proyecto.
- ✓ Participación: el proceso debe ser participativo, que tomen en cuenta a los beneficiarios (niños, jóvenes, mujeres, adultos, hombres, etc.) para validarlo y permitir que se apropien de los resultados de la planeación estratégica.
- ✓ Sostenibilidad: un elemento central para el diseño de la planificación estratégica es asegurar la sostenibilidad de aquellas iniciativas o actividades que promueve el proyecto que ha mostrado o pueden ser de beneficio para la población objetivo.
- ✓ Basada en análisis crítico: se debe mantener una actitud crítica y analítica del proyecto, de modo que se pueda comprender los conceptos y generar propuestas que faciliten alcanzar los objetivos.

La planeación estratégica es un proceso que mantiene unido al equipo para traducir la misión, visión, valores, políticas y estrategias en resultados tangibles, reduce los conflictos, fomenta la participación y el compromiso para hacer realidad el futuro que se desea. Una organización o proyecto de éxito revisa sus planeaciones estratégicas en forma periódica.

Es importante tomar en cuenta todos los criterios de la planeación, para dimensionar los efectos, las ventajas y como una organización puede mejorar a través de la implementación de la misma, para ello se debe estar consciente de la necesidad del cambio.

- **Elementos de la planeación estratégica**

Plan: El plan de trabajo es un instrumento concreto y operativo que refleja esa construcción y definición de ideas concebidas en el proceso de planificación. El plan es el resultado del proceso de organización e integración de los objetivos, metas, actividades, recursos, tiempo, definidos previamente para ser desarrollados en la

práctica, de forma que puedan producirse los resultados, el impacto y los efectos deseados.

El plan de trabajo, como instrumento orientador tendrá que recoger, ordenar y organizar todos estos aspectos dejando claro como se harán operativos en la práctica. Detallando los objetivos y características de las actividades, así como los recursos humanos, materiales, financieros y el tiempo que serán necesarios para llevarlas a cabo.

Estrategia: Una estrategia puede definirse a partir de dos perspectivas:

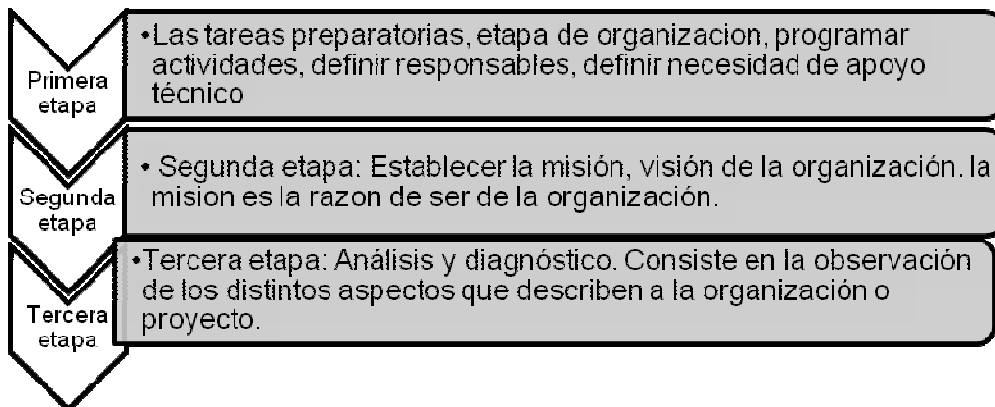
La primera a partir de lo que una organización “pretende hacer”, se define como: el programa general para definir y alcanzar los objetivos de la organización y poner en práctica su Misión.

Como conducta, es la relación interna y externa de la organización con un ambiente o problema determinado. Como posición, la estrategia nos induce a preguntarnos: ¿Para qué existimos? ¿Cuál es la identidad de la institución? Como patrón la estrategia orienta el comportamiento organizacional, refleja la estabilidad o consistencia de las acciones institucionales.

Segunda, a partir de lo que una organización “hace”, se define como: el patrón de las respuestas de una organización a su ambiente a través del tiempo. Desde el punto de vista organizacional o Institucional podemos interpretar la estrategia desde distintos puntos de vista; por ejemplo, la estrategia como perspectiva significa “mirar hacia adentro” refleja la personalidad organizacional, o la intuición colectiva que se tiene para resolver un problema.

Como apoyo en el plan de acción, la estrategia es la pauta para tratar situaciones; es elaborada con anticipación y tiene un propósito claramente definido. Los componentes generales de la estrategia: misión, objetivos, políticas y programas.

4.5.5 Etapas de la planeación estratégica



Primera etapa: en esta etapa se organiza el proceso de planificación estratégica, para lo cual se debe programar las actividades, definir responsables y otros participantes, definir la necesidad de contar con apoyo técnico especializado, determinar los recursos necesarios y la disponibilidad de recursos para concluir exitosamente cada actividad. Cualquier proceso de planificación estratégica supone un cuestionamiento sobre la razón de ser y el sentido último de la organización o proyecto, así como de la utilidad del trabajo que hacemos dentro de ella. Pensar estratégicamente nos obliga a hacernos preguntas básicas en relación con lo que somos en la actualidad y lo que queremos ser en el futuro, sobre donde estamos ahora y a donde queremos llegar, acerca de cómo queremos lograrlo y qué debemos hacer para conseguirlo entre otras.

Abordar un proceso de planificación estratégica exige de unas ciertas condiciones favorables de partida en la organización, así como de la realización de una serie de tareas preparatorias que faciliten el camino. Entre los elementos a tener en cuenta antes de comenzar se puede señalar:

Que la organización mantenga una actitud autocrítica y una clara voluntad de transparencia frente a terceros, intentando resolver problemas, no castigar culpables.

La disponibilidad de algunos recursos, ya que será necesario recoger la información relevante sobre la situación actual de la organización y del entorno, analizarla y seleccionar estrategias apropiadas a la intervención.

Segunda etapa: establecer la misión y visión de la organización. La misión de la organización es la razón de ser de la organización, programa o dirección. Tres preguntas son básicas para definir la misión, Quiénes somos, a qué nos dedicamos, cuál es el valor agregado y ventaja. La misión ayuda a la organización o proyecto a centrarse en su actividad, ya que expresa el por qué y para qué de su acción cotidiana. En realidad expresa el compromiso de la organización con su entorno. La misión es el propósito más importante por el que trabajan y se esfuerzan los miembros de una organización, es la razón de ser de la misma. La misión se inspira en los principios y valores que sustentan el conjunto de convicciones profundas y las grandes políticas que movilizan a todos los actores que forman parte de la organización.

Los requisitos para la misión, es que debe ser:

- Motivadora: que inspire a los que forman parte de la institución o programa, esto incluye que sea alcanzable.
- Permanente: que se mantiene durante todo un ciclo de vida de la institución o programa.
- Congruente: entre lo que se hace y lo que se desea.

MISIÓN			
ATRIBUCIONES		COMPROMISOS	GESTIÓN SOCIAL
Qué hace	Para quién lo hace	Para qué lo hace	A través de que lo hace
Atribuciones	Usuarios	Necesidades y requerimientos	Funciones
Características diferenciales	internos/externos	que desea	Valores
Campo de acción	Sectores de la sociedad	satisfacer	Principios
		Elementos intangibles	Políticas
		Valor agregado para sus usuarios	Normas

Construcción de la visión: la visión de una organización trata de describir la imagen ideal de la organización que se desea tener en el futuro, es una imagen guía del éxito de la organización. En este sentido, la visión refleja un conjunto de aspiraciones, sueños o esperanzas de la organización a largo plazo.

Realizar el proceso de formular el futuro es establecer la visión. Es el estado deseado en el futuro para la organización o proyecto. Visualizar el futuro implica un permanente examen de la organización frente a sus beneficiarios, su competencia, su propia cultura, y por sobre todo discernir entre lo que ella es hoy, y aquello que desea ser en el futuro, todo esto frente a sus capacidades y oportunidades.

Rasgos fundamentales de la visión: Expresa de manera implícita, nuestro desacuerdo o disconformidad con el presente, con lo que hoy existe.

Expone el futuro que queremos para nosotros, abriendo la posibilidad de que surjan visiones diferentes a la nuestra.

Nos exige actuar en forma coherente con ella, porque una vez articulada y comunicada, es un punto de referencia para que nuestras acciones sean evaluadas, lo que no siempre es fácil.

Tercera etapa: Análisis y diagnóstico. El diagnóstico consiste en la observación de los distintos aspectos que describen a la organización o proyecto y su quehacer en el momento actual, identificando a su vez el entorno en el cual se encuentra ubicada. La instancia de diagnóstico se compone de dos etapas: la recopilación de antecedentes y la interpretación de significados que se desprenden del análisis de los antecedentes recogidos.

En resumen el diagnóstico supone:

- Recopilar antecedentes objetivamente (hechos, datos, situaciones).
- Recogerlos y explicitarlos cualitativa y cuantitativamente.

- Interpretarlos (analizarlos y pronunciarse sobre si son oportunidades, amenazas, fortalezas, debilidades o responsabilidades sociales en la perspectiva de la propia organización).

Cuarta etapa: determinación de objetivos y estrategias. Cabe recordar que ninguna de las etapas del proceso de planificación estratégica es separada una de la otra. Todas las etapas están íntimamente relacionadas y el valor que la información que generamos en cada una debe sernos útil para desarrollar la capacidad de tomar decisiones en el presente, conscientes que nos afectará en el futuro de forma positiva.

Los objetivos estratégicos surgen como respuesta a una pregunta esencial. Qué debemos lograr en el corto, mediano, y largo plazo, para tener un accionar coherente con la misión. Su definición debe permitir identificar acciones en los ámbitos de:

- Programación.
- Procesos.
- Cobertura.
- Calidad.
- Oportunidad de servicio.

El establecer objetivos comunes para, la organización al mismo tiempo ponerlos en blanco y negro, tiende a facilitar y enfocar las energías de un grupo de personas hacia propósitos comunes conocidos, compartidos y comprometidos, comunica un marco de referencia común para todos los involucrados en el proceso de planificación y ejecución del plan, de tal manera que cada una de las personas trabaja en la misma dirección.

Algunos verbos que pueden utilizarse son:

- Mejorar.
- Ampliar.
- Rediseñar.
- Optimizar.
- Alcanzar.

- Generar.
- Adecuar.

Los objetivos estratégicos expresan el qué se espera obtener por parte de la organización para el cumplimiento de la misión en un periodo de tiempo.

4.5.6 Pensamiento y planificación estratégica

Pensar estratégicamente es una cualidad muy eficaz que puede ser utilizada por los gerentes, directores y personal de organizaciones de desarrollo, para elaborar planes o programas de largo plazo, diseñados para alcanzar las metas futuras y usar efectivamente los recursos disponibles. Los programas o proyectos tienen éxito o fracasan en el momento en que se ponen en contacto con las personas a quienes van dirigidos los servicios. Por eso el pensamiento estratégico en la organización, en el proyecto y en la comunidad constituye un elemento absolutamente esencial.

Las organizaciones deben basar sus operaciones de negocios en un buen pensamiento estratégico o arriesgarse a perder negocios ante algún competidor que utilice una mejor estrategia. Para prestar un mejor servicio los gerentes, directores, coordinadores técnicos, facilitadores, juntas directivas; deben comenzar a pensar acerca de las necesidades futuras de las personas a quienes prestan sus servicios. Deben pensar en las necesidades futuras de sus asociados, la forma en que pueden prestar mejor sus servicios y la manera de cómo se relacionan las actividades que se realizan actualmente y lo que necesita hacer en el futuro. Una buena estrategia se convierte en una mapa del camino que seguirán, muestra a donde se quiere dirigir el desarrollo de los proyectos, permite elegir la mejor ruta que les llevará al lugar donde se desea llegar.

4.6 Trabajo Social y Gerencia Social

El Trabajo Social desde su concepción se ha caracterizado por una profesión que se ha apoyado de otras ciencias sociales como la Antropología, Sociología, Psicología entre otras. Así mismo también ha dirigido su accionar apoyada en diferentes teorías, que

han tratado de entender e interpretar todos aquellos fenómenos relacionados con el ser humano y que tratan de explicar su vida en sociedad.

En este sentido el Trabajo Social se apoya de la Gerencia Social y trata de adaptar su forma de intervención enfatizando ciertos aspectos puntuales de la Gerencia para realizar su ejercicio profesional.

A pesar de las transformaciones que se han dado a lo largo de la carrera para tratar de definir su objeto, sujeto y formas de intervención, no podemos negar que la naturaleza de la profesión a dado sus mayores esfuerzos para tratar de solucionar todos aquellos fenómenos que tienen que ver con la pobreza, tratando de reivindicar a la persona en esa dinámica cambiante que propicia las diferencia de las clases sociales.

En este caso concretamente se refiere a la intervención del Estado como ente que debe propiciar las mejores condiciones para elevar la calidad de vida de la población, incrementando las capacidades para llevar desarrollo a toda la población.

La Gerencia Social constituye un nuevo enfoque de gestión de las políticas y programas sociales. Se refiere a un cuerpo de conocimientos y prácticas emergentes que sirven de apoyo a la intervención de los actores sociales involucrados en la resolución de los problemas que no permiten el desarrollo social de la población. Por tanto la gerencia social es una herramienta para el trabajo social, para apoyar el abordaje del correcto funcionamiento del Estado y poder así apoyar las gestiones para mejorar la calidad de la vida.

4.7 Qué es ser gerente social

Ser gerente social implica que se puede ser líder social, un trabajador comunitario y un promotor de procesos.

El gerente social como tal es un líder social, por ello este debe esforzarse en socializar al máximo la misión de su organización, plantear la forma de cómo actuar de manera

articulada con la comunidad. Se resalta que el gerente social es aquel que viene desarrollando un trabajo social en beneficio de la comunidad, es decir, no debe centrarse solamente en cómo gestionar recursos sino que se ubique en el marco del desarrollo comunitario.

El gerente social es un promotor de procesos, porque lidera, apoya y delega. Se caracteriza por dialogar para aprender del otro, socializando toda información vital para la organización.

Habilidades requeridas para el gerente social: un gerente social debe incluir necesariamente dentro de sus capacidades:

- Capacidad para gerenciar complejidad.
- Orientación a la articulación social.
- Capacidades para la concertación.
- Gerencia de frontera tecnológica.
- Formación hacia el compromiso.

4.8 Municipalismo

El municipalismo es el sentido de pertenencia de las personas hacia un determinado lugar, en otras palabras, es ese sentimiento de identificación hacia el lugar de donde son originarios. Sin olvidar que el lugar de origen tiene, costumbres cultura y toda una tradición que los identifica.

Es una responsabilidad de las personas que viven en comunidad, es un compromiso que las personas deben adquirir, este puede ser normado mediante el Código Municipal.

Se debe tomar en cuenta que siempre y en todo momento se debe pensar, en mejorar las capacidades locales, fomentar la participación, fortalecer el poder local que genera el ser parte de un Municipio, optimizar los recursos para la localidad, impulsar proyectos

de desarrollo para la comunidad, todo ello es parte de lo que implica el municipalismo y ser parte de una comunidad.

Abarca diferentes formas de pensamiento, porque lleva consigo, ejercicio de ciudadanía, participación social, ejercicio de democracia, organización comunitaria, organización política e ideológica, etc.

4.8.1 Municipio

Es la unidad básica de la organización territorial del Estado y espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos. Se caracteriza primordialmente por sus relaciones permanentes de vecindad, multiétnicidad, pluriculturalidad y multilingüismo, organizado para realizar el bien común de todos los habitantes de su distrito.

Integran el Municipio los siguientes elementos básicos: la población, el territorio, la autoridad ejercida en representación de los habitantes, tanto por el Concejo Municipal, el Alcalde, como por las autoridades tradicionales propias de las comunidades de su circunscripción, la comunidad organizada, la capacidad económica, el ordenamiento jurídico municipal y el derecho consuetudinario del lugar y en último lugar el patrimonio del Municipio.

4.8.2 Municipalidad

Una municipalidad es la organización que se encarga de la administración local en un pueblo o ciudad. Es el organismo que está encabezada por un Alcalde o Presidente Municipal y un concejo, todos elegidos por votación popular.

El artículo 53 del Código Municipal define las atribuciones del Concejo Municipal:

Atribuciones del Alcalde:

- Dirigir la administración municipal.
- Representar a la Municipalidad y al municipio.

- Velar por el estricto cumplimiento de las políticas públicas municipales y de los planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.
- Dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios públicos y obras municipales.
- Promover y apoyar, conforme al Código Municipal y demás leyes aplicables, la participación y trabajo de las asociaciones civiles y los comités de vecinos que operen en su municipio, debiendo informar al Concejo Municipal, cuando éste lo requiera.

Atribuciones del Concejo Municipal: El Concejo Municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones y tiene su sede en la cabecera de la circunscripción municipal.

Las atribuciones son:

- Proponer las medidas que tiendan a evitar abusos y corruptelas en las oficinas y dependencias municipales.
- Los concejales sustituirán, en su orden, al Alcalde en ausencia temporal, teniendo el derecho a devengar una remuneración equivalente al sueldo del Alcalde cuando ello suceda.
- Emitir dictamen en cualquier asunto que el Alcalde o el Concejo Municipal lo soliciten. El dictamen debe ser razonado técnicamente y entregarse a la mayor brevedad.
- Fiscalizar la acción administrativa del Alcalde y exigir el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones del Concejo Municipal.

4.9 Administración Pública

Etimológicamente la palabra administración proviene del latín (*administratĭo, -ōnis*).

Que significa Acción y efecto de administrar. La palabra público o pública también proviene del latín *publĭcus*, y en este caso expresa la potestad, jurisdicción y autoridad para hacer algo, como contrapuesto a privado o que es perteneciente o relativo a todo el pueblo. (Diccionario de la Real Academia Española. (2010)).

Se puede establecer entonces, partiendo de la etimología de las dos palabras que por administración pública puede entenderse servir al pueblo.

El conjunto de Órganos Administrativos que desarrollan una actividad para el logro de un fin (Bienestar General), a través de los Servicios Públicos (que es el medio de que dispone la Administración Pública para lograr el bienestar General), regulada en su estructura y funcionamiento, normalmente por el Derecho Administrativo.

La administración es pública cuando despliega una actividad de servicio que tiene como actor al Estado y cuyo objetivo es el bien común.

La administración pública es entonces el conjunto de instituciones ya sea centralizadas, descentralizadas o autónomas que tienen funciones de interés general, regidas por la ley y limitadas por esta, cuyo funcionamiento se financia con fondos provenientes de los recursos que capta a través de tributos de las personas que se encuentran dentro de su territorio y tiene por objeto principal la consecución del bien común. (Rodríguez. (2001)).

4.9.1 Gobierno

Se denomina gobierno, en sentido amplio, el conjunto de personas y órganos revestidos de poder que tienen a su cargo las actividades directivas del Estado. Según esta acepción, el gobierno constituye un aspecto del Estado.

En sentido restringido, se llama gobierno al órgano público al que le corresponde las funciones ejecutivas. Está conformado por un jefe de Estado, jefe de gobierno o primer ministro y consejo de ministros.

El término se utiliza también como equivalente a régimen político, designando la forma de organización del Estado. Conforme a esto, se puede hablar de gobierno republicano o monárquico, unitario o federal. (Ander Egg. (2001)).

4.10 Democracia

Etimológicamente hablando. El término democracia proviene del antiguo griego (δημοκρατία) y fue acuñado en Atenas en el siglo V a. C. a partir de los vocablos δῆμος (*dēmos*, que puede traducirse como «pueblo») y κράτος (*krátos*, que puede traducirse como «poder»). Cuyo significado es el Predominio del pueblo en el gobierno político de un Estado. (Diccionario de la Real Academia Española. (2010)).

Según la clásica definición de Lincoln (1847), se trata del “gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo”. Ésta es la meta por alcanzar y a la que se debe tender, aunque no se ha dado nunca en plenitud.

La democracia es una realidad en movimiento en cuanto búsqueda y realización de una presencia real del pueblo en la toma de decisiones y en el ejercicio del poder a través del ejercicio del voto, la opinión pública, la crítica de las decisiones de gobierno y la participación en diferentes grupos u organizaciones que formen parte del tejido social. (Ander Egg. (2001)).

La democracia se entiende como el sistema político por el que el pueblo de un Estado ejerce soberanía mediante cualquier forma de gobierno que haya decidido establecer. Es un concepto compuesto de realidades y de ideales. Constituye por eso, un proceso de continua e interminable construcción. Las principales características de la democracia son: la participación ampliada en los quehaceres públicos y la oposición tolerada.

La democracia es participación. Mientras mayores son las posibilidades reales de participación popular, más democrático es un Estado y recíprocamente, mientras menores son las posibilidades de participación, más cerca está el Estado del modelo autoritario. No es una construcción idílica, requiere de mujeres y hombre dispuestos a luchar en ese turbulento territorio donde se desenvuelven los intereses y las pasiones, las luchas reales, que son las luchas de poder. La democracia se hace con la política, la

única actividad que puede reunir la dura y maravillosa tarea de lidiar con la condición humana para construir una sociedad más digna.

Como indica Parsons (1937) supone que los individuos actúan de manera racional seleccionando los medios más adecuados para alcanzar un fin. El ser humano desde la acción social basada en la democracia y en los criterios de participación, puede llegar a obtener resultados y objetivos que van encaminados al desarrollo.

4.11 Ciudadanía

La ciudadanía tiene que ver con la pertenencia a un grupo o comunidad y con los derechos y las responsabilidades que se asocian a tal membresía. Además de ser una condición que confiere derechos y obligaciones, la ciudadanía es también una práctica a través de la cual las personas son capaces de participar para dar forma a sus sociedades. Implica no sólo derechos y responsabilidades, sino también interacción e influencia dentro de la comunidad.

El concepto de ciudadanía se originó en el pensamiento político occidental sobre liberalismo y democracia y se basa en la noción del individuo como miembro de una nación-estado democrática. Describía la relación entre el individuo y el Estado, en la cual el individuo podía asegurarse protecciones y participar en la vida pública y la toma de decisiones de la nación. El “verdadero ciudadano” fue concebido originalmente como uno capaz de luchar y morir por su país. Conforme los contextos históricos cambiaron, este ciudadano guerrero se convirtió en votante democrático en el contexto de las luchas por el sufragio universal y, en el siglo pasado, en el individuo que podía intercambiar contratos en el mercado ahora como ciudadano consumidor. Todos estos “ciudadanos” han sido, en distintos tiempos, los miembros “verdaderos” y “plenos” de la comunidad o el grupo aquéllos cuyos roles indicaban membresía y que eran los más altamente valorados y reconocidos.

Los derechos ciudadanos en el pensamiento occidental fueron tradicionalmente concebidos como derechos civiles y políticos que permitían a la gente involucrarse en el

debate político y la toma de decisiones en el ámbito público. La ciudadanía otorgaba una condición legal a esos derechos, brindando así al individuo los medios para exigirlos (Meer. (2004))

4.12 Género

Se refiere a la clasificación social en dos categorías; lo masculino y lo femenino. Género es un concepto o una categoría utilizada para analizar y comprender los aspectos culturales que explican las diferencias y la situación de inequidad, de discriminación, la falta de derechos y la opresión en que tradicionalmente ha vivido la mujer. (Barrios. (2004))

El género es como un elemento constitutivo en la sociedad donde se asignan roles, tiene mucho que ver en las relaciones sociales, las determina, clasifica y las representa.

En el seno de las ciencias sociales, el término hace referencia a las diferencias específicamente sociales, algunas de las cuales son los roles de género, pero también otros hechos sociales como los valores, la moral e incluso formas estéticas.

4.12.1 Equidad de género

Se conoce equidad de género a la defensa de la igualdad del hombre y la mujer en el control y el uso de los bienes y servicios de la sociedad. Esto supone abolir la discriminación entre ambos sexos y que no se privilegie al hombre en ningún aspecto de la vida social, tal como era frecuente hace algunas décadas en la mayoría de las sociedades occidentales.

La equidad de género consiste en estandarizar las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos. Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de desarrollo. El Estado, por lo tanto, tiene que garantizar que los recursos sean asignados de manera simétrica.

Una mujer no debe obtener menos que un hombre ante un mismo trabajo. Cualquier persona debe ganar lo que, es propio de acuerdo a sus méritos y no puede ser favorecida en perjuicio del prójimo. Un hombre y una mujer deben recibir la misma remuneración ante un mismo trabajo que contemple idénticas obligaciones y responsabilidades.

Esta situación de equidad debe alcanzarse sin descuidar las características de género. Las mujeres, por ejemplo, tienen derecho a una extensa licencia por maternidad, mientras que la licencia por paternidad es más breve. En este caso, se atiende a las cuestiones biológicas y se realiza una discriminación positiva entre ambos sexos.

4.12.2 Teoría de Género

Las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres, son de carácter biológico y de carácter sociocultural. Sexo, es una palabra que hace referencia a las características biológicas que distinguen a las mujeres de los hombres. Género, es un concepto que hace referencia a las diferencias socioculturales entre mujeres y hombres. Por ser una construcción social, éstas han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan variaciones tanto entre diversas culturas (o sociedades) como dentro de una misma cultura (o sociedad).

De acuerdo al imaginario social, la desigualdad social entre mujeres y hombres, radica en las diferencias existentes. Sin embargo, el problema no radica en las diferencias, sino en la utilización de las diferencias para la construcción y justificación de las desigualdades. Es decir, las diferencias entre mujeres y hombres no tienen un tratamiento igualitario y horizontal, sino desigual y jerarquizado, como lo veremos seguidamente.

Patriarcado y dominación de género. La sociedad dicta un mandato de género. Es decir, lo que deben ser las mujeres y los hombres, lo que hacen o deben hacer las mujeres y los hombres. Cuando estas diferencias devienen en desigualdades estructurales se habla de un orden de dominación de género. Se convierte en un

sistema de valores, roles, identidades, símbolos y costumbres que se constituyen en un sistema de dominación patriarcal. Así, las desigualdades en que se encuentran las mujeres, son defendidas mediante un imaginario social, que no solo son ideas sino se transforman en desigualdades materiales, defendidas con ideas para naturalizar la dominación.

La hegemonía de los hombres y lo masculino existe en tanto hay un predominio de los hombres en situación de mando, y de las mujeres en situación de subordinación. Hay una supremacía social de lo masculino y una desvalorización de lo femenino. Esto es aplicable en los diferentes espacios de ejercicio de roles: la familia, el trabajo y la participación política-social.

Condición social de género e inferiorización de las mujeres. Desde el nacimiento se marca una identidad de género basada en el sexo. En cada cultura (o sociedad) hay posiciones, roles y estereotipos de género que se reproducen desde los imaginarios, las instituciones y la gente, no importando si son hombres o mujeres puesto que la condición social de género es el resultado de un orden instalado en las estructuras y en las personas. Desde que somos sujetos sociales, encarnamos la sociedad en que vivimos. Es por ello que, cuando se habla de género no hay que pensar solo en mujeres y hombres, mucho menos solo en mujeres, puesto que toda la sociedad está marcada por condiciones de género.

La negación de oportunidades a las mujeres, como resultado de las estructuras jurídicas, políticas, religiosas e ideológicas que se han creado para el sostenimiento del sistema patriarcal. La negación de oportunidades a las mujeres puede ocurrir de maneras abiertas o disimuladas. Es evidente cuando, por ejemplo se niega a las niñas el derecho a la educación escolar o se restringe su libertad para escoger la profesión que desea. Es, en cambio, encubierta cuando se exige el consentimiento del *esposo* para acceder a servicios de salud, y principalmente cuando se trata de obtener servicios de planificación familiar, en tanto se ve como normal el que los hombres decidan sobre el cuerpo de las mujeres.

La construcción de un orden de dominación de género, basada en la supremacía masculina crea desigualdades, brechas de género y violentan la vida de las mujeres. Ello se agudiza si paralelamente se viven otras formas de dominación como la étnica y la de clase social. Esto deviene en condiciones como las siguientes:

Deterioro de la calidad de vida de las mujeres. La pobreza, el subempleo, el analfabetismo, la malnutrición que golpean con más severidad a las mujeres, las sitúan como seres carenciadas que no disfrutan de un nivel de vida digno.

Deterioro de autonomía y valoración personal. El sistema cultural que subordina a las mujeres ejerce su efecto creando la impresión, aún para ellas mismas, de que las jerarquías establecidas corresponden a un orden natural. En los extremos de esta situación, se ejercen varias formas de violencia contra las mujeres, que le ratifican la inevitabilidad de su dependencia respecto de los hombres. Esta situación produce una baja autoestima y un pobre sentido de autodeterminación. La carencia obliga al vínculo dependiente con quien domina, estableciendo formas de esclavitud disimuladas y aceptadas socialmente. Aún así, las sujetas carenciadas pueden poseer, generar y ejercer poderes de afirmación.

Deslegitimación de las mujeres como protagonistas sociales. La acción política de las mujeres se ejerce en medio de un contexto que adversa –como norma social- el protagonismo de las mujeres, cuando rompe los roles establecidos tradicionalmente. Esta actitud de desautorización es ejercida tanto por hombres como por mujeres en tanto responde a una construcción social. Las mujeres están inmersas en una socialización de género, que las educa tanto para justificar como para soportar la opresión, pero en tanto es un proceso social también genera mecanismos de rebeldía y reivindicación.

Las mujeres como “apéndices” del desarrollo. Los paradigmas desarrollistas tradicionales han pensado y tratado a las mujeres como parte del grupo familiar. Sus

acciones se dirigen a educar a las mujeres para ser mejor madre, compañera y estar preparada para formar mejores ciudadanos desde los hogares. Contradictoriamente, no se llega ni a ello, puesto que las mujeres están mayormente excluidas de las oportunidades de desarrollo.

Desde una perspectiva de género, los análisis de la pobreza han sostenido que las mujeres empobrecen más que los hombres, por lo tanto la pobreza tiene rostro de mujer. No es fácil establecer cuánto le cuesta a un país ejercer discriminación contra las mujeres, ni esta debe ser la preocupación primaria. Sin embargo, las desigualdades en el acceso a la educación, la formación laboral, el empleo formal y la participación social le significan a los países subdesarrollados soportar una mayor carga demográfica sobre un menor contingente de fuerza laboral calificada, y reducen las oportunidades de la sociedad para superar la condición socioeconómica imperante. Pero más importante que ello, es comprender el costo humano que deja para las mismas mujeres su condición de opresión (Lagarde. (1996)).

4.13 Derechos Humanos

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

Universales e inalienables: El principio de la universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos. Este principio, tal como se destacara inicialmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha reiterado en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos.

Iguales y no discriminatorios: La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos.

Derechos y obligaciones: Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos.

4.13.1 Derechos de la Mujer

El artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala dice que “El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades”.

A pesar de contar con un reconocimiento nacional como internacional sobre la igualdad de derechos y obligaciones en cualquier ámbito social, económico y cultural. Las mujeres aun se encuentran separadas por brechas discriminatorias, siendo sometidas bajo patrones patriarcales limitándose el ejercicio pleno de sus derechos, obligaciones y responsabilidades dentro de la sociedad a la que pertenece.

Derecho a la Educación: Los artículos 71, 72, 74 y 76 de la Constitución Política de la República de Guatemala, menciona que es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal. Tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial,

preprima, primaria y básica. La administración del sistema educativo deberá ser descentralizada y regionalizada. En las escuelas establecidas en zonas de predominante población indígena, la enseñanza deberá impartirse preferentemente en forma bilingüe.

Partiendo de estas bases es necesario que los contenidos y sistemas educativos se estructuren de acuerdo a las diferencias, tanto geográficas como culturales que se presentan en las diferentes regiones del país, así como con la inclusión de necesidades específicas de las mujeres. Así mismo, el manejo de temas actualizados, técnicas de estudio y actividades que promuevan el desarrollo en capacidades, habilidades y conocimientos de las mujeres fundamentados en la solidaridad, equidad y respeto.

Derecho a la Salud: Los artículos 93, 94, 96, 98 y 99 de la Constitución Política de la República de Guatemala, dicen que el goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna. El Estado desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social. Velará por el establecimiento y programación de la atención primaria de la salud, y por el mejoramiento de las condiciones de saneamiento ambiental básico de las comunidades menos protegidas. Las comunidades tienen el derecho y el deber de participar activamente en la planificación, ejecución y evaluación de los programas de salud. El Estado velará porque la alimentación y nutrición de la población reúna los requisitos mínimos de salud.

La salud, tanto física como mental, es uno de los derechos principales, donde las pocas mujeres tanto a nivel urbano como rural, que tienen acceso a ella, recibiendo una atención deficiente. Asimismo, a pesar de la disminución de los índices de mortalidad infantil, las mujeres en edad joven no cuentan con una alimentación fortalecida presentado entonces enfermedades comunes que cuesta la vida.

Derechos Sexuales y Reproductivos: Los artículos 47 y 52 de la Constitución Política de la República de Guatemala, manifiesta que el Estado promoverá la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decidir libremente el número y espaciamiento de sus hijos. La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.

Las mujeres presentan una gran vulnerabilidad por las condiciones de desigualdad económica, social y cultural que viven frecuentemente respecto de su pareja, situación que causa la falta de involucramiento en la toma de decisiones en cualquier situación, afectando de una manera inmediata su ámbito privado. Este sometimiento dificulta la toma de medidas preventivas para una planificación familiar certera y oportuna; así como, la prevención de cualquier tipo de enfermedad de transmisión sexual.

Derecho a Una Vida Sin Violencia: El artículo 01 de la Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, menciona que el fin es promover e implementar disposiciones orientadas a la erradicación de la violencia física, psicológica, sexual, económica o cualquier tipo de coacción en contra de las mujeres, garantizándoles una vida libre de violencia.

La violencia contra las mujeres tiene diversas manifestaciones, donde se incluyen: física, económica, psicológica o emocional y sexual. Éstas pueden presentarse tanto en el ámbito privado como público. Cualquier mujer que sea agredida tiene derecho de recibir una asistencia integral y acompañamiento por parte de los operadores de justicia para la búsqueda y aplicación de la ley contra el agresor o agresora.

Derecho al Trabajo: los artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, menciona que el trabajo, es un derecho de la persona y una obligación social. Igualdad de salario por igual del trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias

entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

La ley estipula una interrelación en igualdad y equidad para las mujeres, donde se plantea un ambiente de trabajo seguro y bien remunerado, a pesar de estas normativas aun las mujeres sufren de explotación, discriminación, racismo y violencia, situación que alcanza incluso en su estado de embarazo, siendo despedidas en algunos casos al momento de evidenciarse su estado.

Derechos al Desarrollo: El artículo 01 de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, menciona que el Sistema de Consejos de Desarrollo es el medio principal de participación de la población maya, xinca y garífuna y la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe. Pero no se habla del desarrollo de la mujer como tal, habla de los derechos de una manera general, tanto para hombres como para mujeres, pero es importante que sean incluyente dando espacio al desarrollo pleno de las mujeres.

En este sentido es importante la participación de la mujer en todos los contextos, para poder alcanzar un desarrollo adecuado, mejorar sus expectativas de vida, por ende su calidad de vida.

Derecho a la Participación Política: Los artículos 33, 34 y 136 de la Constitución Política de la República de Guatemala define que, los derechos de reunión y de manifestación pública no pueden ser restringidos, disminuidos o coartados; y la ley los

regulará con el único objeto de garantizar el orden público. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Son derechos y deberes de los ciudadanos: a) Inscribirse en el Registro de Ciudadanos; b) Elegir y ser electo; c) Velar por la libertad y efectividad del sufragio y la pureza del proceso electoral; d) Optar a cargos públicos; e) Participar en actividades políticas.

Estos atributos que estipula la ley son espacios que han ido ganando las mujeres y deben continuar haciendo valer en cualquier ámbito. Éstos deben ser fortalecidos bajo una constante participativa de propuestas con la visión de alcanzar una intensa y consciente apertura de más espacios sanos y equitativos para todas las mujeres dentro de la sociedad.

Derecho a un Medio Ambiente Sano: El artículo 97 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Define que, el Estado, las municipalidades y los habitantes del territorio nacional están obligados a propiciar el desarrollo social, económico y tecnológico que prevenga la contaminación del ambiente y mantenga el equilibrio ecológico. Se dictarán todas las normas necesarias para garantizar que la utilización y el aprovechamiento de la fauna, de la flora, de la tierra y del agua, se realicen racionamiento, evitando su depredación.

La actual crisis del medio ambiente es consecuencia a los malos modelos de explotación y productividad impuestos, en la mayoría de los casos, con el fin único de obtener mayores ganancias. Situación que afecta a las poblaciones que habitan estas regiones. Las mujeres como base del núcleo familiar juegan un importante papel, donde son capaces de incidir en las decisiones a través de la participación política, sobre las mejores formas de manejo y conservaciones de los recursos naturales. Estas decisiones deben ser tomadas con conocimientos sobre el tema, donde las mujeres deben tener acceso a información y educación actualizada y oportuna sobre este tipo de casos.

Derecho a la Información: El artículo 31 de la Constitución Política de la República de Guatemala, menciona que toda persona tiene el derecho a conocer lo que de ella conste en archivos, fichas o cualquier otra forma de registros estatales, y la finalidad a que se dedica esta información, así como a corrección, rectificación y actualización. Quedan prohibidos los registros y archivos de filiación política, excepto los propios de las autoridades electorales y de los partidos políticos (SEPREM. (2009)).

4.14 Desarrollo Humano

El Programa de las Naciones Unidas (PNUD), define el Desarrollo Humano como un proceso mediante el cual se busca la ampliación de las oportunidades para las personas, aumentando sus derechos y sus capacidades. Este proceso incluye varios aspectos de la interacción humana como la participación, la equidad de género, la seguridad, la sostenibilidad, las garantías de los derechos humanos y otros que son reconocidos por la gente como necesarias para ser creativos y vivir en paz. Las personas son la verdadera riqueza de las naciones y, por ende, el desarrollo consiste en la ampliación de las opciones que ellas tienen para vivir de acuerdo con sus valores y aspiraciones. Por eso el desarrollo humano significa mucho más que el crecimiento del ingreso nacional per cápita, el cual constituye solamente uno de sus medios para ampliar las opciones de las personas.

En principio, las oportunidades del ser humano pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. Sin embargo, las tres más esenciales y comunes a efectos del desarrollo humano, y medidas por el Índice de Desarrollo Humano (IDH), son:

- Una vida longeva y sana, medida por las esperanzas de vida al nacer.
- El conocimiento, medido por la tasa de analfabetismo adulto (con una ponderación de dos tercios) y la tasa de matrícula total combinada de primaria, secundaria y terciaria (con una ponderación de un tercio).
- Un nivel de vida decente, medido por el Producto Interior Bruto per cápita.

Si no se poseen estas oportunidades esenciales, muchas otras alternativas continuarán siendo inaccesibles. Pero el desarrollo humano no termina allí; otras oportunidades, altamente valoradas por muchas personas, van desde la libertad política, económica y social, hasta la posibilidad de ser creativo y productivo, respetarse a sí mismo y disfrutar de la garantía de Derechos Humanos.

En términos de evaluación y de diseño de políticas de desarrollo el enfoque de desarrollo humano plantea pistas muy importantes, ya que:

- Propone como objetivo de los procesos de desarrollo la ampliación de las opciones (libertades) que tienen las personas. Así, los objetivos del desarrollo van más allá de lo económico y material (libertades políticas, capacidades sociales, etc.).
- Reclama la importancia de las particularidades locales y culturales para diseñar las estrategias de desarrollo más adecuadas.
- La participación de las personas en la vida pública (diseño y aplicación de políticas públicas) es un factor central de esta forma de entender el desarrollo, pues así se pueden detectar sus demandas y aspiraciones.
- El desarrollo humano exige una articulación de esfuerzos y avances en todos los ámbitos, tiene carácter integral y transdisciplinar. Los instrumentos comprenden aspectos económicos, políticos, sociales e institucionales.
- La acción complementaria de los diferentes sectores sociales es la que promueve mayores avances en el desarrollo humano: económico, social y político. Los múltiples actores del desarrollo deben articular lógicas de acción colaborativa entre ellos.

4.14.1 Desarrollo local

El desarrollo local se puede definir como el proceso de crecimiento y cambio estructural que, mediante la utilización del potencial existente en el territorio, conduce a elevar el bienestar de la población de una localidad o una región.

El desarrollo local es el proceso de crecimiento concertado de una sociedad territorialmente delimitada, dentro de un contexto histórico y político regional y nacional, que genera bienestar para el conjunto de sus miembros a partir de potenciar las capacidades instaladas territorialmente (recursos humanos, institucionales y económicos) de manera sustentable y justa en el plano cultural, social y económico de la vida de las familias de esa sociedad (Clemente. (2005)).

Cuando se habla de potenciar las capacidades de las personas es importante tomar en cuenta desde los ámbitos de donde se pueden promover el desarrollo por ello se habla de lo local. Es relevante que desde los gobiernos locales como las municipalidades se trate de promover y potenciar la participación plena para ejercer ciudadanía.

4.15 Participación ciudadana

Es la presencia de los ciudadanos y ciudadanas en los asuntos públicos en una condición necesaria para alcanzar la gobernabilidad democrática en un país determinado. A medida que el ejercicio del poder esta mas legitimado en la voluntad obtenida a través de un consenso social, mayores son las posibilidades de visibilizar las aspiraciones de los diferentes sectores sociales.

Puede decirse que la realización progresiva de los derechos humanos, está en relación directamente proporcional al aumento de la calidad de la participación ciudadana. Sin embargo, prevalece en nuestra sociedad una marcada exclusión de la mayoría poblacional respecto a la toma de decisiones sobre los asuntos públicos; de manera que, el consenso se reduce a minorías no representativas de la pluralidad de intereses societarios. La presencia del ciudadano en las decisiones que le afectan, individual y colectivamente, precisa de una adecuación funcional, en cuanto facilite el acceso y a la conformación no excluyente de centros de decisión a partir del nivel local.

De ahí la importancia de la participación ciudadana, porque es un proceso gradual mediante el cual se integra al ciudadano en forma individual o participando en forma colectiva, en la toma de decisiones, la fiscalización, control y ejecución de las acciones

en los asuntos públicos y privados, que lo afectan en lo político, económico, social y ambiental para permitirle su pleno desarrollo como ser humano y el de la comunidad en que se desenvuelve.

Específicamente, la participación ciudadana es un proceso de generación de conciencia crítica y propositiva en el ciudadano. La participación no es realmente efectiva mientras no vaya modificando y ampliando las relaciones de poder.

El fin de la participación ciudadana es mejorar la sostenibilidad de las condiciones de vida de la sociedad.

La participación ciudadana se divide en 3 campos de acción:

- La participación privada, es la que realizamos a nivel personal, en cuanto a cumplir algunos deberes y responsabilidades, tales como el pago de impuestos, el respeto de las leyes, el contar con un empleo para participar de la vida económica de un país.
- La participación social, es la que realizamos ya sea en nuestro ámbito geográfico funcional inmediato, en procura de mejorar condiciones de vida para una determinada colectividad. Ejemplo: nuestra participación en juntas de vecinos, sindicatos, grupos ambientalistas, asociaciones de padres de familia etc.
- La participación política, es la que realizamos cuando directamente a través de nuestros representantes, buscamos los canales institucionales del Estado para lograr decisiones gubernamentales.

Obviamente que la trascendencia de la participación política es la que podría permitir la más amplia influencia del ciudadano en los asuntos públicos. Pero, como se señaló antes, en realidad la participación es una sola y se conforma con nuestras acciones en los tres campos de acción.

También la participación ciudadana debe verse en su triple connotación jurídica, por ejemplo:

- Como derecho, o sea la facultad de involucrarse en el quehacer social para influir en nuestro devenir.
- Como deber, o sea la responsabilidad de participar en los asuntos públicos.
- Como mecanismo, o sea el instrumento mediante el cual podemos ejercer nuestros derechos y deberes.

La participación ciudadana, también es la integración de la ciudadanía en el proceso de adopción de decisiones del gobierno de su ciudad, autonomía o país. O dicho de otro modo, para que una ciudad o un país modernos proporcionen los mejores servicios y oportunidades a la población, debe contar con gobiernos abiertos y receptivos, dispuestos a escuchar lo que los ciudadanos y ciudadanas les quieren transmitir para contribuir o mejorar la política y la gestión de los asuntos públicos. Eso es, Participación Ciudadana, la imprescindible participación de todos los hombres y mujeres que quieran implicarse en los problemas que les afectan, aportando puntos de vista inquietudes y soluciones. La participación ciudadana posee mecanismos que pretenden impulsar el desarrollo local y la democracia participativa a través de la integración de la comunidad al quehacer político. (Ramírez. (2010)).

Una definición de participación integra tres aspectos:

- Formar parte, en el sentido de pertenecer, ser integrante de un grupo en referencia.
- Tener parte, en relación a intervenir desde la acción.
- Tomar parte, entendido como la capacidad de influir a partir de esa acción.

La base de toda participación es la interrelación, y esta se da siempre en función de otro semejante. Por eso, también, la participación da lugar a la aparición de diferencias entre los sujetos involucrados, alrededor de las cuales tienden a surgir conflictos.

4.15.1 Objetivos de la participación

- Organizar una acción grupal para facilitar a los grupos (las personas) excluidos el acceso a los recursos y servicios sociales.

- Involucrar a los implicados los más posible y activamente en el proceso de toma de decisiones.
- Promover la implicación de los diferentes actores en el proceso de planificación y ejecución del plan local.
- Mejorar los niveles de eficacia y eficiencia de las intervenciones.
- Sumar compromisos.
- Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de los diferentes implicados.

4.15.2 Principios de la participación

- Existe siempre una diversidad de intereses. Para participar se debe partir del hecho de que los grupos humanos tienen características, historias y perspectivas propias, por lo tanto sus intereses y expectativas son diferentes, lo que hace que el proceso sea dinámico y enriquecedor.
- Diversidad y especificidad de las funciones. Cada uno de los diferentes actores, de acuerdo a sus características y al motivo que lo lleva a participar, debe cumplir una función dentro de un proceso y unos momentos determinados.
- Es necesario considerar y valorar todos los aportes, reconociendo el valor que puede aportar cada uno de los participantes, según sus diferentes características.
- La concertación. La participación implica una comunicación y una negociación permanente entre diferentes intereses, conocimientos y actores. Participar implica obtener, conceder, adquirir y aplicar capacidad de llegar a acuerdos, de buscar consensos o puntos de encuentro.
- Participar es una actividad política. La participación genera poder en las personas, transforma situaciones, propicia alianzas y facilita procesos organizativos. La concertación implica que hay diversos intereses y por lo tanto requiere voluntad y capacidad para la negociación.
- El fin último de la participación es transformar para mejorar, y como acto de transformación, se mejoran las condiciones de vida de las personas y los grupos.

4.15.3 Participación de las mujeres

La participación social y política de las mujeres ha sido y es considerada como una estrategia central en la construcción de la equidad de género y en la profundización de la democracia.

Las mujeres en los albores del siglo XXI en todo el mundo son más pobres que los hombres, tienen menos oportunidades que ellos para satisfacer sus necesidades básicas, para desplegar sus capacidades y ejercer sus derechos. Sus aportes a la sociedad en la esfera pública y en los hogares son desvalorizados y tienen menos espacios para hacerse escuchar e incidir políticamente. Las mujeres no sólo tienen menos, cuentan menos social y políticamente en todos los países sufriendo discriminación económica, social, política y cultural por el sólo hecho de ser mujeres.

Las mujeres han participado desde siempre en tareas colectivas en los barrios, en los sindicatos, en la militancia política, como voluntarias en los servicios públicos, etc. Habitualmente la participación femenina es una práctica social silenciosa que tiene un escaso reconocimiento social y político. Muy ocasionalmente y, en general, con relación a momentos de crisis (guerras, catástrofes, hambrunas) su presencia cobra visibilidad.

Si bien la participación de las mujeres implica en muchas ocasiones demandas y exigencias de distinto orden al Estado, rara vez definen este accionar como una actividad política y a ellas mismas como protagonistas. Más aún, existe una gran dificultad de las mujeres para asumirse a sí mismas.

Sin embargo, más allá del impacto limitado de la participación de las mujeres en el ejercicio de la ciudadanía activa y en la democratización de las instituciones, las evaluaciones de diversas experiencias de participación local señalan que promueven la autoestima y son un espacio de empoderamiento valorado positivamente por ellas. La participación de las mujeres a nivel local es una experiencia necesaria para avanzar en la construcción de una identidad propia en la medida que fortalece a las mujeres como personas y las legitima como actores sociales. (Fassler (2009)).

Como indica Maslow (1943) en su pirámide de necesidades, los seres humanos necesitan satisfacer necesidades de reconocimiento, afiliación y autorrealización. En la medida en que las mujeres se incorporen en la sociedad para participar activamente en los procesos de desarrollo estas necesidades serán satisfechas.

4.15.4 Importancia de la participación social

La participación social, se entiende como el conjunto de formas y procedimientos que permite la intervención de los ciudadanos (individualmente considerados o agrupados) en los asuntos que conciernen a sus intereses con finalidad de influir sobre éstos (toma de decisión).

Una mayor participación social, conlleva al análisis de las condiciones de inequidad (materializada en múltiples formas de exclusión, marginación y en la postergación y abandono de un alto porcentaje de seres humanos) en la distribución de las condiciones de bienestar y de posibilidades de desarrollo, iniciada en las diferencias profundas entre los niveles de productividad y de relación económica.

Una mayor participación social, implica la solución de conflictos y toma de decisiones en forma descentralizada, en virtud de que no se puede por ejemplo, definir un perfil gerencial para la prestación de servicios igual para todo un conglomerado social.

Corresponde a los niveles locales, de acuerdo a sus necesidades, prioridades, capacidades y posibilidades, definir el nivel de bienestar al que aspiran y lograr con la participación e involucramiento de todos, mejorar la prestación de la atención, especialmente para los individuos, familias y grupos en condiciones sociales de crisis. (Gálvez. (2002)).

La participación social plena, con conciencia es importante para todos aquellos procesos donde se deba realizar cambios sociales, para la transformación de las estructuras sociales, pero por ello se recalca en la participación plena, es decir aquella que es con conciencia, a sabiendas de las implicaciones, la cual no es manipulada.

Cada persona debe asumir su responsabilidad y las consecuencias del trabajo que implica la participación social.

La participación como proceso tiene diferentes connotaciones desde los diversos ámbitos, políticos, sociales, culturales y económicos. Las personas pueden participar depende del grado de interés que le provoca la misma. Para los aspectos sociales, las persona deben estar consciente, deben estar sensibilizadas en cuanto al tema y darla la importancia y la relevancia que este tiene.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros

- Rofman A., Villar A. (2006) *Desarrollo Local. La revisión crítica del debate*. Argentina. Espacio Editorial.
- Ander-Egg E. (1995). *Técnicas de Investigación Social*. Argentina. Editorial Lumen.
- Ander-Egg E. (1992). *Introducción al Trabajo Social*. España. Editorial siglo veintiuno editores.
- Durkheim, E. (1993). *Escritos Selectos. Introducción y selección de Anthony Giddens*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Rozas M. (2006). *La profesionalización en Trabajo Social*. Argentina. Editorial Espacio.
- Alayón N. (2005). *Trabajo Social Latinoamericano*. Argentina. Editorial Espacio.
- Barrios W. (2004). *Cuaderno de Género*. Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Pappa O. (1998). *Trabajo Social Hoy*. Guatemala. PROFASR.
- Lagarde, Marcela (1996) *Genero y feminismo. Desarrollo Humano y Democracia*. Cuadernos Inacabados No. 25, Madrid, España.

Diccionarios

- Ander-Egg E. (2002) *Diccionario de Trabajo Social*. Editorial Lumen.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española (22.aed.)*. Consultado en <http://www.rae.es/>.html.

Web gráficas

- Carballeda J. *La reconceptualización hoy*. Recuperado el 25 de noviembre de 2011, de www.margen.org/catedras/reconcep.doc.
- Contreras M. *Trabajo Social Latinoamericano a 40 años de la reconceptualización*. Recuperado el 25 de noviembre de 2011, de http://www.humanas.unal.edu.co/tsocial/index.php/download_file/.../106/

- Del valle R. De trabajo social y ciencias sociales: de la reconceptualización al método crítico. Un viaje de vida. Recuperado el 25 de noviembre de 2011, de <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/revistraso/article/viewFile/5274/4633>.
- Oñoro R.; Niebles E.; Oñoro E. Recuperado el 25 de noviembre de 2011, de <http://www.eumed.net/libros/2007a/226/9.7htm>.
- Fassler. C. Desarrollo y participación política de las mujeres. Recuperado el 20 de febrero de 2012, de <http://www.redcelsofurtado.edu.mx/archivosPDF/riofassler.pdf>.
- Ramírez H. La participación ciudadana eje fundamental para el fortalecimiento de la democracia en Guatemala. Recuperado el 01 de marzo de 2012, de: <http://digi.usac.edu.gt/buirtual/investigacio-files/INFORMES/rapidos2009/INF-2009-013.pdf>.
- SEPREM. Recuperado el 01 de abril de 2012, de <http://www.seprem.gob.gt/site.php?id=7>.
- Meer S. ciudadanía.pdf. Recuperado el 01 de abril de 2012, de http://www.reddemujeres.org./biblioteca.org/biblioteca%20digital/genero_
- Gálvez. V. 2002. FLACSO. *Participación social y poder local en Guatemala*. Recuperado el 10 de junio de 2012, de http://www.enlaceacademico.org/fileadmin/usuarios/mas_documentos/JCV/SEM ANA%2017/Participaci%C3%B3n%20social/Participacion%20social%20y%20poder%20local%20en%20Guatemala.pdf

Documentos Legales.

- Constitución Política de la República de Guatemala. 1985. Guatemala.
- Código Municipal de Guatemala. Ley 12. 2002. Guatemala.
- Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. Decreto 11-2002. Guatemala
- Ley General de Descentralización. Decreto 14-2002. Guatemala.
- Ley de Desarrollo Social. Decreto 42-2001. Guatemala.

ANEXOS

- **Anexo 1.** Técnica de Hanlon.
- **Anexo 2.** Informe Ejecutivo. Diseño de un plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango.
- **Anexo 3.** Informe Ejecutivo. Conformación de un Comité, que le de seguimiento a las actividades del plan estratégico.
- **Anexo 4.** Fichas Técnicas de proyectos:
 - a. Fortalecimiento técnico y administrativo al personal de la Municipalidad para la conformación de redes interinstitucionales.
 - b. Ficha técnica del proyecto: Fortalecimiento de la organización administrativa de la Municipalidad para mejorar procesos que conduzcan a la mejora de los servicios que prestan.
 - c. Ficha técnica del proyecto: Implementar planes de monitoreo y evaluación de proyectos para dar seguimiento a las actividades realizadas.
 - d. Ficha técnica del proyecto: Capacitar a los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) en los temas de participación ciudadana para empoderarlos sobre el tema.

Anexo No. 1

Aplicación de la Técnica De Hanlon (Priorización De Problemas Generales)
La prioridad del problema se estima, utilizando la siguiente formula $[(a+b)*c]*d$

Área de Proyección: Desarrollo Social

PROBLEMAS	A Magnitud 0-10	B Gravedad 0-10	C Eficacia 0.5-1.5	D Viabilidad 1-0	Total
Bajo presupuesto en la ejecución de proyectos	8	8	1.2	1	19.2
Escasa participación de las mujeres	8	9	1.2	1	20.4
Altos índices de violencia intrafamiliar	8	9	1	1	17
Baja cobertura de los programas y proyectos de desarrollo social	7	7	1	1	14
Débil organización administrativa	8	8	1	1	16

Universidad Rafael Landívar
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Departamento de Trabajo Social
Sede Regional de La Antigua Guatemala

**Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del
Desarrollo**

Anexo No. 2

Informe Ejecutivo

**“Diseño de un Plan Estratégico para la Oficina Municipal de
la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá,
Chimaltenango”**

Elaborado por: Aracely del Carmen López Moraga

La Antigua Guatemala, junio de 2012.

Introducción

El presente documento contiene una síntesis del proyecto desarrollado en la práctica profesional supervisada –PPS-, la cual fue realizada en la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de Santa Cruz Balanyá del Departamento de Chimaltenango. El proyecto consistió: Diseño de un plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango.

La Práctica Profesional Supervisada fue desarrollada en dos etapas, la primera etapa, consistía en un estudio para identificar y estructurar un proyecto, que diera respuesta a la problemática encontrada. Para ello había que realizar un marco organizacional de la institución, para conocer más acerca de las actividades y funciones del centro de práctica. De esta manera se seleccionó el área de proyección social para insertarse. Posteriormente se realizó un análisis del área de desarrollo social, para conocer los problemas que afectan a la población. Se identificó y priorizó un problema: “La poca o escasa participación de la mujer”. Luego se realizó un análisis estratégico para tratar de aportar una solución a la problemática encontrada a través del diseño del proyecto. Así surgió la propuesta de realizar el Diseño de un plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer. Esta etapa se desarrolló desde julio a noviembre de 2011.

La segunda etapa corresponde a la ejecución del proyecto, la cual se ejecutó de enero a mayo de 2012.

Objetivo:

Diseñar un plan estratégico que contribuya al fortalecimiento institucional.

Descripción:

Un resultado previsto para la ejecución del proyecto era: “diseñado el plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer”.

Para la elaboración del diseño, se contó con el apoyo de diferentes instituciones que acompañaron el proceso mediante asesorías técnicas, realización de talleres, así como

también la elaboración propiamente dicha del plan. Estas instituciones fueron: Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM), Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN), Instituto Nacional de Administración Pública – INAP- y la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles (ALIAMAK).

Para la ejecución del proyecto, se realizaron tres fases. La primera era la socialización del proyecto. En esta fase se dio a conocer a las autoridades de la Municipalidad el proyecto que se llevaría a cabo, así mismo se agendaron todas las actividades que se realizarían en esta fase.

La segunda fase: Diseño del plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer. Se coordinó con las instituciones de apoyo toda la metodología, para la elaboración del plan. En esta fase se desarrollaron talleres: sobre la importancia de la planificación estratégica, sobre la elaboración de líneas estratégicas para el diseño del plan y el último taller sobre la elaboración del plan estratégico, construida en conjunto con los miembros de la Corporación Municipal. Así mismo se definieron actividades y responsabilidades de los encargados de la Dirección Municipal de Planificación y Oficina Municipal de la Mujer.

La tercera fase: Validación del plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer. En esta fase se ejecutó un taller para realizar observaciones, correcciones o modificaciones según fuese necesario para terminar la elaboración del plan.

Cabe señalar que todos los talleres fueron impartidos por expertos en el tema, los cuales buscaron las dinámicas y técnicas más apropiadas para hacer participativo el proceso.

Para el desarrollo de todas las actividades se contó con el apoyo logístico del personal de la Municipalidad, previo a realizar actividades de gestión para el uso del equipo audiovisual.

Al finalizar la ejecución del proyecto, se realizó una actividad de cierre, contando con la participación de todos los miembros de la Corporación, la institución que apoyó con la asistencia técnica para la elaboración del plan y la directora de la Oficina Municipal de la Mujer, de esta manera se realizó la entrega oficial del plan estratégico. El cual fue aceptado por los miembros de la Corporación Municipal.

Conclusión

La elaboración del plan estratégico fortaleció las actividades de la Oficina Municipal de la Mujer. Fomentó el trabajo en equipo entre los miembros de la Corporación, así mismo se dio a conocer el trabajo que realiza la Oficina.

Recomendación

Es necesario que los gobiernos locales incorporen la planificación estratégica para desarrollar las actividades y poder crear sostenibilidad en los proyectos propuestos.

Universidad Rafael Landívar
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Departamento de Trabajo Social
Sede Regional de La Antigua Guatemala

**Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del
Desarrollo**

Anexo No. 3

Informe Ejecutivo

**“Conformación de un Comité, que le de seguimiento a las
actividades del plan estratégico”**

Elaborado por: Aracely del Carmen López Moraga

La Antigua Guatemala, junio de 2012.

Introducción

El presente documento contiene una breve descripción del resultado obtenido en la ejecución del proyecto “Diseño de un plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá, Chimaltenango” como parte del desarrollo de la Práctica Profesional Supervisada.

El resultado previsto era la Conformación de un Comité que le diera seguimiento a las actividades propuestas en el plan estratégico.

Objetivo:

Conformar un comité encargado de velar por el desarrollo y ejecución del plan estratégico para la Oficina Municipal de la Mujer.

Descripción:

Durante la ejecución del proyecto, en el desarrollo de los talleres, para diseñar el plan, a la vez se pretendía identificar a actores claves dentro de la institución que estuviesen interesados en el desarrollo de las actividades de la Oficina Municipal de la Mujer y especialmente se interesaran en apoyar el desarrollo local a través de la participación de las mujeres.

Durante la realización de los talleres se identificó la participación activa de uno de los concejales, el primer taller acerca de la importancia de la planificación estratégica, el cual fue impartido por el personal de la Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM), en este taller manifestaron estar interesados por apoyar el desarrollo del proyecto.

Posteriormente se fueron incorporando otras instituciones que apoyaron en la ejecución del proyecto. El segundo taller fue impartido por el personal del Instituto de Administración Pública (INAP). En esta oportunidad desarrollaron técnicas participativas de manera que todos se involucraran y dieran sus aportes, en esta ocasión todos aportaron dando opiniones acerca del tema, identificando al concejal I como una persona dinámica y proactiva.

La realización del tercer taller estuvo a cargo del personal de la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles (ALIAMAK). En esta oportunidad se dio a conocer la importancia de las líneas estratégicas y como se identifican, en esta actividad el concejal I mostró interés por conocer las instalaciones de la Oficina Municipal de la Mujer y los proyectos que ejecutan en conjunto con las mujeres. Al respecto se comentó que las mujeres producen jaleas y shamos de manera artesanal y que una estrategia podía ser la comercialización de estos productos, para ello había que buscarle un mercado, una forma de hacer publicidad a los mismos.

La asesoría técnica con las instituciones de apoyo fortalecieron la conformación del comité, debido a que sugerían que éste estuviera integrado por: la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, representante de la Dirección Municipal De Planificación, representante de financiero de la Municipalidad, para hacer más participativo el proceso se nombrara a un representante de la comisión de la mujer que fuera miembro de la Corporación Municipal.

La realización de los talleres facilitó el reconocimiento del Concejal I como representante de la comisión de la mujer. Debido a que se incorporo en algunos proyectos de La Oficina Municipal de la Mujer y estaba apoyando en la realización de estos proyectos.

De esta manera se conformó el Comité en una taller donde se socializó el avance de la elaboración del plan, y se identificaron funciones de las personas propuestas para conformar el comité, para ello se realizó una análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), para identificar las oportunidades y amenazas al contar con el comité. En la entrega oficial del plan estratégico, la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles, dio a conocer que apoyaría las actividades de seguimiento y monitoreo del plan estratégico delegando a una persona de la Alianza encargada de brindar asesoría y apoyo en toda la logística. De esta manera se incorporó al representante de la Alianza como parte del Comité.

Conformación de Comité

Nombre	Función
Milvia Torres	Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer
Beder Tzuquén	Director de la Dirección Municipal de Planificación
Lucio Casia	Representante de Unidades Administrativas y Financieras de la Municipalidad
Edgar Coroy	Alcalde Municipal
Enio Juárez	Concejal I.
Yolanda Hernández	Representante de la Alianza de Mujeres Mayas Kaqchikeles

Después de establecer el comité, se hizo entrega del plan de sostenibilidad donde se proponían actividades en un tiempo específico para fortalecer las actividades del plan estratégico.

Conclusión

La conformación de un comité permite crear sostenibilidad en el proyecto, debido a que se establece un plan de seguimiento y monitoreo que garanticen el cumplimiento de las actividades.

Recomendación

Es necesario que las personas que conforman el Comité tomen en cuenta los procesos participativos, que se trabaje de manera responsable y proactiva para fortalecer el poder local y garantizar el desarrollo de la población.

Anexo No. 4

Fichas Técnicas

En el capítulo I del plan general de práctica en el apartado del análisis estratégico se plantearon cinco líneas estratégicas las cuales proponía 5 posibles proyectos que trataban de contribuir con la solución a la problemática planteada.

En el momento de realizar la Práctica Profesional Supervisada, paralelamente se realizaron algunos de los proyectos propuestos en el análisis estratégico, por tal motivo a continuación se presentan cuatro fichas técnicas de posibles proyectos que pueden ser ejecutados.

Ficha Técnica No.1

Nombre del proyecto: Fortalecimiento técnico y administrativo al personal de la Municipalidad para la conformación de redes interinstitucionales.

Breve descripción: El proyecto consiste en proveer los recursos técnicos necesarios a todo el personal de la Municipalidad especialmente a las unidades de la Dirección Municipal de Planificación, para fortalecer la capacidad de gestión de proyectos a través de la conformación de redes interinstitucionales.

Objetivo del proyecto: Proveer de recursos técnicos a los miembros de la Dirección Municipal de Planificación para obtener apoyo técnico y financiero a través de la conformación de redes interinstitucionales.

Responsable de la ejecución: Director de la Dirección Municipal de Planificación.

Institución: Municipalidad de Santa Cruz Balanyá.

Destinatarios: Personal de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá.

Costo estimado del proyecto: Q.90, 000.00

Ficha técnica No. 2

Nombre del proyecto: Fortalecimiento de la organización administrativa de la Municipalidad para mejorar procesos que conduzcan a la mejora de los servicios que prestan.

Breve descripción: El proyecto pretende mejorar los procesos administrativos para fortalecer las actividades que realizan los empleados de la Municipalidad a través de la incorporación de la alta gerencia, para brindar servicios de manera eficiente y eficaz, optimizando recursos. Para ellos se deben realizar diferentes talleres para incorporar estos elementos de gerencia en las funciones de la Municipalidad.

Objetivo del proyecto: Fortalecer la estructura organizativa de la Municipalidad a través de la incorporación de elementos gerenciales.

Responsable de la ejecución: Personal del Departamento de Recursos Humanos.

Institución: Municipalidad de Santa Cruz Balanyá.

Destinatarios: Personal de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá.

Costo estimado del proyecto: Q.90, 000.00

Ficha técnica No. 3

Nombre del proyecto: Implementar planes de monitoreo y evaluación de proyectos para dar seguimiento a las actividades realizadas.

Breve descripción: El proyecto pretende proveer de técnicas y herramientas al personal de la Dirección Municipal de Planificación, para que implemente planes de monitoreo y evaluación a los proyectos desarrollados por las diferentes unidades para fortalecer las acciones y crear sostenibilidad.

Objetivo del proyecto: implementar planes de monitoreo y evaluación en los proyectos ejecutados por la Municipalidad.

Responsable de la ejecución: Personal de la Dirección Municipal de Planificación.

Institución: Municipalidad de Santa Cruz Balanyá.

Destinatarios: Personal de la Municipalidad de Santa Cruz Balanyá.

Costo estimado del proyecto: Q.80, 000.00

Ficha técnica No. 4

Nombre del proyecto: Capacitar a los Consejo Comunitario de Desarrollo en los temas de participación ciudadana para empoderarlos sobre el tema.

Breve descripción: El proyecto pretende empoderar a los Consejo Comunitario de Desarrollo en el tema de participación ciudadana para lograr una participación real en los procesos de Democracia.

Objetivo del proyecto: Fortalecer el poder local a través de los Consejo Comunitario de Desarrollo

Responsable de la ejecución: Personal de la Dirección Municipal de Planificación.

Institución: Municipalidad de Santa Cruz Balanyá.

Destinatarios: Miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo.

Costo estimado del proyecto: Q.80, 000.00.