

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

**“PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE MUJERES DE LAS  
ALDEAS TWIPOX, LOS DURAZNALES, TELENA,  
TWILQAN-ABA’AJ Y TWICHPECH DEL MUNICIPIO DE  
CONCEPCIÓN CHIQUIRICHAPA”**

**INFORME**

Helen Zoila Recancoj Yax

Carné 21500-07

Quetzaltenango, noviembre de 2012

Campus de Quetzaltenango

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

**“PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE MUJERES DE LAS  
ALDEAS TWIPOX, LOS DURAZNALES, TELENA,  
TWILQAN-ABA’AJ Y TWICHPECH DEL MUNICIPIO DE  
CONCEPCIÓN CHIQUIRICHAPA”**

**INFORME**

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

Por:

Helen Zoila Recancoj Yax

Previo a conferirle en el grado académico de:

**Licenciada**

El título de

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

Quetzaltenango, noviembre de 2012

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

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

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

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

**Miembros del Consejo  
Campus de Quetzaltenango**

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

**Asesor**

Licenciado Marvin Raúl Vásquez Pisquiy

**Revisor de Fondo**

Licenciado Cristóbal Salvador Laínez Ramos



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

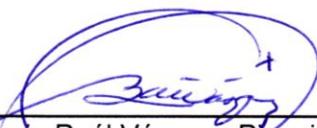
CAMPUS QUETZALTENANGO  
Facultad Ciencias Políticas y Sociales,  
Teléfono (502)77368663 ext. 9661  
21 Avenida 8-10 zona 3. Quetzaltenango  
Anexo Edificio Santo Hermano Pedro

Quetzaltenango, 09 de junio de 2012.

Dirección Académica:

Por medio de la presente hago constar que la estudiante: **Helen Zoila Recancoj Yax**, con carné No. **2150007** concluyó el Informe Final de Práctica Profesional Supervisada II (PPS II), Titulado: **“Reorganización del grupo de mujeres de las aldeas Twipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab’aj y Twi-chpech del municipio de Concepción Chiquirichapa”**, de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, conforme al reglamento de PPS y previa revisión se considera que puede pasar al Consejo de Unidad Académica para su respectiva autorización de impresión.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Lic. Marvin Raúl Vásquez Pisquiy  
Asesor de PPS II

*Lic. Marvin Raúl Vásquez Pisquiy*  
TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO  
C/REGISTRADO 11.131

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



Universidad  
Rafael Landívar

1963 - Campus de Quetzaltenango - 2013

CAMPUS DE QUETZALTENANGO

Subdirección Académica

Teléfono (502)77229900 ext. 9863

Fax: (502) 77229864

14 Avenida 0-43 zona 3. Quetzaltenango

dlima@url.edu.gt

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

De acuerdo con el dictamen rendido por el Licenciado Marvin Raúl Vásquez Pisquiy, asesor del Informe de la Práctica Profesional Supervisada Titulado **“PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE MUJERES DE LAS ALDEAS TWIPOX, LOS DURAZNALES, TELENA, TWILQAN-ABA’AJ Y TWICHPECH DEL MUNICIPIO DE CONCEPCIÓN CHIQUIRICHAPA”**, presentada por el (a) estudiante **Helen Zoila Recancoj Yax**, y la Aprobación de la Práctica Profesional Supervisada, según consta en el acta No. P.P.S. 08-12 de fecha veintiocho de septiembre del año dos mil doce, esta Subdirección autoriza la impresión, previo a su graduación profesional de Trabajadora Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, en el grado académico de Licenciada.

Quetzaltenango, 13 de noviembre del año dos mil doce.

  
Ingeniero Jorge Derik Lima Par  
**SUBDIRECTOR ACADÉMICO**



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

## **Agradecimientos**

A Dios, por permitirnos mostrar su amor a través de acciones humanitarias a favor de los más desposeídos, y con el objetivo de mejorar su calidad de vida como personas.

A mis padres por impulsarme y dar su apoyo a pesar de las dificultades económicas y familiares. Por la herencia más valiosa que pudiera recibir, fruto de la inmensa confianza que en mí se depositó para que los esfuerzos y sacrificios hechos no fueran en vano.

A mis hermanos por su amistad incondicional, y como una muestra de mi cariño y agradecimiento por todo el amor y el apoyo brindado y porque hoy veo llegar a su fin una de las metas de mi vida.

A mi familia en general, porque de alguna manera contribuyeron al logro alcanzado.

A mis compañeros de promoción, porque hemos compartidos juntos momentos inolvidables, que Dios los bendiga.

A mis centros de estudio, templos de sabiduría que me permitieron formarme como profesional de bien.

A Quetzaltenango, tierra que me vio nacer, desenvolverme y me permitió triunfar en su eterna Xelaju.

## **Dedicatorias:**

**A Dios:** Por ser fuente inagotable de sabiduría, porque de Su boca emana el conocimiento y la inteligencia, por darme la fuerza y el coraje para poder llegar a este feliz momento y ser la persona que hoy en día soy.

**A mis Padres:** Como un reconocimiento a sus múltiples esfuerzos, apoyo, consejos desvelos e ilusiones puestas en mi persona.

**A mis hermanos:** como un ejemplo de superación para ellos.

**A Universidad Rafael Landívar:** Por abrir sus puertas y formar en sus aulas el presente y futuro de la comunidad estudiantil.

**A mis compañeros:** Por todas las alegrías, tristezas, emociones y pruebas que supimos superar para llegar a este oportuno momento.

**A mis docentes:** Por poner en mi formación su empeño y dedicación, siendo parte importante de la culminación de esta meta.

## Índice

	<b>Pág.</b>
<b>I. Introducción General .....</b>	<b>1</b>
<b>II. Plan General de Práctica.....</b>	<b>3</b>
2.1 Marco Institucional, Regional y/o Comunitario .....	3
a) Antecedentes.....	3
b) Naturaleza .....	4
c) Áreas de Proyección.....	6
d) Ubicación, Tamaño y Cobertura .....	7
e) Estructura Organizativa .....	8
f) Visión .....	10
g) Misión .....	10
h) Programas .....	11
i) Estrategias de Trabajos .....	11
2.2 Análisis Situacional .....	12
a) Problemas Generales .....	13
✓ Subsistema Razón de Ser .....	13
✓ Subsistema Psicosocial .....	15
✓ Subsistema Tecnológico.....	16
✓ Subsistema Gerencial.....	17
✓ Subsistema Estructural .....	19
b) Red de Actores Vinculados al Área de la OMP .....	20
c) Demandas Institucionales y Poblacionales .....	21
d) Proyectos Futuros o Visión Proyectiva de la Institución.....	22
2.3 Análisis Estratégico .....	23
a) Análisis de Problemas .....	24
b) Identificación de Estrategias de Acción .....	29
b.1 Estrategia DA (Mini-Mini) .....	30
b.2 Estrategia DO (Mini-Maxi) .....	30

b.3.	Estrategia FA (Maxi-Mini) .....	30
b.4	Estrategia-FO (Maxi-Maxi).....	31
c)	Definición de Área de Intervención .....	31
2.4	Proyecto de Intervención .....	32
2.4.1	Ficha Técnica del Proyecto .....	32
2.4.2	Descripción General del Proyecto.....	33
2.4.3	Entorno Externo e Interno .....	38
2.4.4	Recursos y Presupuesto .....	40
2.4.5	Monitoreo y Evaluación del Proyecto .....	42
2.4.6	Marco Lógico .....	44
<b>III.</b>	<b>Marco Teórico Conceptual .....</b>	<b>45</b>
<b>IV.</b>	<b>Presentación de Resultados Obtenidos .....</b>	<b>56</b>
<b>V.</b>	<b>Análisis de Resultados .....</b>	<b>58</b>
<b>VI.</b>	<b>Plan de Seguimiento .....</b>	<b>71</b>
<b>VII.</b>	<b>Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>74</b>
<b>VIII.</b>	<b>Referencias .....</b>	<b>76</b>
	<b>Anexos .....</b>	<b>78</b>

## Resumen

El presente documento abarca el proceso de Práctica Profesional Supervisada I y II, desarrollada desde la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa, departamento de Quetzaltenango. Con el proyecto titulado “Reorganización del grupo de mujeres de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telená, Twilqan-ab´aj y Twi-chpech, del municipio de Concepción Chiquirichapa.

El proyecto se insertó en el eje número 5 establecido en el Plan Operativo Anual Enero-Diciembre 2011 específicamente en el área de Participación Sociopolítica que es uno de los ejes fundamentales en torno a los cuales se trabaja en la oficina, ya que se tiene como objetivo garantizar la representación y participación en la toma de decisiones, de las mujeres mayas y mestizas de Concepción Chiquirichapa para la incidencia en la gestión del desarrollo local. A lo cual se contribuyó a través de contar con organización en su propia estructura que permite su inclusión en dichos procesos.

El objetivo General del proyecto se enfocó en impulsar a los grupos de mujeres conformados a continuar con el proceso de participación en coordinación con la Oficina Municipal de la Mujer, órganos gubernamentales y no gubernamentales. Y los objetivos específicos contribuyeron a fortalecer el conocimiento comunitario de la Oficina Municipal de la Mujer y la organización de los grupos respectivos de mujeres, mediante la conformación-elección de juntas directivas.

Así como a fortalecer las capacidades de las mujeres integrantes de juntas directivas a través de capacitaciones sobre liderazgo y autoestima, para que las mujeres faciliten los futuros procesos de capacitación, haciendo uso de la guía metodológica para realizar capacitaciones sobre Liderazgo y Autoestima que fue entregada a la Oficina de la Mujer. Así también se realizó un plan de seguimiento que contribuye a la coordinación de los grupos organizados con la Oficina Municipal de la Mujer, a través de la participación de las representantes de las aldeas en las reuniones mensuales de la Comisión Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa.

## **I. Introducción General**

El presente capítulo se enfoca en analizar acerca de la necesidad e importancia que tiene el fortalecer y consolidar la democracia en la sociedad guatemalteca y el Estado, buscando la creación de condiciones que viabilicen y fortalezcan la inserción a procesos de participación ciudadana, por medio de minimizar la centralización de poder del Estado, y maximizar los procesos de gestión pública local para gestar las condiciones de una democracia social, no solo de palabra, sino de hechos que contribuyan al desarrollo integral de los pobladores de un determinado municipio, departamento, etc.

A lo cual el proceso de Práctica Profesional Supervisada de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, busco un acercamiento a la realidad a través de la inserción en los procesos sociales del país, estudiando las necesidades y problemas sociales relevantes en espacios geográficos determinados y buscando los medios más viables de solución de los mismos por medio de la autogestión para el desarrollo y transformación de esa realidad, buscando el desarrollo integral de los actores y por ende del municipio.

Específicamente el documento de Plan General de Práctica Profesional Supervisada I, se basó en el estudio de la comunidad de Concepción Chiquirichapa Quetzaltenango; en donde a través de la Oficina Municipal de la Mujer se indago la situación interna como externa de la oficina y sus involucradas (Mujeres y Organizaciones) y se identificó un ámbito de acción para intervenir profesionalmente.

Con el objetivo de contribuir en la búsqueda de la mejor alternativa de solución o reducción del problema, para lo cual a través de las herramientas y acompañamiento brindado por el docente de PPS I y II (Práctica Profesional Supervisada I y II) y la Universidad, se realizó el estudio que consta de diferentes momentos que a continuación se presentan:

En el segundo capítulo se presenta el plan general de práctica que consiste en el análisis de la institución, abarcando desde su origen, áreas a las que se proyecta, marco filosófico, cobertura, programas con los que trabaja, etc. con el objetivo de ubicar el contexto de la Oficina Municipal de la mujer de Concepción Chiquirichapa, departamento de Quetzaltenango

Así mismo se desarrolla un análisis de cada uno de los ámbitos que la integran, gerencial, estructural, tecnológico, etc., buscando entender su realidad e identificar una situación social en la cual se pueda intervenir por medio de un proyecto de intervención profesional que pretende contribuir de alguna manera a la transformación de realidades de los pobladores, a través de que ellos/ellas, sean parte activa de los procesos que se impulsen, tanto desde el diagnóstico, análisis, priorización, planificación, ejecución y evaluación de los proyectos.

En el capítulo número tres se presenta el marco teórico conceptual que permite al lector entrar en un contexto sobre lo que va a encontrar en el desarrollo del documento. Amplia el horizonte del estudio y guía para centrarse en el problema evitando desviaciones del planteamiento original.

En base al capítulo número dos en donde se presenta la propuesta de proyecto de intervención, se desglosa el capítulo número cuatro, que realiza una presentación de los resultados planteados para el proyecto mencionado. Y en el capítulo número cinco se detalla el proceso para cumplir con los objetivos planteados a favor del desarrollo de un porcentaje de las mujeres del municipio.

Así también en el capítulo seis, se presenta una propuesta de plan de seguimiento del proyecto, para que el desarrollo no se estanque, sino que día a día se trabaje en el hasta ir alcanzado los resultados deseados.

Por último se presentan las conclusiones generales y recomendaciones pertinentes al presente informe de práctica profesional supervisada.

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

### **2.1 Marco Institucional, Regional y/o Comunitario**

(Arenales, 2009) en su documento sobre Pautas Metodológicas para el Proceso de PPS hace referencia a que el marco organizacional, es aquel que contiene la filosofía institucional y brinda un marco sobre la orientación estratégica de la misma. Es posible y deben encontrarse los antecedentes históricos de la organización; el pensamiento estratégico organizacional (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos); las principales áreas de intervención; la estructura jerárquica para la toma de decisiones; estructura administrativa; la identificación de los principales procesos.

El marco organizacional brinda información sobre los principales productos organizacionales, las principales demandas de sus beneficiarios o asociados. Por lo cual el presente capítulo aborda el marco organizacional, regional y/o comunitario de la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de Concepción Chiquirichapa Quetzaltenango.

#### **a) Antecedentes**

(SCEP, Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer -Omm-, 2008) En su Manual de Funciones la Oficina Municipal de la Mujer (la cual será citada posteriormente con las siglas OMM) indica que 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.

Si bien el marco legal nacional e internacional de protección a los derechos de las mujeres ha avanzado de manera importante, aún no se visibiliza a nivel local, dado que las mujeres indígenas y mestizas son las más afectadas por la situación de exclusión tanto en sus necesidades prácticas como intereses estratégicos que no forman parte de

los planes, programas y políticas públicas. El marco legal no ha sido acompañado de medidas concretas que tiendan a mejorar la situación de vida de las mujeres.

De tal forma que la ciudadanía plena de las mujeres guatemaltecas, entendida como el conjunto de los derechos políticos, económicos, sociales y culturales, es todavía una tarea en construcción. El actual proceso de descentralización que impulsa el desarrollo local representa la oportunidad para que las mujeres indígenas y no indígenas sean protagonistas en los esfuerzos por construir un desarrollo local con equidad. Las mujeres son la fuerza del desarrollo, en tanto constituyen la mayoría de la población y tienen propuestas de acciones inmediatas y estratégicas a favor de la equidad en el espacio local.

En este contexto, surge la necesidad de crear 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 las políticas municipales, programas y procesos que vinculan la participación de las mujeres y sus organizaciones, con las decisiones de los gobiernos municipales.

(Pérez, 2011) En entrevista sobre el Marco Filosófico de la OMM indica, que en el año 2000 la Comisión Municipal de la Mujer tuvo sus inicios para el municipio de Concepción Chiquirichapa, por la inquietud que nació en la Corporación Municipal; fue a partir de ahí que empezaron a organizarse con la junta directiva con el objetivo de promover la formulación, gestión y ejecución de programas y proyectos con incidencia política, económica, social y cultural de las mujeres a nivel del municipio de Concepción Chiquirichapa.

## **b) Naturaleza**

(Scep, Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer -Omm-, 2008) En su Manual de Funciones, la Oficina Municipal de La Mujer (OMM) indica que en el marco de la descentralización, el municipio y la municipalidad adquieren mayor importancia

como la instancia del Estado que está en contacto directo con la población y sus diferentes necesidades y demandas. En este proceso sobresale la importancia de la participación de las mujeres para incidir directamente en la elaboración de políticas públicas municipales orientadas a lograr mayores niveles de equidad de género.

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

(Sueco, 2005 - 2011) La Fundación Guillermo Toriello, contando con el apoyo financiero del Centro Cooperativo Sueco en colaboración con la página web de Oficinas Municipales de la Mujer plantean como avances de los foros desarrollados en el IV Encuentro de Oficinas Municipales de la Mujer que con las Reformas al Código Municipal en su artículo 96 bis y 96 ter, se institucionalizaron las Oficinas Municipales de la Mujer, como mecanismo de avance para el desarrollo de las mujeres.

En donde un aproximado del 60 % de las OMMs cuentan con un plan de trabajo, presupuesto asignado y con espacio físico que les permite llevar a cabo sus diferentes objetivos y metas planificadas a corto, mediano y largo plazo; con el fin principal de promover una transformación en la calidad de vida de las mujeres.

Así mismo en entrevista sobre naturaleza de la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa, (Pérez, 2011) indica que ésta se institucionaliza formalmente por parte de la Municipalidad en diciembre de 2010, en donde se trabaja en un proceso progresivo para la organización de la misma, aunada a esta se trabaja con la Oficina de la Niñez y Adolescencia que se encarga de dar acompañamiento a procesos relativos a educación, recreación, cultura, protección, salud y participación; en coordinación con el Centro Ecuménico de Integración Pastoral (C.E.I.P.A.) y la Asociación de Investigación, Desarrollo y Educación Integral (I.D.E.I.) dando seguimiento a los planes, programas y proyectos que estos impulsan; este

acompañamiento debido a la debilidad institucional en cuanto a recurso humano para cubrir las áreas que ambas oficinas demandan y poder desarrollar sus actividades por separado.

### **c) Áreas de Proyección**

La oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa con el propósito de promover la participación e inserción de la mujer en actividades económicas, políticas y sociales se proyecta desde diversas áreas para alcanzar sus objetivos preestablecidos.

(OMM, 2011) El trabajo que se impulsa desde la oficina para el desarrollo integral de las mujeres del municipio, gira en torno a cinco ejes de trabajo enmarcados en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023, dentro de los cuales se encuentran:

✓ Desarrollo Económico Productivo: que tiene como objetivo asegurar la creación, fomento, desarrollo y sostenibilidad de iniciativas económicas y productivas para las mujeres a nivel local. Con el propósito de potenciar la autonomía económica, la capacidad productiva y empresarial de las mujeres de Concepción Chiquirichapa, garantizando su acceso a recursos, bienes y servicios.

✓ Educación con pertinencia cultural: que tiene como objetivo garantizar la eliminación del analfabetismo de las niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres mayas y mestizas a nivel local. Con el propósito de garantizar la equidad de género y étnico cultural en el acceso, permanencia y promoción de niñas y mujeres del municipio, asegurando la calidad educativa para disminuir las brechas de desigualdad.

✓ En cuanto a Salud Integral: se tiene como objetivo asegurar el pleno acceso, uso, disponibilidad y disfrute por parte de las mujeres de Concepción Chiquirichapa mayas y mestizas de las políticas, planes, programas y proyectos de seguridad, soberanía

alimentaria y nutricional; con el propósito de facilitar a las mujeres el acceso equitativo, eficiente y eficaz a servicios de salud pública.

✓ El eje de reducción de la violencia intrafamiliar y en contra la mujer: tiene como objetivo transformar la ideología, valores, principios, prácticas fundamentales en la opresión y violencia contra las mujeres mayas y mestizas del municipio de Concepción Chiquirichapa. Con el propósito de prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra las mujeres en sus diferentes manifestaciones; violencia física, económica, social, psicológica, sexual y discriminación.

✓ La Participación Sociopolítica es uno de los ejes fundamentales en torno a los cuales se trabaja en la oficina, que tiene como objetivo garantizar la representación y participación en la toma de decisiones, de las mujeres mayas y mestizas de Concepción Chiquirichapa para la incidencia en la gestión del desarrollo local. Con el propósito de viabilizar el acceso a oportunidades equitativas y el respeto a las identidades culturales de las mujeres, promoviendo su participación plena y activa en los ámbitos económico, político, social y cultural del desarrollo de la nación.

En cuanto a niñez y adolescencia la oficina se encarga de dar acompañamiento a procesos relativos a educación, recreación, cultura, protección, salud y participación; en coordinación con el Centro Ecuménico de Integración Pastoral (C.E.I.P.A.) y la Asociación de Investigación, Desarrollo y Educación Integral (I.D.E.I.) dando seguimiento a los planes, programas y proyectos que estos impulsan.

#### **d) Ubicación, Tamaño y Cobertura**

##### **d.a) Ubicación:**

La Oficina Municipal de la Mujer está ubicada en la 1ª calle de la zona 1 a un costado de la Municipalidad de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango Guatemala C.A.

#### **d.b) Tamaño y Cobertura**

La Oficina Municipal de la Mujer actualmente trabaja con 6 aldeas que son: Aldea Toj Coral, Aldea Toj Chup, Aldea Twitzisbíil, Aldea Los Duraznales, Aldea Tuipox y Aldea Toj Chaín; proporcionando fortalecimiento para los procesos que se impulsan desde la oficina a través de la cobertura municipal con la que se cuenta.

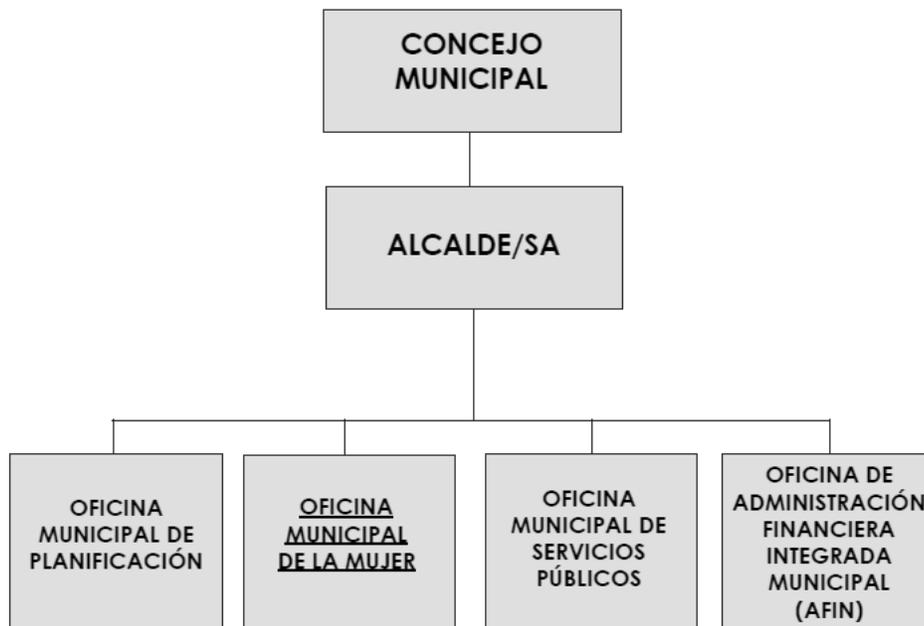
#### **e) Estructura Organizativa**

##### ✓ Organigrama

([www.municoncepcion.gob.gt](http://www.municoncepcion.gob.gt)) En el periodo de PPS I la página web de la Municipalidad indicaba que la corporación Municipal de Concepción Chiquirichapa, estaba representada por el Señor Jorge López Rivera, Alcalde Municipal 2008-2012, más sin embargo en el periodo de PPS II debido a la transición de gobierno ahora la Corporación Municipal está representada por el Señor Mariano Sánchez Cabrera, Alcalde Municipal 2012-2016 así como por los síndicos y los concejales, todos electos directa y popularmente en cada municipio de conformidad con la ley de la materia. La estructura organizacional de la municipalidad está compuesta por distintas dependencias, dentro de las cuales están la AFIM (Administración Financiera Integrada Municipal), Secretaría, OMP (Oficina Municipal de Planificación) servicios públicos municipales, entre otras.

En el manual de funciones de Oficina Municipal de la Mujer (SCEP, Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer -Omm-, 2008) se presenta la propuesta básica para la ubicación de la OMM en la estructura orgánica de la municipalidad. De la cual se basa la municipalidad de Concepción Chiquirichapa en donde la OMM está bajo la coordinación del Concejo Municipal y del alcalde, de tal manera que haya una interrelación directa en el nivel de toma de decisiones.

A continuación se presenta información importante acerca de estas dependencias y sus funciones.



✓ Descripción del Organigrama

([www.municoncepcion.gob.gt](http://www.municoncepcion.gob.gt)) En la página web de la Municipalidad, indica que el Concejo o Corporación Municipal, está integrado por el Alcalde Municipal quien lo preside y los Síndicos y Concejales, según el Artículo 9 del Código Municipal vigente.

✓ El Concejo es la máxima autoridad del municipio, es el órgano superior de carácter colegiado de deliberación y decisión de los asuntos municipales. Esto significa que todos los miembros tienen la misma calidad e igual poder de decisión, y que antes de tomar cualquier decisión deben discutirla ampliamente.

✓ La Oficina Municipal de Planificación es la que coordina la elaboración de diagnósticos, planes, programas y proyectos de desarrollo municipal. También debe recolectar y ordenar la información estadística del municipio.

✓ La Oficina Municipal de la Mujer, tiene naturaleza de Oficina Técnica y se instala como el mecanismo institucional de la estructura municipal, que facilita la interlocución

entre la municipalidad y las mujeres del municipio que poseen derechos y deberes y cuyas necesidades e intereses deben ser atendidos, en igualdad de oportunidades.

✓ A la Administración Financiera integrada Municipal (AFIM): Le corresponde elaborar, programar y evaluar la ejecución del presupuesto, administrar los ingresos y los gastos, llevar el control de la contabilidad y la deuda municipal y la administración general de las finanzas municipales. La AFIM está compuesta por un Administrador Financiero, un Tesorero, un encargado de Contabilidad, un Encargado de Presupuesto y receptoría.

#### **f) Visión**

(Thompson, 2006) En su sitio web indica que para Jack Fleitman, la visión se define como el camino al cual se dirige a largo plazo y sirve de rumbo e incentivo para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad. Respondiendo al planteamiento anterior la OMM plantea la siguiente Visión:

Ser un espacio de mujeres que incide activamente en los espacios de decisión, discusión y propuestas para la elaboración de políticas públicas, planes y proyectos municipales en beneficio de las mujeres en los aspectos sociales, políticos, económicos y culturales, propiciando las condiciones de las nuevas generaciones, de una convivencia en equilibrio, armonía entre hombres, mujeres y la naturaleza.

#### **g) Misión**

Así mismo (Thompson, 2006) en su sitio web indica que la misión es el motivo, propósito, fin o razón de ser de la existencia de una organización porque define: 1) lo que pretende cumplir en su entorno o sistema social en el que actúa, 2) lo que pretende hacer, y 3) el para quién lo va a hacer; y es influenciada en momentos concretos por algunos elementos como: la historia de la organización, las preferencias de la gerencia

y/o de los propietarios, los factores externos o del entorno, los recursos disponibles, y sus capacidades distintivas.

En donde la OMM plantea la siguiente misión;

“Promover y fortalecer la organización de las mujeres del Municipio de Concepción Chiquirichapa, mediante la gestión de programas y proyectos, para el desarrollo integral de las mujeres”.

#### **h) Programas**

Así mismo (Pérez, 2011) indica en entrevista sobre Programas de la OMM que actualmente se trabaja en coordinación con mujeres de la Asociación de Mujeres Tejedoras para el Desarrollo Integral Chiquirichapa (AMTEDICH), en un programa de artesanías y textiles así como en uno de artesanías en mostacilla; con el objetivo de que a través de la creación de dichos productos se promueva la comercialización de los mismos para generar fondos que contribuyan a que las mujeres sean menos dependientes de sus esposos en cuanto a sus gastos generales.

#### **i) Estrategias de Trabajo**

La forma de abordar las diferentes problemáticas que se presentan en el municipio es a través de la coordinación interinstitucional; que consiste en realizar a cada mes una reunión para identificar las áreas en donde se necesita replantear actividades para dar seguimiento a los procesos.

Así como la reunión mensual que se realiza con las mujeres representantes de la comisión municipal, para monitorear como van las actividades y evaluarlas para darles un seguimiento adecuado a los resultados observados durante el proceso que se lleva.

También se realiza una asamblea (anual) con el propósito de identificar las inquietudes de las mujeres del municipio, sobre qué proyectos se necesitan llevar a cabo en base a sus necesidades; las cuales son tomadas en cuenta y en coordinación con la Oficina Municipal de Planificación (OMP) se establecen proyectos determinados que son llevados al Concejo Municipal y se continua con la ruta del mismo hasta su conclusión. Además se puede dar una asamblea extraordinaria cuando las mujeres identifican algunas otras necesidades que no fueron tomadas en cuenta en la asamblea ordinaria, para de esta manera poder incluirlas dentro de las planificaciones que se llevan a cabo para contribuir a una mejora de calidad de vida de las mujeres del municipio.

## **2.2. Análisis Situacional**

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

A continuación se presenta un análisis que contribuye a conocer la situación actual de la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa; para lo cual es necesaria la aplicación de diferentes instrumentos y técnicas como lo es la observación, FODA, entrevista, árbol de problemas, etc.

El análisis FODA se realizó fundamentado en el Modelo Sistémico, que permite que sus cuatro elementos sean analizados en relación con los aspectos: razón de ser, tecnológico, estructural, psicosocial y gerencial, mostrando de esa manera una visión global de la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa y que además da la oportunidad de captar las interrelaciones entre la institución y el medio ambiente.

A razón del análisis situacional de la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa se identifica lo siguiente:

## a) Problemas Generales.

En el desarrollo normal de las actividades de toda institución, van surgiendo diversas situaciones en relación a tiempo, espacio, personas, etc. las cuales hay que percibir como oportunidades para mejorar las condiciones de la institución; a saber de lo anterior se presenta el siguiente análisis de la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa:

✓ En cuanto al **Subsistema Razón de Ser**, cabe mencionar que este es la razón que tiene la institución en la sociedad, cumpliendo con objetivos, la misión, visión, valores, etc., para ello se presenta el siguiente análisis como producto de la identificación situacional de la OMM (Ver Anexo 1):

La Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa cuenta con un marco organizacional en donde se establece una visión que responde a ser un espacio de mujeres que incide activamente en los espacios de decisión, discusión y propuestas para la elaboración de políticas públicas, planes y proyectos municipales en beneficio de las mujeres en los aspectos sociales, políticos, económicos y culturales, propiciando las condiciones de las nuevas generaciones, de una convivencia en equilibrio, armonía entre hombres, mujeres y la naturaleza.

Sin embargo ésta no ha alcanzado el auge deseado, ya que las mujeres no inciden en los diferentes procesos que se impulsan por falta de conocimiento sobre como participar, por la debilidad que existe en cuanto a la organización que no les permite tener incidencia política, así como el temor a ser rechazadas (baja autoestima), machismo y la centralización del poder para la toma de decisiones.

Así mismo a través de la misión se busca promover y fortalecer la organización de las mujeres del municipio, mediante la gestión de proyectos de desarrollo. Pero hasta el momento se cuenta con 6 aldeas organizadas, de las cuales 3 trabajan con SERJUS (Servicios Jurídicos y Sociales) para su incidencia activa en los diferentes procesos de

desarrollo que se impulsan en el municipio; y en coordinación de la OMM con la AMTEDICH (Asociación de Mujeres Tejedoras para el Desarrollo Integral Chiquirichapa) se ha logrado el involucramiento de 70 mujeres aproximadamente quienes son originarias de las aldeas de Twitzisbíil, los Duraznales y Tuipox a los programas de artesanías y textiles, como el de artesanías en mostacilla.

Así mismo para alcanzar los objetivos de la oficina se cuenta con un plan operativo anual que permite concretar los objetivos y la manera de alcanzarlos a través de los ejes en torno a los que interviene; dentro de los cuales se encuentran: El desarrollo económico, la educación con pertinencia cultural, salud integral, reducción de la violencia intrafamiliar y contra la mujer, participación sociopolítica que es uno de los ejes fundamentales en la oficina. Y estos van enmarcados en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.

No obstante a pesar del Plan Operativo con el que se cuenta; los índices de repuesta de la población no son satisfactorios en cuanto a la inserción e incidencia a los procesos de desarrollo, a pesar de los ejes establecidos en el POA.

Es entonces como se evidencia la amenaza de llevar a cabo una ejecución no satisfactoria de proyectos debido a la escasa participación de sectores determinados de mujeres, ya sea por desinformación u otros factores que influyen como la falta de recurso humano preciso en la Oficina para ejecutar con éxito los planes, programas y proyectos de desarrollo.

Esta situación podría progresar a través de una ejecución integral de programas y proyectos que respondan a las necesidades reales de las mujeres, y que a través de la práctica efectiva de su marco filosófico, les permita fortalecer su desarrollo a nivel de municipio como a nivel personal.

✓ **El Subsistema Psicosocial:** es el que está formado por los fenómenos sociales y colectivos que afectan el comportamiento de las personas que laboran dentro de la Institución, específicamente se refiere a la motivación, rendimiento, manejo de conflictos. El análisis efectuado en la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa relativo a este subsistema (Ver Anexo 2) presenta la siguiente situación:

La interlocución entre la municipalidad y las mujeres del municipio se facilita a través de la coordinadora de la OMM y los grupos que apoyan, haciendo de su conocimiento las necesidades e intereses de los grupos de mujeres del municipio; a través de los diferentes procesos dinámicos que se impulsan por medio de los grupos de apoyo a la oficina.

Para lo cual la relación cordial que la coordinadora de la oficina mantiene con el personal de las instituciones que apoyan es fundamental para el buen desarrollo de las actividades externas como internas de la oficina. Así mismo es importante señalar la cualidad bilingüe de la coordinadora, ya que las capacitaciones que no son comprendidas con facilidad por determinadas mujeres que solo hablan en su idioma materno ella las traduce al idioma mam; por medio de lo cual se garantiza un mejor resultado de los objetivos establecidos para las mismas.

Pero a pesar del buen sistema de relaciones formales que se manejan interinstitucionalmente, los índices de respuesta de la población son muy bajos, en cuanto a la inserción a los procesos de desarrollo que se impulsan. Así como la deficiencia que se presenta en cuanto a acciones de parte de entidades gubernamentales para agilizar procesos de aprobación de proyectos, programas, etc. a través de lo cual se corre el riesgo de un estancamiento parcial del desarrollo del municipio, debido a la escasa capacitación e información sobre participación ciudadana, su importancia y la debilidad en cuanto a recurso humano y tecnológico suficiente, que también retrasa los diferentes procesos de desarrollo para el municipio.

A lo cual se puede responder, promoviendo una ejecución integral de programas y proyectos para las mujeres desde la práctica del presupuesto participativo como herramienta de la democracia que permitiría a la ciudadanía incidir o tomar decisiones referentes a los presupuestos públicos, específicamente sobre el presupuesto municipal, contribuyendo así a fortalecer el desarrollo a través de la participación activa e incidencia desde sus diferentes ámbitos de acción.

✓ **En el Subsistema Tecnológico** como su nombre lo indica se incluyen los medios técnicos utilizados para la transformación de los recursos en servicios o productos, tomando en cuenta la infraestructura, habilidades, destreza y experiencia del personal de la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa.

Con respecto al subsistema tecnológico según aplicación del FODA y Modelo Sistémico (Ver anexo 3) se presenta la siguiente situación:

Se cuenta con recursos tecnológicos básicos como: computadora de escritorio e impresora que contribuyen al desarrollo eficaz de determinadas acciones de la Oficina, pero dichos recursos son insuficientes, debido a que la falta de internet, fotocopiadora y línea telefónica directa no permiten que los procesos se den solícitamente; ya que se cuenta con una extensión telefónica para recibir llamadas sobre consultas o procesos que se estén dando en coordinación de la oficina con la comunidad; pero para hacer una denuncia a través de una llamada telefónica se depende de la municipalidad y esta se puede realizar al haber solicitado la llamada pero solo por medio de la extensión lo cual obstaculiza la eficiencia de los procesos.

Así mismo la existencia de un espacio específico para la Oficina Municipal de la Mujer y de la Oficina de la Niñez y Adolescencia, permite ejecutar íntegramente las acciones a favor de las necesidades de la mujer. Pero se necesita de un centro de capacitación especial para las mujeres, con un espacio adecuado ya que la oficina solo se da abasto para 20 personas bien acomodadas como máximo. Y a través de la ampliación de la

oficina se podría ampliar la cobertura como objetivo principal de la ampliación de la misma.

La coordinadora de la OMM maneja temas sobre organización local, participación ciudadana, elaboración de proyectos, etc., que en acompañamiento de las instituciones que apoyan, contribuyen al buen desarrollo de las actividades de la oficina.

Por lo cual existe la oportunidad de un desarrollo integral de la oficina y de las mujeres de la comunidad; a través de contar con el apoyo municipal correspondiente para facilitar el equipo técnico necesario (cañonera, fotocopidora, línea telefónica directa e internet) que motive al personal a hacer un trabajo de mayor calidad y a las mujeres a integrarse a los diferentes procesos de desarrollo por medio del Impulso de proyectos productivos a través de capacitaciones técnicas como artesanías, repostería, corte y confección, arreglos florales, etc. que seguidamente utilicen como medio productivo a su beneficio y el de sus hijos.

✓ **El Subsistema Gerencial** aborda todo lo relacionado a planificación, ejecución, evaluación de proyectos, etc., en donde el trabajo de análisis efectuado en la OMM (Ver anexo 4) proyecta la siguiente situación:

La Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa cuenta con un plan operativo anual que permite concretar, además de los objetivos a conseguir, la manera de alcanzarlos. En donde se manejan cinco ejes base consistentes en:

1. Desarrollo Económico que tiene como objetivo asegurar la sostenibilidad de iniciativas económicas y productivas para las mujeres.
2. Educación con pertinencia cultural que busca garantizar la eliminación del analfabetismo de las niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres mayas y mestizas.
3. Salud Integral, se tiene como objetivo asegurar el pleno acceso, uso, disponibilidad y disfrute por parte de las mujeres de las políticas, planes, etc., de seguridad y soberanía alimentaria y nutricional.

4. Reducción de la violencia intrafamiliar y contra la mujer tiene como objetivo transformar la ideología, valores, principios, practicas fundamentales en la opresión y violencia contra las mujeres, ya que es uno de los problemas fuertes en el municipio.
5. La Participación Sociopolítica que es uno de los ejes fundamentales en torno a los cuales se trabaja en la oficina, que tiene como objetivo garantizar la representación y participación en la toma de decisiones, de las mujeres mayas y mestizas.

Así mismo se cuenta con cobertura municipal en todo lo que refiere a fortalecimiento institucional y coordinación interinstitucional entre la OMM y las diferentes instituciones que la apoyan. Sin embargo, hay deficiencia en cuanto a acciones de parte de las entidades gubernamentales para agilizar los procesos de aprobación de proyectos, programas, etc. estancando así la eficacia de los mismos.

La planificación, ejecución, monitoreo y evaluación de proyectos se realiza por medio de la coordinadora de la OMM y la institución directa que da apoyo a los diferentes procesos que se impulsan desde la oficina, así como desde la reunión mensual que se realiza en coordinación interinstitucional y con representantes de la comisión de la mujer, para identificar alcances y planificar actividades consecuentes para concluir los procesos iniciados.

Tal como se indicó ya, el recurso humano con el que se cuenta no es el adecuado para las demandas que la población hace a la oficina; debido a que el mismo es insuficiente para cubrir las necesidades de la población. Y se necesita contar con trabajadora social, secretaria, psicóloga y educadora. Mas esto no ha sido posible debido a que el presupuesto con el que se cuenta de parte de la oficina, no se da abasto para cubrir las necesidades de las mismas corriendo el riesgo de no continuar con las actividades de la OMM o realizarlas a medias en cuanto a los resultados que realmente se deberían alcanzar.

A lo cual se puede responder por medio de la ejecución eficiente de proyectos para las mujeres a través de la ejecución integral del POA promoviendo su participación activa que fortalezca el desarrollo de los mismos e implementación nuevos proyectos y programas que respondan a las necesidades reales de las mujeres, de parte de la Municipalidad y Organizaciones que apoyan la oficina.

✓ **En el Subsistema Estructural** se incluye el organigrama, las tareas que se realizan, responsabilidades que se aplican, procedimientos y coordinación que se implementa; actualmente la situación encontrada (Ver anexo 5) en la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa es la siguiente:

Se cuenta con un organigrama que refleja la organización de la oficina en coordinación con el concejo municipal y el alcalde. En donde el Concejo es la máxima autoridad del municipio, es el órgano superior de carácter colegiado de deliberación y decisión de los asuntos municipales. Esto significa que todos los miembros tienen la misma calidad e igual poder de decisión, y que antes de tomar cualquier decisión deben discutirla ampliamente.

También se trabaja en coordinación permanente con la OMP y demás oficinas técnicas para garantizar que en las propuestas de desarrollo municipal que se impulsan, se encuentren visibilizadas las necesidades de las mujeres del municipio, para ir reduciendo la centralización en la toma de decisiones e incidencia política de mujeres en los procesos de desarrollo.

En cuanto a funciones específicas del personal de la oficina, como resultado de la insuficiencia del mismo para atender la oficina, ésta se deja sin atención cuando se realiza trabajo de campo, lo cual paraliza la transformación o mejora de la situación de las mujeres. Sin embargo, los conocimientos que la coordinadora tiene sobre gestión y elaboración de proyectos, coordinación interinstitucional, ruta de participación ciudadana, etc. fortalece el desarrollo de la oficina municipal de la mujer de Concepción Chiquirichapa.

Por lo cual, se evidencia la necesidad de dar fortalecimiento a la oficina a través de contar con el personal idóneo para las áreas que demanda la oficina como Trabajadora Social, secretaria, psicóloga y educadora, con el objetivo de ampliar la cobertura y realizar un trabajo con más eficiencia en la oficina y áreas en las que se proyecta,.

**b) Red de Actores Vinculados al Área de la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa.**

Dentro de los actores que se encuentran vinculados a las diferentes áreas de acción de la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa se hallan las siguientes instancias gubernamentales y no gubernamentales (Ver Anexo 6).

Para el área de Mujeres se trabaja con AMTEDICH (Asociación de Mujeres Tejedoras para el Desarrollo Integral Chiquirichapa), que es una Asociación que trabaja por medio de procesos productivos para mujeres, desde capacitación hasta ejecución para fabricación de diferentes productos con el objetivo de comercializarlos a futuro. Así mismo con SERJUS (Servicios Jurídicos y Sociales) que apoya en cuanto a capacitación y formación sobre diversidad de temas en donde se hace énfasis en formar sobre participación ciudadana para generar incidencia política.

La OMP (Oficina Municipal de Planificación) es la que se encarga de coordinar y hacer perfiles de proyectos en base a las necesidades identificadas desde la oficina y llevarlas a Concejo. Y el DAPMA (Departamento de Áreas Protegidas y Medio Ambiente) realiza trabajo sobre ecoturismo, reforestación, desechos sólidos, educación ambiental, etc. en algunos espacios del municipio desde la OMM.

En el caso de La niñez y adolescencia se trabaja en coordinación con CEIPA (Centro Ecueménico de Integración Pastoral) llevando a cabo procesos que promueven y reivindican los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de la niñez y adolescencia, especialmente la trabajadora; así como IDEI Asociación de

Investigación, desarrollo y Educación Integral quienes trabajan agendas públicas de niñez y adolescencia.

### **c) Demandas Institucionales y Poblacionales**

La Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa en base a las diferentes actividades que impulsa ha identificado la necesidad de fortalecer y equipar las siguientes áreas:

En cuanto a las Demandas Institucionales se manifiesta:

1. Contratación del personal esencial para desarrollar las actividades específicas a cada área que se ejecuta desde la oficina. (Trabajadora Social, secretaria, psicóloga y educadora)
2. Implementación de equipo técnico de trabajo (cañonera, fotocopiadora, retroproyector, línea telefónica directa e internet)
3. Fortalecimiento de Recursos Financieros (Presupuesto) para la oficina y para proyectos de desarrollo.

En cuanto a las Demandas Poblacionales se hacen presentes en la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa mediante las mujeres representantes de la Comisión, quienes como parte de su trabajo identifican y promueven proyectos que permitan mejorar las condiciones de vida de la población femenina; en donde actualmente se presentan las siguientes demandas:

1. Formación y organización en cuanto a Participación Ciudadana
2. Proyectos de desarrollo, como el gestionar el establecimiento de una empresa de reciclaje de basura, debido a que la acumulación de esta ocasiona otros problemas relativos a la misma.

3. Comercialización de productos que ellos mismos realizan.
4. Tecnificación en áreas productivas como repostería, corte y confección, belleza, computación, etc.
5. Apoyo económico para la implementación de proyectos de carácter socio productivo que contribuya a la economía individual, familiar y poblacional así como a la mejora de la calidad de vida.

**d) Proyectos Futuros o Visión Proyectiva de la Institución.**

Los proyectos generales de la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa son:

- ✓ Formación y capacitación sobre participación ciudadana y el marco jurídico y legal de la mujer.
- ✓ Formación en Desarrollo Humano, Identidad étnica y Derechos de las Mujeres.
- ✓ Formación y capacitación sobre: salud mental, salud reproductiva, salud integral y seguridad alimentaria para la mujer y la familia.
- ✓ Capacitación Tecnológica y Productiva para el fomento de empleo e ingresos para las mujeres.
- ✓ Sensibilización y Capacitación a autoridades municipales y autoridades comunales sobre la equidad de Género y Cooperación en el desempeño de las labores reproductivas, la no violencia y los derechos de las mujeres.
- ✓ Una campaña anual a nivel de la comunidad sobre la no violencia contra la mujer.
- ✓ Resguardando el medio ambiente mediante la implementación y el uso de un vivero.
- ✓ Implementación de talleres ocupacionales para mujeres: Cocina, repostería, telar de pie, embutidos, tejido a palito, corte y confección, etc...
- ✓ Manejo y protección del medio ambiente mediante el reciclaje de desechos sólidos.
- ✓ Implementación y equipamiento de talleres ocupacionales para mujeres, por ejemplo: cocina, repostería, embutidos, tejido y artesanía, corte confección etc.

### **2.3. Análisis Estratégico**

(Arenales, 2009) En su documento sobre Pautas Metodológicas para el proceso de PPS; hace referencia que es una forma de reflexión que permite penetrar en la complejidad del problema seleccionado al realizar el análisis situacional, de una manera que articula al ser humano, a la problemática y al contexto (interno y externo) del área de proyección. El análisis estratégico permite entender el contexto en que se desarrolla la problemática del área de proyección, entender el ambiente en que se desenvuelve el problema principal identificado en el análisis situacional.

El realizar un análisis estratégico implica el razonar un conjunto de elementos tanto externos como internos que influyen o pueden incidir sobre la estructura, el funcionamiento y la identidad de la Oficina Municipal de la Mujer. Por lo cual dicho análisis debe trascenderla coyuntura y proyectarse a mediano y largo plazo, dado a que las condiciones del entorno no son estáticas, sino suelen cambiar en el transcurso del tiempo.

Para el desarrollo de este análisis estratégico, inicialmente se presenta un listado de problemas que fueron previamente identificados en el análisis situacional por medio del FODA (Ver Anexo 7) y priorizados mediante la aplicación del método de Hanlon (Ver Anexo 8).

Seguidamente se elabora un análisis por cada problema priorizado a efecto de contar con insumos que permitan la priorización de un problema e identificación de estrategias de acción y Proyectos de Intervención Profesional para ser abordado como parte de la PPS II.

Para priorizar los problemas que aquejan a la Oficina Municipal de la Mujer, el trabajo en equipo, la disponibilidad institucional y el uso correcto de metodologías fueron aspectos básicos que favorecieron el proceso. Los problemas que más afectan al Centro de Práctica se presentan a continuación.

1. El recurso humano con el que se cuenta no es el conveniente para las demandas que la población hace a la oficina; ya que el mismo es insuficiente para cubrir las necesidades de la población. Se necesita contar con Trabajadora Social, secretaria, psicóloga y educadora.
  2. Recursos técnicos insuficientes que no permiten que los procesos se den solícitamente debido a la falta de internet, fotocopiadora, cañonera y línea telefónica directa, ya que para hacer una denuncia se depende de la municipalidad y esta se puede realizar al haber solicitado la llamada pero solo por medio de la extensión, lo cual obstaculiza la eficiencia de los procesos.
  3. Deficiencia en cuanto a acciones de parte de entidades gubernamentales para agilizar procesos de aprobación de proyectos, programas, etc.
  4. Los índices de repuesta de la población son muy bajos, en cuanto a la inserción a los procesos de desarrollo que se impulsan.
  5. Existe organización débil en aldeas determinadas que por ende obstaculiza el cumplimiento de los objetivos de la oficina, debido a la falta de participación e incidencia en la toma de decisiones.
- a) **En el Análisis de Problemas** se identifican las diferentes causas que han sido los motores de los problemas priorizados y se visualizan escenarios futuros viendo atacado el mismo; por lo cual se elabora el presente análisis:

✓ **El recurso humano con el que se cuenta no es el adecuado para las demandas que la población hace a la oficina; ya que el mismo es insuficiente para cubrir las necesidades que se presentan.**

Este problema se da debido a la débil atención que la municipalidad presta a la oficina de la mujer, ya que no es tomada en cuenta como debería ser incluyéndola en los

diferentes procesos que se impulsan, promocionarla, abrir los espacios necesarios para que se posicione en el municipio, etc.

Lo cual ocasiona descuido de áreas como la atención a personas que se acercan a la oficina cuando el equipo realiza trabajo de campo, ya que esta queda cerrada y sin atención alguna, así mismo la acumulación de tareas para la coordinadora de la oficina es frecuente, ya que debe realizar diferentes tramites, gestiones, acompañar procesos, planificar actividades, realizar convocatorias, etc., lo cual puede concluir con resultados no satisfactorios o que no llenen la expectativa por la cual fueron impulsados los procesos de desarrollo (programas, proyectos, etc.)

Como parte del personal que se necesita para cubrir las necesidades de la población, se demanda una Trabajadora Social, secretaria, psicóloga y educadora; con el objetivo principal de brindar un servicio de calidad a las mujeres, y al abrir espacios a dichos profesionales por medio de un aumento de presupuesto al contar con la atención oportuna de parte de la municipalidad, se pretende que con el recurso humano pertinente se contribuya más eficazmente al desarrollo personal, familiar y social de las mujeres del municipio.

✓ **Los recursos técnicos con los que cuenta la Oficina Municipal de la Mujer son insuficientes para realizar con diligencia las actividades tanto dentro como fuera de la oficina;** ya que la falta de internet retrasa el envío y/o recepción de información vía electrónica, el no contar con fotocopiadora limita la eficacia para completar papelería que se requiera para impulsar un proceso, debido a que se debe salir de la oficina a buscar un lugar en donde reproducir los documentos que se requieren.

La cañonera es un instrumento útil y eficaz para transmitir información con mayor facilidad y comprensión, pero él no contar con una específica para la oficina limita la culminación exitosa de las capacitaciones y/o transmisión de información que se ejecute: así mismo se demanda una línea telefónica directa, debido a que para realizar un trámite, denuncias, obtener algún tipo de información, etc. se depende de la

municipalidad, y esta llamada se puede realizar por medio de la extensión al haberla solicitado con anticipación a la secretaría general de la municipalidad, y esta dependencia por la deficiente atención municipal a la oficina, no permite que los procesos se den solícitamente obstaculizando así la eficiencia de los procesos.

Sin embargo al contar con, el recurso técnico adecuado a las demandas de la oficina y población que permitiría tener una menor dependencia de la municipalidad y con la pertinente atención municipal hacia la oficina se puede brindar una atención eficiente a la población obteniendo resultados idóneos en tiempo y espacio por medio de la realización de labores con el equipo adecuado y que todo esto deje secuelas exitosas que contribuyan al desarrollo integral de la población femenina.

✓ **En cuanto a la aprobación de los diferentes procesos de desarrollo (programas y proyectos)** que se impulsan desde la oficina, no se cuenta con el respaldo que la misma merece de parte de la municipalidad, ya que se da más importancia a otros procesos impulsados directamente desde la misma municipalidad, y por consiguiente la debilidad de personal influye en la lentitud de los procesos, debido a que ocasiona una acumulación de tareas para la coordinadora ocasionando que los resultados sean tardíos y por ende crea decepción tanto en el personal de la OMM como en las mujeres del municipio para insertarse e incidir en procesos que puedan impulsarse a futuro.

Por lo tanto agilizando el trámite y aprobación de procesos de desarrollo para que estos sean eficientes y sostenibles, contando con el personal idóneo para gestionar los trámites eficazmente se podrán ejecutar los programas y proyectos en el tiempo ideal, alcanzando así resultados placenteros que motiven a la población femenina a participar e incidir en los diferentes procesos de desarrollo integral a beneficio personal, familiar y comunitario que se impulsen.

✓ **Debido a diversos factores que influyen en el contexto de participación de las mujeres se manifiesta un índice de respuesta bajo, o por lo menos no el esperado**, ya que en su mayoría las mismas no cuentan con los recursos económicos suficientes como para cubrir gastos extra como pasaje para capacitaciones en otros lugares fuera de la aldea en la que viven, o para invertir en refacciones extra para las que tienen hijos pequeños; así como el que no cuenten con el apoyo del esposo para insertarse a los procesos, porque tienen responsabilidades como amas de casa que deben cumplir para luego poder exigir sus derechos (economía, salud, etc.),

Así mismo los procesos de información sobre la ruta de participación y sobre los proyectos que se implementan son débiles, ya que muchas mujeres se llegan a enterar de los proyectos hasta que estos han concluido o están por concluir, y otras que no saben cómo participar en los mismos, lo cual es lamentable porque pierden la oportunidad de insertarse y ser promotoras de su desarrollo. Otro de los factores que influye fuertemente es el temor al rechazo, ya que varias mujeres de las diferentes aldeas temen que por su condición social, económica o étnica no sean aceptadas en los grupos que impulsan los proyectos, limitando así su oportunidad de desarrollo a través de su incidencia.

Por consiguiente el no contar con los recursos económicos o apoyo del cónyuge, limita la incidencia de las mujeres, o tienen una participación condicionada por los factores ya mencionados, que por ende estancan su desarrollo integral.

A lo cual la población respondería satisfactoriamente aumentando el presupuesto para la OMM de parte de la municipalidad como medio de motivación para que las mujeres se involucren activamente e incidan al tener un medio que les facilite su participación en los procesos.

Aunado a contar con los recursos económicos se necesita contar la información pertinente en relación a tiempo para que las mujeres se organicen, así como en relación a espacio, es fundamental que así como se informe de la fecha conjuntamente se dé a

conocer el lugar; para que de esta manera puedan organizar y coordinar su forma de inclusión y participación activa en los diferentes procesos que se impulsen; y sean capaces de generar propuestas desde los contextos en los que se desenvuelve, estando seguras de sí mismas y no limitadas por condiciones de ningún tipo.

Los procesos de participación de mujeres en las aldeas de Twitzisbíil, los Duraznales y Tuipox a los programas de artesanías, textiles y mostacilla, ha sido en buen porcentaje satisfactorio, ya que las mismas se involucran aunque no lo hacen activamente debido a los diversos factores como el desconocimiento del derecho a la libre participación, el tiempo, recursos económicos, cultura machista, etc., para lo cual se necesita fortalecer la organización de mujeres para que tengan una incidencia que contribuya a largo plazo a mejorar las condiciones de vida de su familia y sociedad.

Dichos procesos se han tornado débiles en relación a factores como el desconocimiento del derecho a la libre participación que tiene cada una, cómo lo fundamentan la Constitución Política de la República de Guatemala en su Capítulo I y Artículo 4.- Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad.

Así como la Ley de Desarrollo Social en su capítulo II y su Artículo 5. Libertad. Toda persona tiene derecho para decidir libre, responsable y conscientemente sobre su participación en el desarrollo social del país, sobre su vocación laboral, sobre su participación cívica y social y sobre su vida familiar y reproductiva. Para ejercer esta libertad tiene derecho a recibir información oportuna, veraz y completa.

Otro de los factores es el recurso económico, ya que se vuelve una limitante que influye fuertemente en la incidencia que puedan o no tener las mujeres a los procesos de desarrollo que se impulsan, debido a que para no realizar gastos extra al dinero con el que cuentan o tienen planificado gastar, prefieren no tener incidencia en nada ajeno a

sus actividades normales. Para lo cual desde la oficina se deben establecer los medios más viables en cuanto a tiempo y espacio para posibilitar la participación e incidencia activa de las mismas.

La cultura machista es un factor que se manifiesta en una parte de los pobladores del municipio, limitando la participación de las mujeres ya que sin la aprobación del esposo no se involucran debido a que deben cumplir con un conjunto de responsabilidades como madre, esposa y ama de casa.

Por consiguiente es fundamental fortalecer la participación ciudadana y organización de la mujeres en el municipio de Concepción Chiquirichapa a través del conocimiento del derecho de incidir y participar libremente como lo fundamentan las leyes, en donde se abran espacios que se adecuen a los horarios disponibles con los que cuentan las mujeres, para que sean actoras de su propio desarrollo a través de incidencia y participación activa en los procesos que se impulsan con el objetivo de que a través de la mejora de su autoestima se sientan capaces de realizar propuestas y tomar decisiones para mejorar su calidad de vida.

#### **b) Identificación de estrategias de acción.**

Dentro de los objetivos de esta planificación se pretende plantear propuestas técnicas que respondan a las necesidades identificadas en la OMM de Concepción Chiquirichapa y que estas reúnan criterios de viabilidad, que sean alcanzables a través del tiempo y espacio; para lo cual se presentan las siguientes propuestas de estrategias formuladas en base a la técnica MINI-MAX; que (Arenales, 2009) en su documento sobre Pautas Metodológicas para el Proceso de PPS define como una técnica que permite vincular cada cuadrante de la matriz FODA (Ver Anexo 14) en donde 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).

### **b.1 Estrategia DA (Mini-Mini)**

En general, el objetivo de la estrategia **DA** (Debilidades vs- Amenazas), es el de minimizar tanto las debilidades como las amenazas. Las estrategias Mini – Mini se presentan a continuación:

- ✓ Reorganizando a las representantes de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech se reencausan los procesos de desarrollo a las nuevas planificaciones municipales por cambio de autoridades.
- ✓ Facilitando procesos de formación sobre participación ciudadana se disminuye el índice de desconocimiento del tema.
- ✓ Implementado capacitaciones acerca de las leyes que amparan a la mujer, se disminuye el índice de machismo, y las mujeres se insertan en los procesos de desarrollo del municipio.

### **b.2 Estrategia DO (Mini-Maxi).**

La estrategia, **DO** (Debilidades –vs- Oportunidades), intenta minimizar las debilidades y maximizar las oportunidades. En esta categoría, se presentan las siguientes estrategias:

- ✓ Reorientando las bases organizativas del grupo de mujeres representantes de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech, se contribuye a mejorar la organización para participación de las mismas.
- ✓ Posicionando y empezando a incidir mujeres en los COCODES y procesos de desarrollo se despliega el proceso de descentralización, Gestión Pública Local y Desarrollo Territorial

### **b.3. Estrategia FA (Maxi-Mini).**

Esta estrategia **FA** (Fortalezas –vs- Amenazas), se basa en las fortalezas de la institución que pueden copar con las amenazas del medio ambiente externo. Su objetivo es maximizar las primeras mientras se minimizan las segundas, en esta dinámica, las estrategias Maxi-Mini son:

- ✓ Fortaleciendo las aldeas organizadas de Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech, se promueve la incidencia de mejores porcentajes de mujeres a los procesos que se impulsen en el municipio.
- ✓ Integrando propuestas de mujeres de aldeas organizadas. Implementar procesos de desarrollo integral a su beneficio.
- ✓ Aprovechando el apoyo y respaldo de organizaciones como SERJUS, NUEVOS HORIZONTES, etc., se ejecutan programas y proyectos integrales y sostenibles.
- ✓ Participando las mujeres activamente en procesos de desarrollo se asegura el progreso sostenible e integral del municipio.

#### **b.4 Estrategia-FO (Maxi-Maxi).**

Esta estrategia FO (Fortalezas–vrs- Oportunidades) se basa en unir fortalezas con oportunidades sacando el máximo provecho a las mismas. Anotar las fuerzas para aprovechar las oportunidades para lo cual se presentan las siguientes:

- ✓ Reorganizando el grupo de mujeres de Aldea Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech se asegura el desarrollo constante y sostenible de las mismas que por ende influye en el desarrollo integral del municipio.
- ✓ Retomando las experiencias vividas en el proceso de Reorganización del grupo de mujeres del municipio de Concepción Chiquirichapa, establecer un plan de seguimiento para la participación e incidencia de mujeres en los diferentes procesos de desarrollo que se continúen impulsando en el municipio

#### **c) Definición de Área de Intervención.**

Al haber realizado el análisis e identificación de estrategias para el problema identificado como débil organización y participación en Comunidades determinadas, se considera pertinente abordar la estrategia Maxi- Maxi; la cual pretende abordar de manera estratégica y real el problema mencionado. Cabe destacar, que en esta estrategia se estará abordando la Gestión Pública Local, Descentralización y Desarrollo Territorial.

## 2.4. Proyecto de Intervención

### 2.4.1 Ficha técnica del proyecto

a) Nombre del Proyecto:

Reorganización del grupo de Mujeres de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech del Municipio de Concepción Chiquirichapa; la cual pretende fortalecer la organización para incidencia y participación de mujeres en el municipio.

b) Población meta:

Aproximadamente 35 lideresas representantes de las aldeas Tuipox y Los Duraznales.

c) Ubicación del Proyecto:

Se trabajara en el municipio de Concepción Chiquirichapa, específicamente en las aldeas de Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech

d) Beneficiarios:

✓ Directos

Lideresas representantes de las Aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech

✓ Indirectos

Oficina Municipal de la Mujer, municipalidad y población.

e) Monto del proyecto:

El proyecto tendrá una valoración de Q19447.50 aproximadamente, contando el apoyo económico de entes gubernamentales y no gubernamentales.

f) Responsable del proyecto:

Helen Zoila Recancoj Yax

Estudiante de Práctica Profesional Supervisada

g) Nombre de la institución:

Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango

h) Dirección de la institución:

La Oficina Municipal de la Mujer está ubicada en la 1ª calle de la zona 1 a un costado de la Municipalidad de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango Guatemala C.A.

## **2.4.2 Descripción General del Proyecto**

### **a) Ámbito institucional, social, político y cultural en el que se inserta**

#### **✓ Ámbito Institucional:**

La Comisión Municipal de la Mujer tuvo sus inicios para el municipio de Concepción Chiquirichapa, por medio de la Corporación Municipal; a través de la cual se organizaron con la junta directiva para promover la formulación, gestión y ejecución de programas y proyectos con incidencia política, económica, social y cultural de las mujeres a nivel del municipio, en donde fue nombrada como coordinadora la señora Irma Hernández, quien hasta la fecha continúa al frente de tan ardua labor.

#### **✓ Ámbito Político.**

En la oficina se trabaja en base al Plan Operativo Anual establecido para Enero a Diciembre de 2011, respaldando cada una de las acciones que se ejecutan en el manual de funciones de la OMM, en la ley de concejos de Desarrollo Urbano y Rural, el código Municipal, entre otras que sirven de apoyo para ejecutar acciones específicas con las 110 mujeres de las diferentes aldeas de la comunidad, para la implementar los programas y proyectos comunitarios a favor de las mujeres y la comunidad.

#### **✓ Ámbito Cultural.**

La Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa apoya las diferentes actividades culturales del municipio, contribuyendo con recurso humano, económico y tecnológico en la medida de lo posible para viabilizar los procesos de desarrollo de la mujer, niñez y adolescencia.

Lamentablemente en áreas determinadas del municipio aun es evidente la cultura machista, debido a que se manifiesta el dominio del hombre sobre la mujer, limitando la participación de la misma en las diferentes actividades que se organizan en la oficina para promover su desarrollo integral, motivo por el cual desde la oficina se está trabajando en la planificación de talleres de autoestima, participación ciudadana e incidencia política para implementar en el 2012 con el objetivo principal de contribuir al desarrollo integral de las mujeres del municipio.

#### **b) Plan o programa en el que se inserta**

El proyecto de Reorganización del grupo de Mujeres se inserta en el eje numero 5 establecido en el Plan Operativo Anual Enero-Diciembre 2011 específicamente en el área de Participación Sociopolítica que es uno de los ejes fundamentales en torno a los cuales se trabaja en la oficina, ya que se tiene como objetivo garantizar la representación y participación en la toma de decisiones, de las mujeres mayas y mestizas de Concepción Chiquirichapa para la incidencia en la gestión del desarrollo local, lo cual se pretende alcanzar a través de contar con una organización que permita su inclusión en dichos procesos. Con el propósito de viabilizar el acceso a oportunidades equitativas y el respeto a las identidades culturales de las mujeres, promoviendo su participación plena y activa en los ámbitos económico, político, social y cultural del desarrollo de la nación.

#### **c) Justificación del proyecto**

El principal objetivo del proyecto de Reorganización del grupo de Mujeres; es fortalecer la organización de las mismas en las aldeas de Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech tomando en cuenta las bases organizativas con las que cuentan; con el fin inmediato de dejar establecido un plan de seguimiento que viabilice la participación e incidencia de mujeres en los diferentes procesos de desarrollo que se impulsen, a través de adecuarlo a sus actividades como madre, esposa, hija, etc.

#### **d) Objetivos específicos del proyecto**

✓ **Objetivo Específico 1:**

Fortalecer el conocimiento comunitario de la Oficina Municipal de la Mujer y la organización del grupo de mujeres de las aldeas Tuipox y los Duraznales mediante la conformación-elección de juntas directivas.

✓ **Objetivo Específico 2:**

Fortalecer las capacidades de las mujeres integrantes de juntas directivas de aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech, a través de capacitaciones sobre liderazgo y autoestima, para que las mujeres sean facilitadoras de procesos que favorezcan al cambio y transformación de necesidades desde sus aldeas,

#### **e) Población destinataria y resultados previstos**

**Población destinataria:** Aproximadamente 35 lideresas representantes de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech

✓ **Resultados previstos:**

- ✓ Reorganizado el grupo de mujeres representantes de la aldea Tuipox y la Aldea Los Duraznales.
- ✓ Establecido un plan de seguimiento que viabilice la participación ciudadana de las mujeres del municipio de Concepción Chiquirichapa.

#### **f) Fases del proyecto**

La ejecución de este proyecto pretende cumplir con los objetivos por el cual fue creado, para lo cual se establecen las siguientes fases sucesivas que viabilizaran el alcanzar lo planteado:

## **I Fase**

Socializar el proyecto de Reorganización del grupo de mujeres a todos los implicados, con el fin de coordinar con el Concejo, Alcalde Municipal, coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, coordinador de la Oficina Municipal de Planificación y algunas organizaciones no gubernamentales implicadas para socializar y sensibilizar el plan de trabajo para establecer las alianzas necesarias y aprobación del proyecto para ejecutarlo con la colaboración de la Oficina Municipal de planificación, la Oficina Municipal de la Mujer, Servicios Jurídicos y Sociales, (SERJUS) y el apoyo económico de la Municipalidad y algunas organizaciones que apoyan a la oficina.

## **II Fase**

En base a las alianzas establecidas en la fase I, proceder a coordinar interinstitucionalmente con los facilitadores para establecer fechas a realizar las reuniones con las lideresas representantes de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech.

## **III Fase**

Ejecución del proyecto Reorganización del grupo de mujeres de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech del municipio de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango, con el objetivo de fortalecer la organización y participación ciudadana de las mujeres representantes de las aldeas mencionadas; para generar incidencia política de las mujeres en general de dichas comunidades en los procesos de desarrollo que se implementan desde la oficina como herramienta para su desarrollo integral.

## **IV Fase**

Elaboración de plan de seguimiento para Participación Ciudadana e incidencia de mujeres en el municipio de Concepción Chiquirichapa, con el objetivo de dejar bases que promuevan y viabilicen la participación ciudadana como herramienta indispensable para el desarrollo integral de las mujeres, su entorno y municipio.

### g) Cronograma

<b>Proyecto:</b> Reorganización del grupo de mujeres de las aldeas Tuipox y Los Duraznales del municipio de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.		PLAN DE TRABAJO																Año		2012						
		Actividades a desarrollar en el proyecto de Reorganización del grupo de mujeres.																								
No.	ACTIVIDAD	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				C U M P L I D O				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1	<b>I Fase</b> Socializar el proyecto de Reorganización a todos los implicados	X																								
	Establecer las alianzas necesarias y aprobación del proyecto	X																								
2	<b>II Fase</b> Coordinar interinstitucionalmente con los colaboradores para establecer fechas a realizar las reuniones.		X																							
3.	<b>III Fase</b> Inicia Ejecución de proyecto.				X																					
	Fortalecimiento de organización en las aldeas de Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twichpech			X	X	X	X	X	X																	
4	<b>IV Fase</b> Elaboración de plan de seguimiento para Participación Ciudadana									X	X	X	X	X												
5	Presentación de resultados														X	X										

### **2.4.3 Entorno Externo e Interno**

#### **h) Posición del Proyecto:**

El presente proyecto se posiciona dentro de los ejes de trabajo establecidos en el POA y enmarcados en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023; específicamente en el eje número 5. Participación Sociopolítica, con el objetivo de fortalecer la organización y participación ciudadana de las mujeres representantes de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telená, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech; para generar incidencia desde dichas comunidades en los procesos de desarrollo que se implementan desde la oficina como herramienta para su desarrollo integral.

#### **i) Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados**

- ✓ **Funciones específicas de la estudiante de Trabajo Social**
- ✓ Organizar con el Concejo y Alcalde Municipal, personal de la Oficina Municipal de la Mujer, Oficina Municipal de Planificación e instituciones involucradas, la fecha para socialización de proyecto.
- ✓ Establecer las alianzas respectivas para la ejecución integral del proyecto.
- ✓ Construir un plan de trabajo que viabilice la implementación del proyecto.
- ✓ Gestionar apoyo financiero de la municipalidad y otras instancias.
- ✓ Organizar las actividades del plan de trabajo con la coordinadora de la oficina.
- ✓ Coordinar interinstitucionalmente con colaboradores.
- ✓ Acompañar el proceso de ejecución del proyecto.
- ✓ Apoyar en las reuniones para organizar a las mujeres.
- ✓ Preparación de técnicas y herramientas a requerir en las capacitaciones
- ✓ Elaborar el plan de seguimiento.
- ✓ Presentar los resultados de Práctica Profesional Supervisada II.

- ✓ **Funciones de otros involucrados** (Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad, Oficina Municipal de Planificación)
- ✓ Motivar la incidencia y participación de mujeres en las capacitaciones.
- ✓ Facilitar instalaciones para llevar a cabo las capacitaciones.
- ✓ Asignar un presupuesto para ejecutar las capacitaciones.
- ✓ Acreditar los resultados de la ejecución del proyecto.
- ✓ Coordinar con estudiante las reuniones.

#### **j) Coordinación interna**

La coordinación interna se realizara directamente con el Concejo y Alcalde Municipal, la Oficina Municipal de la Mujer, la Oficina Municipal de Planificación con el objetivo de ejecutar integralmente el proyecto: Reorganización del grupo de mujeres del municipio de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.

#### **k) Coordinación con red externa**

Se gestionara el apoyo técnico a SERJUS, NUEVOS HORIZONTES, OMP y apoyo a la coordinadora como traductora de las capacitaciones al idioma mam, para las mujeres que no dominen el castellano como parte del desarrollo integral del proyecto de intervención.

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

La incidencia que el presente proyecto tiene para el municipio de Concepción Chiquirichapa es positiva, no solo para OMM y las mujeres involucradas en el proceso, sino para el resto de pobladores/as del municipio; debido a que promueve la inserción a espacios de participación para mujeres y concientiza a las personas a organizarse como medio para expresar sus necesidades e identificar las mejores formas para abordarlas y encontrar soluciones posibles; siendo ejemplo de superación a través de su organización e incidencia, para futuras generaciones e inclusive para las aldeas vecinas.

### **m) Implicaciones éticas a considerar**

Sabiendo que la Ética es una ciencia que orienta la conducta humana en cuanto a buena o mala, es fundamental aplicar principios básicos el valorar a las personas por lo que son, buscar el beneficio de los demás, aplicar justicia social, no discriminar a nadie bajo ninguna circunstancia, respetar los derechos humanos fundamentales de los individuos y los grupos, secreto profesional, servir con diligencia, ver a la persona como un actor de su desarrollo y no como un cliente, ser honesto, responsable y todo lo que contribuya al desarrollo integral del proyecto.

### **n) Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y propuesta de manejo.**

Uno de los factores a considerar en el desarrollo del proyecto de intervención es la poca afluencia que pueda tener la población femenina a las capacitaciones debido a diversos factores ya mencionados en el desarrollo de este documento, a los cuales puede responderse gestionando a tiempo y adecuando horarios, gastos y lugares viables para que las mujeres se involucren e incidan activamente y no limiten así la oportunidad de desarrollo que se les presenta.

Así mismo el recurso financiero podría ser una limitante, por lo cual se harán las gestiones necesarias en el tiempo adecuado para no tener ningún obstáculo en el desarrollo del proyecto.

## **2.4.4 Recursos y Presupuesto**

### **a) Recursos técnicos y humanos**

- ✓ Concejo Municipal
- ✓ Alcalde Municipal
- ✓ Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer
- ✓ Coordinador de la Oficina Municipal de Planificación

- ✓ Profesionales Colaboradores
- ✓ Personal de organizaciones que apoyan
- ✓ Docente de Práctica Profesional Supervisada
- ✓ Trabajadora social en práctica Profesional Supervisada.
- ✓ Mujeres representantes de las aldeas.

**b) Recursos Materiales y Monetarios**

- ✓ Mobiliario y equipo de oficina: mesas, sillas, impresora, fotocopiadora.
- ✓ Salón o lugar para llevar a cabo las capacitaciones.
- ✓ Gastos administrativos
- ✓ Equipo audio visual: Computadoras y cañonera.
- ✓ Material didáctico
- ✓ Suministros de oficina: papel bond, mascadores, lapiceros, papelògrafos, cartuchos de tinta, engrapadoras, grapas, maskin tape, etc.
- ✓ Refacción

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

<b>Elemento</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Costo Total</b>	<b>Financiamiento</b>
<b>a. Recurso Humano</b>	Horas	200	Q150.00	30000.00	Aporte de estudiante de Trabajo Social
Horario de Trabajadora Social					
Horarios de Colaboradores para planificación	Horas (2 horas cada reunión)	4	Q500.00	Q2000.00	Oficina Municipal de Planificación

Horarios de Facilitador	Horas (1 hora cada reunión)	6	Q500.00	Q3000.00	Servicios Jurídicos y Sociales (SERJUS)
Horarios de Traductor	Horas	4	Q250.00	Q1000.00	Coordinadora de la OMM
<b>b. Recurso Material</b>					
Cañonera	Hora	6	Q250.00	Q1500.00	Municipalidad
Computadora	Hora	6	Q150.00	Q900.00	Municipalidad
Hojas	Resma	3	Q50.00	Q150.00	Municipalidad
Refacción	Porción	280	Q7.00	Q1960.00	Municipalidad
Papel periódico	Pliego	25	Q1.50	Q37.50	OMP
Material Didáctico	—	—	—	Q.1000.00	SERJUS-OMM
Movilización	--	--	--	Q 2000.00	Municipalidad
Comunicación	--	--	Q100.00	Q400.00	Municipalidad
Impresiones y fotocopias	--	--	--	Q2000.00	Municipalidad
Imprevistos	--	--	--	Q 500.00	OMM y Municipalidad
<b>Total</b>				<b>Q19447.50</b>	

#### 2.4.5 Monitoreo y Evaluación del Proyecto

a) Indicadores de éxito específicos (según etapa)

Dentro de los indicadores de la fase I consistente en Socializar el proyecto los implicados, se pueden evidenciar los siguientes:

- ✓ Se realiza la reunión de socialización del proyecto con la persona enlace e involucrados.
- ✓ Se define el plan de acción a utilizar para la ejecución del proyecto

- ✓ Cartas de solicitud de apoyo enviadas a otras instituciones.
- ✓ Alianzas y aprobación de proyecto establecidas, para implementarlo con el apoyo económico de la Municipalidad, la Oficina Municipal de la Mujer, la Oficina Municipal de planificación entre otras.

La fase II consiste en proceder a coordinar interinstitucionalmente con los facilitadores para establecer fechas a realizar las reuniones, luego de las alianzas establecidas en la fase I, de la cual se presentan los siguientes indicadores:

- ✓ Definido el plan de acción entre instituciones a través de la reunión con el personal de las mismas, para llevar a cabo el proyecto
- ✓ Fechas coordinadas en consenso para llevar a cabo las reuniones.

En la Fase III se da la Ejecución del proyecto Reorganización del grupo de Mujeres de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech del Municipio de Concepción Chiquirichapa, con el objetivo de fortalecer la organización y participación ciudadana de las mujeres como herramienta para su desarrollo integral, de donde se derivan los siguientes indicadores:

- ✓ Fortalecida la organización y participación ciudadana de las mujeres representantes de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech, para generar incidencia desde dichas comunidades en los procesos de desarrollo.
- ✓ Mujeres organizadas y motivadas que influyen a otras a incidir en los procesos de desarrollo del municipio.

Como resultado de las fases anteriores en la fase IV el indicador es:

- ✓ Elaborado el plan de seguimiento para Participación Ciudadana de mujeres en el municipio de Concepción Chiquirichapa, con el objetivo de dejar bases que promuevan y viabilicen la participación ciudadana como herramienta indispensable para el desarrollo integral de las mujeres, su entorno y municipio.

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

- ✓ Reorganizado el grupo de mujeres representantes de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech
- ✓ Establecido plan de seguimiento que promueve la participación ciudadana de mujeres en el municipio.

#### **2.4.6 Marco Lógico (Ver Anexo 17)**

### **III. Marco Teórico Conceptual**

En su documento sobre Pautas Metodológicas para el Proceso de la PPS Arenales indica que la construcción de un marco teórico, implica un proceso crítico y creativo, que involucra la detención de una serie de temáticas que guardan entre si relaciones teóricas. Dentro de las cuales, tomando como base el proyecto Reorganización del grupo de Mujeres de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twichpech del Municipio de Concepción Chiquirichapa; la cual pretende fortalecer la organización para incidencia y participación de mujeres en el municipio; se presenta lo siguiente:

#### **1. Gestión Pública Local, Descentralización y Desarrollo Territorial.**

(Hernández, 2003) En la revisa académica acerca de algunos planteamientos sobre la gestión pública local del desarrollo regional indica que el desarrollo de los proyectos y las reformas para la transformación, siempre son modificados por las dinámicas gestadas por los actores según (Giddens, 1984) y (Clegg, 1990).

En la medida que los pobladores se involucren y formen parte de los procesos de desarrollo, siendo actores y no solo beneficiarios; de ahí se gestara su desarrollo como persona en la sociedad, en fa familia y por ende en el país. Seguido de un proceso de incidencia y propuestas en base a las necesidades que se manifiestan en su entorno, para realmente alcanzar esa transformación de realidades que demanda la sociedad.

Hernández también resalta que la participación de los ciudadanos en la gestión pública es uno de los objetivos de los procesos de gobernabilidad democrática; pero muchas veces debido a los diversos problemas sociales que se manifiestan en la sociedad, como consecuencia de una mala organización y apertura de espacios que permita la incidencia activa de los pobladores, esta participación se ve limitada u obstaculizada por factores externos como internos, tanto en la mujer como en el hombre.

Aunque es un 70% la mujer tiene menor espacio de participación sobre la del hombre, específicamente la mujer casada; por factores como la cultura machista que persiste aun en determinados sectores de la población, limitando el acceso y participación de la mujer a los programas y proyectos que se impulsan desde la oficina. Otro de los factores es el recurso económico y el tiempo, debido a que si los procesos se dan en horarios matutinos, las amas de casa no se involucran por sus quehaceres cotidianos, así como para no realizar gastos extra al dinero con el que cuentan para subsistir en el mes.

Uno de los factores fundamentales y que debería ser aplicable en todo el sentido de la palabra, es la libertad, específicamente la libertad de expresión; ya que es una herramienta clave para ejercer democracia en todo lugar, pero muchas de las mujeres al no conocer sus derechos no exigen los mismos, estancando su desarrollo integral como personas.

Así mismo Hernández plantea que la formación e integración de un sistema de redes de participación directa en la gestión pública local permite la reinención del espacio geopolítico y otorgan a los gobiernos locales las competencias requeridas para afrontar los retos de la globalización.

Esta integración de redes se puede llevar a cabo a través de la representatividad de las mujeres de las aldeas, en donde cada una de ellas forma parte importante desde el estudio previo, planificación y ejecución de proyectos en base a su incidencia y participación activa a los procesos, gestando así la descentralización de poder del gobierno municipal, por medio de la gestión pública local vista como.

(Díaz, 1998) una conceptualización que intenta proponer un modelo de gestión y nombrar a los elementos que están en permanente colisión en los territorios locales regionales, entre la acción pública del Estado, que es en última instancia de control y gobernabilidad y la sociedad, que es en última instancia fuerza de la historicidad, que siempre estará colisionando con los marcos de la juridicidad estatal.

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

El objetivo principal de la profesión de Trabajo Social es la aplicación de principios éticos y morales en búsqueda de la mejora en calidad de vida de los ciudadanos, para lo cual se impulsan y promueven dichos procesos de participación ciudadana, descentralización y gestión pública local como herramienta que viabilizan el desarrollo territorial, el cual inicia desde lo local, por medio de la descentralización de las funciones del Estado para generar nuevos espacios de participación ciudadana que busquen respuesta a los problemas comunitarios.

A razón de lo anterior es fundamental la búsqueda de estos espacios desde lo local, en lugar de enfocarse solo al desarrollo global, ya que una estrategia de desarrollo nacional debería ser tomar en cuenta las necesidades locales y nacionales, sus particularidades y potencialidades, sus ámbitos económicos, políticos, sociales y culturales, como la base para una integración articulada en los procesos de globalización.

Van Hermelrick (2001) define el espacio local como un sistema compuesto de “un conjunto de subsistemas en interacción dinámica entre sí y con su medio ambiente, cuya finalidad es la satisfacción de necesidades.” El mismo autor entiende el desarrollo local como “un proceso basado en alianzas entre actores, que se genera en un ámbito territorial inmediato, con el fin de impulsar procesos de cambios para el mejoramiento de su bienestar colectivo.”

Los proyectos de desarrollo local deben tener como fundamento la reconstrucción de su propia realidad y no ser elaborado desde el escritorio de una oficina del gobierno central, de tal forma que tome en consideración las necesidades de desarrollo locales, los recursos y capacidades locales existentes, las áreas prioritarias y el involucramiento de los principales agentes económicos y actores políticos y sociales. Estos agentes y

actores son el Estado y gobierno mismo, sociedad civil, empresas privadas, etc. Por lo tanto, no existe un modelo único de desarrollo local sino distintas propuestas de proyectos.

Por lo anterior, el desarrollo local tienen que ser reorientado en su objetivo para cubrir o minimizar estas deficiencias y los impactos negativos en el desarrollo social, impulsando y promoviendo proyectos que impliquen nuevas formas de organización para incrementar los niveles de eficiencia pero también la consecución de una mayor igualdad en el acceso a los recursos y beneficios del crecimiento económico. No obstante, la promoción del desarrollo económico local se mantiene solamente con una orientación en el ámbito del mercado, por lo que sería importante no conceptualizarlo subordinado siempre a la eficiencia de los agentes económicos.

(Clegg, 1990) En su documento sobre Modern organizations indica que el modelo actual de desarrollo, la integración social, política e inclusive la integración económica, quedan supeditadas a los mandatos del mercado y el Estado ha renunciado a su facultad para garantizarlas. No obstante, la formación de redes de información y de conocimiento es uno de los principales requisitos para esta integración económica, política y social. La formación de nuevas formas de relación social que promuevan la dinámica del desarrollo local en los procesos de globalización.

Tal y como indica Clegg, la sociedad actual requiere de preparación y actualización para tener mejores espacios de participación, pero tratándose de desarrollo local comunitario, se debe establecer los medios ideales para el impulso de los proyectos, adecuándolos a las características y cualidades de los pobladores, con el fin de alcanzar un buen porcentaje de participación y que contribuya a su desarrollo territorial desde la incidencia en lo local.

## **2. Concertación de espacios**

Como parte fundamental de alcanzar una buena participación ciudadana es necesario coordinar y concertar los espacios, para lo cual (cursomccc) se encontrara una noción muy ligada a concertar que es la de Consenso, que viene a ser el producto de la acción de concertar: la decisión, tomada de manera conjunta, negociada, tratando de atender a los múltiples intereses en juego.

Otro concepto importante es el de Unanimidad, que viene a ser la búsqueda del acuerdo, pero a través de la aceptación total de las partes involucradas, donde absolutamente todos están de acuerdo y no hay discrepancias sobre la decisión tomada.

Para llegar a concertar no basta con la sola voluntad, se requiere también de aptitudes, capacidades y destrezas. El proceso de concertación tiene como instrumentos importantes al Diálogo y la Negociación multipartes, entendidos estos como la comunicación fluida y la puesta en marcha de mecanismos y técnicas efectivas para la búsqueda de acuerdos. En este caso, cabe resaltar que el diálogo busca generar espacios de confianza a través de la comunicación y el intercambio fluido de información, mientras que la negociación, está orientada hacia el logro de resultados expresados en decisiones o acuerdos que sean aceptados y suscritos por los involucrados.

## **3. Juntas Directivas**

La conformación de juntas directivas es base para alcanzar la participación activa de las mujeres del municipio, ya que una junta directiva es el órgano de gobierno de una organización. Ésta toma decisiones sobre la política de la organización y vigila que se lleven a cabo. (Kansas., 2012)

Pero también es importante analizar por qué es necesaria una junta directiva, para lo cual se desarrollan los siguientes incisos:

### ***1. Financiación, estructura tradicional y condición de entidad sin fines de lucro.***

Una de las razones más importantes para crear una junta directiva, es que la mayoría de los patrocinadores prefieren trabajar con organizaciones que poseen estructuras tradicionales. Simplemente, no le otorgarían dinero a una organización que no cuenta con una junta. De la misma manera, muchos patrocinadores, especialmente locales, estatales o pertenecientes a organismos gubernamentales, ni siquiera comenzarían el contacto con una organización que no sea considerada no-lucrativa. En general, no se puede obtener el estatus de organización sin fines de lucro sin contar con una junta directiva.

### ***2. Creación de conexiones dentro de la comunidad.***

Una junta cuidadosamente seleccionada puede proporcionarle a la organización publicidad y conexiones, y reunir recursos y apoyo de la comunidad para sus actividades. Si está compuesta por personas provenientes de todos los sectores de la comunidad, grupos de diferentes ingresos, edades, lugares, empleos, razas, etc., la junta puede colaborar con la organización para descubrir qué es lo que la comunidad realmente quiere y necesita. Cuando mucha gente dentro de la comunidad conoce a alguien conectado con una organización, es mucho más probable que se formen una buena impresión de ella y que le den su apoyo.

### ***3. Edificación de la credibilidad de la organización.***

Normalmente, la tarea más difícil que enfrenta una organización es la de convencer a la comunidad de que la organización es un grupo legítimo y que sabe lo que hace. Contar con una junta que incluye a miembros respetables de la comunidad, ya sea debido a sus cargos o puestos dentro de la comunidad o simplemente por sus cualidades

personales, puede ser muy positivo para ganar una imagen respetable para la organización.

#### ***4. Atraer a las buenas personas hacia la organización y su causa.***

A pesar de que no siempre las personas están dispuestas a ofrecerse como voluntarios de una organización, con frecuencia se los puede persuadir de formar parte de la junta, ya que esa solicitud es un signo de respeto. Ser convocado a una junta, es halagador e indica que alguien piensa que su opinión es importante. En esa situación es más difícil resistirse a ser voluntario, y una organización puede atraer hacia su junta, a personas magníficas, que de otra manera no se acercarían a trabajar para ella.

#### ***5. Uso del talento y de las aptitudes de los miembros de la junta.***

La junta puede ser la fuente de todo esto y más. Muchos profesionales forman parte de las juntas directivas para proporcionar sus servicios a una organización en la que creen. Los residentes locales pueden gozar de una mejor perspectiva de lo que ocurre en la comunidad que el personal del programa, el cual tal vez viva en otro lugar. Una junta es una colección de talentos, conocimiento y aptitudes a los que la organización puede recurrir.

En ocasiones, un individuo o un pequeño grupo pueden dominar el funcionamiento de una organización. Aun siendo inteligentes, bien intencionados y teniendo razón la mayor parte del tiempo, las personas dominantes pueden envenenar un programa. Si el personal y la comunidad sienten que sus ideas son ignoradas, lograr los objetivos puede ser muy difícil. A través de la supervisión del director y una mirada al programa, la junta puede asegurar que se mantenga el balance. Es similar al gobierno, donde el Presidente, el Congreso y la Corte controlan y a la vez son controlados.

## **7. *Preservación de la misión.***

Los miembros del personal y hasta los directores van y vienen. Al llegar, a veces no comprenden completamente la misión y la filosofía de la organización; aprender les toma un tiempo y luego, cuando se van, se llevan ese conocimiento consigo. La junta puede actuar como la memoria institucional, para asegurar que se procuren la misión y los objetivos de la organización y que no se descuiden, en este caso específicamente que procuren trabajar en torno a la filosofía institucional de la oficina municipal de la mujer, que es el órgano de coordinación base con el que se trabaja.

## **4. Participación Ciudadana**

(Naleb d. O., 2008) La democracia se cimienta a partir de la participación ciudadana y se fortalece a partir de la calidad de ella. El sistema democrático será legítimo si es plenamente conocido y asumido como propio por todos los habitantes del país. Para hablar de participación ciudadana en este país hay que empezar conociendo la realidad interna, esto permitirá a los políticos y a los gobernantes poder proponer positivamente al futuro.

Guatemala es un país con diversidad étnica pero desconocida a propósito por el sistema del Estado. Tanto ladinos como indígenas reconocen que estos últimos han ocupado una posición subordinada frente al Estado y en la toma de decisiones. Plantear la reconstrucción del Estado-Nación sólo en términos culturales y lingüísticos sería insuficiente y superficial. El problema profundo radica en la condición material de miseria, explotación y discriminación en que vive la población indígena.

Es importante resaltar que la persona humana tiene derechos fundamentales, como libre participación, libre expresión, etc., derechos que por desconocimiento en su mayoría no son exigidos: y fuertemente violados por personas con poder dentro de la sociedad.

Dentro del marco de la democracia occidental con la situación anteriormente presentada, es difícil hablar de ciudadanos. Tanto derechos como obligaciones son imposibles de cumplir en nuestra realidad guatemalteca.

A lo cual se puede intentar responder por medio de facilitar procesos educativos a la población sobre el conocimiento de sus derechos y obligaciones como ciudadanos, para que al conocerlos puedan hacerlos cumplir en todos los ámbitos de su vida, buscando así la transformación de su calidad de vida a través de su incidencia, y participación activa en los diversos procesos de desarrollo que se impulsen en su municipio.

Es importante señalar que participación ciudadana no es solo el ejercicio electoral, ya que los procesos de elección se han vuelto en nuestro país la única muestra de ejercicio de la ciudadanía y los indicadores de la democracia. Cuando la participación ciudadana debe ser un conjunto de acciones o iniciativas que pretenden impulsar el desarrollo local y la democracia participativa a través de la integración de la comunidad al que hacer político, en la búsqueda de su desarrollo integral.

## **5. Mujer y Participación Ciudadana**

(Montenegro, 2001) en su documento sobre El desafío de la participación política de la mujer en Guatemala, indica que durante su pasado reciente, Guatemala se ha caracterizado por ser el escenario de una larga guerra interna, dictaduras militares, ausencia de alternativas políticas y una democracia prácticamente recién estrenada a partir de 1986. En este contexto histórico, donde la participación ciudadana estuvo fundamentalmente restringida, la mujer no estuvo ausente. Desde comienzos del siglo XX, la mujer guatemalteca participó en asociaciones mutualistas y gremiales desde donde trabajó por jornadas laborales más justas. En 1925 ya había participado en la primera huelga laboral. En ese mismo año surgieron partidos como el comunista y el anarquista, en donde algunas mujeres se destacaron, aunque no en cargos directivos.

La reforma a la Constitución de 1945 concedió por primera vez la calidad de ciudadana a la mujer y ésta accedió al derecho de sufragio. Empero, se excluyó a la mujer analfabeta quien tuvo que esperar hasta 1965 para que dicho derecho se le reconociera. Durante la época de mayor represión e intolerancia, las mujeres guatemaltecas fueron pieza clave en propiciar un ambiente de respeto a los derechos fundamentales de la persona humana. Así, durante la dictadura militar de 1984 fue sorprendente ver surgir por primera vez en la historia del país a un grupo de mujeres reclamando por sus familiares detenidos y desaparecidos por fuerzas del Ejército.

Con la firma de los Acuerdos de Paz Firme y Duradera en diciembre de 1996 se puso fin al conflicto armado que se había prolongado durante más de 36 años. Con el objeto de iniciar la búsqueda de consensos alrededor una agenda nacional, y en el contexto de las negociaciones de paz, a principios de 1994 se creó la instancia de la Asamblea de la Sociedad Civil - A.S.C. - que en su seno acogió a doce sectores representativos de la sociedad, entre otros, el sector de mujeres. Este último se conformó en torno a demandas vinculadas a las necesidades más urgentes de las mujeres.

Como antecedente, la agenda de la paz había dejado planteado un capítulo sobre la situación de la mujer guatemalteca en el cual se esbozaron propuestas para transformar su situación. De igual manera, los Acuerdos de Paz abordaron temas centrales como el trabajo, la tierra, acceso a la educación y salud, y mencionaron la necesidad de que la mujer participara ampliamente en la construcción de la democracia mediante el pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

La democratización del país ha sido una prioridad de un gran número de mujeres guatemaltecas. No obstante su contribución en esta tarea, resalta la falta de mejora en las condiciones de la misma. Los resultados en cuanto al acceso de las guatemaltecas a la educación, empleo, cargos directivos en empresas privadas y la participación en el ámbito de lo público son pobres. Hoy en día, la presencia de la mujer en este último espacio es irrelevante pese a que existe una sensible mejoría en relación con los periodos anteriores a la transición democrática de 1986.

## **6. Participación Política de las Mujeres**

Montenegro continúa indicando que en 1956 se elige por primera vez a una mujer al cargo de diputada al Congreso de la República en Guatemala. En 1995 la izquierda participa por vez primera en un proceso electoral incursionan 12 mujeres a ocupar escaños en el Congreso. Posteriormente, y pese a que se aumentó el número de diputados en virtud del crecimiento de la población, el número de mujeres congresistas no se ha elevado sino que, por el contrario, se ha reducido<sup>7</sup>. Este hecho posiblemente esté causado por el escaso estímulo a la participación política de la mujer y la fuerte presencia de un partido conservador en el Gobierno y en el Congreso.

En el ámbito directivo en el Congreso, sólo hasta 1991 se registraron los primeros avances significativos para la mujer como la obtención de la Presidencia del Congreso de la República, en donde la mujer jugó un papel de primer orden. Este fenómeno se repitió en los años 1994 y 1997. En 1999, durante las últimas elecciones parlamentarias, de las 960 candidaturas al Congreso de la República 133 Guatemala junto con Paraguay, Honduras y Brasil, tiene uno de los índices más bajos de mujeres en el Parlamento.

Es importante resaltar la importancia de la participación ciudadana para el desarrollo integral de la persona humana que por ende se proyecta al desarrollo de su entorno, por lo cual enfatizando en el derecho fundamental de la persona humana de participar de forma individual en la vida política, social y cultural de la nación, se debe promover el cumplimiento del deber como ciudadanos de formar parte activa de los procesos que se impulsa, y encargarse de que estos sean sostenibles a través del tiempo y espacio, para que no solo influyan en el presente, sino dejen huella y pautas de acción que den ejemplo las generaciones futuras.

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

En la sociedad actual es necesario fortalecer y consolidar la democracia; a través de buscar la creación de condiciones que viabilicen y fortalezcan la inserción a procesos de participación ciudadana principalmente de sectores poblacionales que históricamente han sido marginados como lo es el sector mujer; logrando con ello contribuir al desarrollo integral de los pobladores de un determinado municipio, que para la presente experiencia, lo constituye el municipio de Concepción Chiquirichapa.

Con el proceso de Práctica Profesional Supervisada II se busca en un primer momento el acercamiento a la realidad a través de la inserción en procesos sociales, para que el estudiante sea partícipe de una experiencia integradora de aprendizaje, en donde se funde el conocimiento, la práctica y los valores ignacianos y además vincule al estudiante en un espacio de proyección social en donde contribuya a proyectos y satisfacción de necesidades de colectivos sociales.

Actuando en función de lograr un mejor nivel de vida para las mujeres del municipio de Concepción Chiquirichapa en este caso; trabajando en un ambiente de cooperación, comprensión, trabajo, convivencia y transformación humanas, poniendo en evidencia el perfil de egreso en todos sus aspectos, e incluyendo los que tienen que ver con actitudes, habilidades y conocimientos.

A continuación se presentan los resultados del proyecto de intervención titulado “Reorganización del grupo de Mujeres de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab’aj y Twi-chpech del Municipio de Concepción Chiquirichapa”, el cual tiene como Objetivo General fortalecer la Organización de las mujeres representantes de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab’aj y Twi-chpech como una herramienta que viabilice su participación en los procesos de construcción de ciudadanía que se implementan en el municipio de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.

Así mismo se cuenta con los siguientes objetivos específicos que contribuyen a alcanzar el objetivo general planteado, con el fin principal de lograr resultados óptimos y que contribuyan a los procesos de desarrollo del municipio; los cuales se presentan a continuación:

### **Objetivo Específico 1:**

Fortalecer el conocimiento comunitario de la Oficina Municipal de la Mujer y la organización del grupo de mujeres de Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech mediante la conformación-elección de juntas directivas, que pretende alcanzar los resultados siguientes:

- Resultado 1: Coordinados y concertados los espacios de reuniones.
- Resultado 2: Organizadas las mujeres de las Aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech, en una estructura organizativa propia.
- Resultado 3: Identificadas las necesidades de las mujeres y socializado el planteamiento filosófico, estratégico y programático de la OMM

### **Objetivo Específico 2**

Tiene como finalidad fortalecer las capacidades de las mujeres integrantes de las juntas directivas de aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech, a través de capacitaciones sobre liderazgo y autoestima, para que las mujeres sean facilitadoras de procesos que favorezcan al cambio y transformación de necesidades desde sus aldeas, por medio del cual se pretende alcanzar como:

- Resultado 1: Desarrollada una capacitación sobre autoestima,
- Resultado 2: Desarrollada una capacitación sobre liderazgo,
- Resultado 3: Diseñada una guía metodológica sobre los temas de capacitación en las áreas de liderazgo y autoestima.

Con cada uno de estos objetivos se busca el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para que ellas sean las actoras de su propio desarrollo por medio de la descentralización del poder local.

## **V. Análisis de Resultados**

En el presente capítulo se realiza el análisis respectivo al desarrollo del proyecto titulado “Reorganización del grupo de Mujeres de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab’aj y Twi-chpech del Municipio de Concepción Chiquirichapa”, departamento de Quetzaltenango, en donde se plantean los alcances, límites y lecciones aprendidas que tuvo el proyecto en base a los resultados planteados para el mismo.

Como se citó en el capítulo anterior, con el Proyecto mencionado se pretendía fortalecer la organización de las mujeres representantes de las aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab’aj y Twi-chpech del municipio de Concepción Chiquirichapa como una herramienta que viabilice su participación en los procesos de construcción de ciudadanía.

Los siguientes párrafos se centrarán en efectuar el análisis de los resultados planteados en la presente Intervención Profesional; y como parte del Objetivo Específico 1, se plantea:

### **Resultado 1:**

#### **Coordinados y concertados los espacios de reuniones**

Es importante mencionar que la participación ciudadana está tomando importancia y ello es un buen indicador para el fortalecimiento y profundización de la democracia. Los ciudadanos, cada vez más toman conciencia de sus derechos y de sus deberes y logran ponerse de acuerdo, negociar, formar alianzas, protestar: todo aquello que justamente le da vida a una democracia. Y es aquí en donde ubicamos la práctica de concertar, entendiéndola como el acto de ponerse de acuerdo entre varias personas con diversos intereses y puntos de vista.

En un primer momento fue de suma importancia la concertación de espacios para las reuniones planificadas para alcanzar el objetivo 1 en donde se trabajó en coordinación con alcaldes auxiliares de las aldeas mencionadas, así como algunas integrantes de la comisión municipal de la mujer y otros actores clave para llevar a cabo el proceso.

En un primer momento se socializo el proyecto a una parte de los implicados, con el fin de coordinar interinstitucionalmente y establecer las alianzas necesarias y aprobación del proyecto para ejecutarlo, en donde por obedecer a políticas partidistas del nuevo gobierno municipal (Ver inciso e) y por la programación que este empezó a implementar se busca que todas las actividades realizadas desde cualquier ente municipal respondan a alcanzar resultados objetivamente verificables, para lo cual se sugirió trabajar solamente con dos aldeas que son Tuipox y Los Duraznales, por lo cual el proyecto de intervención aprobado para ser incluido en el Plan Operativo Anual de la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa se denomina “Reorganización del grupo de mujeres de Aldea Tuipox y Los Duraznales del municipio de Concepción Chiquirichapa”. (Nombre que recibirá en los párrafos a continuación)

Seguidamente al contar con la aprobación respectiva, se socializo el proyecto con alcaldes auxiliares, y se dio inicio al proceso de coordinación y concertación de espacios para desarrollar las reuniones respectivas que encausaron a la ejecución del proyecto de intervención profesional.

### **Aldea Tuipox**

En el caso específico de aldea Tuipox, se llevaron a cabo cuatro reuniones. La primera se coordinó con el objetivo de concientizar al grupo de mujeres acerca de la importancia que su participación tiene como herramienta para el desarrollo de la comunidad, en donde se realizó la convocatoria dos semanas antes por medio del auto parlante comunitario para realizar la reunión el día lunes 19 de marzo a partir de las 2 de la tarde, frente a la Escuelita de Tuipox, más sin embargo solo se presentaron a la reunión 8 mujeres, dejando el espacio abierto hasta las 3:30 de la tarde, no habiendo

desarrollado la reunión planificada debido a la inasistencia del 80% de mujeres invitadas.

Por lo cual se realizó de nuevo la coordinación del espacio para llevar a cabo la asamblea el día jueves 29 de marzo del presente a las 2:00 de la tarde en el mismo lugar, acordando con el señor alcalde Tomas Cabrera el hacer llegar la convocatoria por escrito a las mujeres de la aldea, para asegurar la participación de las mismas en la siguiente reunión.

Así pues se llevó a cabo la asamblea de mujeres (segunda reunión) el día jueves 19 de marzo dando inicio a las 2:45 p.m. para dar espacio a que estuvieran reunidas la mayoría de mujeres de la aldea.

Así mismo como parte del Objetivo Específico 1, se plantea el:

## **Resultado 2:**

### **Organizadas las mujeres de las Aldeas Tuipox y Los Duraznales en una estructura organizativa propia,**

Este proceso de organización en una estructura propia de las mujeres de aldea Tuipox, se coordinó con el señor alcalde y se llevó a cabo en la primera asamblea en que dio inicio con la bienvenida e invocación a cargo de la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, Irma Hernández, seguidamente se compartió el objetivo de la actividad a cargo de la estudiante Helen Recancoj, que fue traducido al idioma mam por Irma, así como fue socializado el planteamiento filosófico de la OMM y el perfil que deben llenar las candidatas a conformar la junta directiva.

Al ser conocedoras del perfil todas las participantes se procedió a proponer a las candidatas por todas las asistentes, y se realizó la elección de la junta directiva de mujeres de la aldea, por medio del voto individual de las participantes de la asamblea, en donde se conformó una estructura organizativa propia de las mujeres de aldea Tuipox, quedando de la siguiente manera: (Ver anexo 10)

- Presidenta: María Sánchez
- Vicepresidenta: Rosa López Cabrera
- Secretaria: Catalina Cabrera López
- Subsecretaria: Carmelita Juárez Cabrera
- Tesorera: Greys Magdalena Cabrera
- Subtesorera: Longina Lorenzo
- Vocal I: Feliza Lorenzo
- Vocal II: Benita Cabrera
- Vocal III: Gloria Cabrera Sánchez
- Vocal IV: María de León

Posteriormente a la elección, se realizó la juramentación respectiva para la nueva Junta Directiva de mujeres de aldea Tuipox, con el objetivo de crear un compromiso de parte de las nuevas integrantes de la junta directiva, punto que estuvo a cargo del señor alcalde Tomas Cabrera, en donde primero las felicito y motivo a trabajar en conjunto por el desarrollo de su aldea.

Seguidamente se concertó el espacio para la siguiente reunión el día Lunes 16 de Abril en casa de doña Catalina Cabrera a las 3:00 de la tarde, con el objetivo de fortalecer los conocimientos de las mujeres de la junta directiva de aldea Tuipox, a través de desarrollar una capacitación sobre las funciones de la junta directiva, para que estos conocimientos les sean útiles como herramienta que les permita desarrollar de manera más objetiva y eficaz las actividades que planifiquen dentro de la junta directiva conformada.

Por último fueron compartidas las palabras de agradecimiento, así como la concientización a involucrarse, estar al pendiente de los diferentes procesos que se realizan e incidir en los mismos para que al ser actoras puedan provocar cambios y promover el desarrollo desde las comunidades.

Así mismo, como parte final del objetivo específico 1 se plantea el:

### **Resultado 3:**

#### **Identificadas las necesidades de las mujeres y socializado el planteamiento filosófico, estratégico y programático de la OMM.**

El objetivo primordial en este resultado, es evaluar en conjunto con las mujeres, las necesidades que tienen las aldeas, desde necesidades personales, familiares, estructurales, etc. con el fin de priorizar las más urgentes e impulsar procesos que contribuyan a transformar esas realidades.

Para lo cual se realizó la tercera reunión, en casa de doña Catalina Cabrera, dando inicio a las a las 3:30 de la tarde, dando espacio a que estuviera más de la mitad de la junta directiva reunida para dar inicio a la capacitación, mas sin embargo solo asistieron 6 integrantes de la junta directiva, por lo que se re calendarizó para el día lunes 16 de abril a partir de las tres de la tarde, haciendo énfasis en la puntualidad de cada una para abarcar la capacitación en el espacio establecido.

El día lunes 16 de Abril se dio inicio con la capacitación (Cuarta reunión) a las 3:30 de la tarde, familiarizando al grupo con la dinámica de presentación "la papa caliente", en donde cada una dijo su nombre y una de sus expectativas al formar parte de la junta directiva. Así mismo se compartió el objetivo del encuentro y se dejó el espacio abierto para compartir sus conocimientos y experiencias sobre organización local.

Seguidamente se realizó la identificación de las necesidades comunitarias o expectativas que se pretenden alcanzar a futuro, por medio de lluvia de ideas, dentro de las cuales surgieron las siguientes:

- Establecimiento de un huerto familiar
- Proyectos de artesanías y textiles
- Construcción de Centro de salud
- Impulso de Jornadas Medicas
- Formación en temas contra del machismo

Temas a los que se les dará el seguimiento respectivo en coordinación con la junta directiva y en base a la priorización de las necesidades más urgentes de la aldea Tuipox.

Así también como parte de las herramientas que se necesitan para continuar con el trabajo a beneficio de la aldea, se encuentra la formación, por lo que se llevó a cabo la capacitación sobre funciones de la junta directiva; con el objetivo de fortalecer los conocimientos con los que cuentan las mujeres de la junta directiva de aldea Tuipox, como una herramienta que les permita desarrollar de manera más objetiva y eficaz las actividades que se llevaran a cabo en la comunidad y también se hizo entrega de material de apoyo a cada una de las participantes.

Luego de la capacitación se abrió un espacio para resolución de dudas con el fin de que todo quedara lo más claro posible y así viabilizar de alguna manera el que las mujeres puedan alcanzar resultados objetivos en las actividades que coordinen como junta directiva.

Por último se coordinó y concertó espacio para capacitación sobre Liderazgo y Autoestima, quedando establecida fecha para el día jueves 26 de abril, a las 2:00 de la tarde en la Escuelita de Tuipox, quedando a cargo de coordinar el préstamo de las instalaciones de la escuela, las mujeres de la junta directiva de Tuipox.

Esta capacitación se despliega de la segunda parte del proyecto de intervención planteado en:

**Objetivo Específico 2:** Fortalecer las capacidades de las mujeres integrantes de las juntas directivas de aldeas Tuipox y Los Duraznales a través de capacitaciones sobre liderazgo y autoestima, para que las mujeres sean facilitadoras de procesos que favorezcan al cambio y transformación de necesidades desde sus aldeas, por medio del cual se pretende alcanzar como:

- **Resultado 1:**

**Desarrollada una capacitación sobre autoestima,**

- **Resultado 2:**

**Desarrollada una capacitación sobre liderazgo,**

Estos resultados se trabajaron en conjunto, desarrollando una capacitación sobre autoestima y liderazgo, la cual se trabajó en coordinación interinstitucional con el apoyo de la municipalidad, SERJUS y Asociación Nuevos Horizontes en donde el objetivo giró en torno a sensibilizar a las participantes sobre la importancia de la autoestima para ejercer un liderazgo efectivo, promoviendo el reconocimiento de los valores y capacidades para lograr un nivel de autoestima positiva.

Dicha capacitación se desarrolló en Aldea Tuipox el día jueves 26 de abril, a las 2:00 de la tarde en las instalaciones de la escuela de Tuipox, contando con el respaldo profesional del personal de Asociación Nuevos Horizontes para desarrollar la misma; en donde se trabajó desde dinámicas de socialización para familiarizar a las mujeres, se tomaron en cuenta sus conocimientos sobre el tema, trabajando a través de la ilustración.

Seguidamente se compartió el tema tocando puntos de suma importancia, como que es autoestima, la importancia que esta tiene para ejercer un buen liderazgo, los tipos de lideresas, como fomentar una buena autoestima, etc. cada tema tenía como objetivo hacer énfasis en el valor que tiene cada una como mujer y lo significativo que puede ser su aporte a través de liderar procesos que contribuyan a la transformación de las realidades del municipio.

### **Aldea Los Duraznales**

De la misma manera en el caso de Aldea Los Duraznales, se estableció fecha para asamblea de mujeres el día lunes 23 de abril, en el salón comunitario, frente a la auxiliatura, en donde se realizó la convocatoria una semana antes por medio del auto

parlante comunitario para realizar la reunión a partir de las 3 de la tarde, más sin embargo no se presentaron la mujeres, por lo cual se realizó de nuevo la coordinación del espacio para llevar a cabo la asamblea el día miércoles 2 de mayo 2:00 de la tarde en el mismo lugar, acordando con el señor alcalde Desiderio Villagres el hacer llegar la convocatoria por escrito a las mujeres de la aldea, para asegurar la participación de las mismas en la siguiente reunión.

El día 2 de mayo se llevó a cabo la asamblea de mujeres (segunda reunión) dando inicio a las 2:45 p.m. para dar espacio a que estuvieran reunidas la mayoría de mujeres de la aldea.

Así mismo como parte del Objetivo Específico 1, se plantea el:

#### **Resultado 2:**

#### **Organizadas las mujeres de las Aldeas Tuipox y Los Duraznales en una estructura organizativa propia,**

Este proceso de organización en una estructura propia de las mujeres de aldea Duraznales , se coordinó con el señor alcalde Desiderio Villagres y la señora Susana Villagres presidenta de la comisión de la mujer; y se llevó a cabo en la asamblea que dio inicio con la bienvenida a cargo de la doña Susana, seguidamente se compartió el objetivo de la actividad a cargo de la estudiante Helen Recancoj, que fue traducido al idioma mam por doña Susana, luego fue socializado el planteamiento filosófico de la OMM y el perfil que deben llenar las candidatas a conformar la junta directiva.

Luego se procedió a proponer a las candidatas por todas las asistentes, y se realizó la elección de la junta directiva de mujeres de la aldea, por medio del voto individual de las participantes de la asamblea, en donde se conformó una estructura organizativa propia de las mujeres de aldea Duraznales, quedando de la siguiente manera: (Ver anexo 11)

- Presidenta: Hilda Villagrez
- Vicepresidenta: Graciela Lopez

- Secretaria: Florinda Rivera
- Subsecretaria: Jeaneth Rivera
- Tesorera: Dolores Lopez
- Subtesorera: Juana Lopez
- Vocal I: Lidia Rivera
- Vocal II: Luciana Lopez
- Vocal III: Martina Villagres

Posteriormente a la elección, se realizó la juramentación respectiva para la nueva Junta Directiva de mujeres de aldea Duraznales, con el objetivo de crear un compromiso de parte de las nuevas integrantes de la junta directiva, punto que estuvo a cargo del señor alcalde Desiderio Villagres, en donde primero las felicitó y motivó a trabajar en conjunto por el desarrollo de su aldea.

Seguidamente se concertó el espacio para la siguiente reunión el día martes 8 de mayo en el salón comunal a las 3:00 de la tarde, con el objetivo de fortalecer los conocimientos de las mujeres de la nueva junta directiva, a través de desarrollar una capacitación sobre las funciones de la junta directiva, para que estos conocimientos les sean útiles como herramienta que les permita desarrollar de manera más objetiva y eficaz las actividades que planifiquen dentro de la junta directiva conformada.

Por último fueron compartidas las palabras de agradecimiento, así como la concientización a involucrarse, estar pendiente de los diferentes procesos que se realizan e incidir en los mismos para que al ser actrices puedan provocar cambios y promover el desarrollo desde las comunidades.

Así mismo, como parte final del objetivo específico 1 se plantea el:

### **Resultado 3:**

#### **Identificadas las necesidades de las mujeres y socializado el planteamiento filosófico, estratégico y programático de la OMM.**

El objetivo primordial en este resultado, es evaluar en conjunto con las mujeres, las necesidades que tienen las aldeas, desde necesidades personales, familiares, estructurales, etc. con el fin de priorizar las más urgentes e impulsar procesos que contribuyan a transformar esas realidades.

Para lo cual se realizó la tercera reunión, en el salón comunal, dando inicio a las a las 3:30 de la tarde, para que estuviera más de la mitad de la junta directiva reunida para dar inicio a la capacitación. Así pues se dio inicio con la capacitación, familiarizando al grupo con la dinámica de presentación "La fiesta de traje", en donde cada una dijo "Yo soy.... Y voy a llevar a la fiesta... (su comida favorita). Así mismo se compartió el objetivo del encuentro y se dejó el espacio abierto para compartir sus conocimientos y experiencias sobre organización local.

Seguidamente se realizó la identificación de las necesidades comunitarias o expectativas que se pretenden alcanzar a futuro, por medio de lluvia de ideas, dentro de las cuales surgieron las siguientes:

- Capacitación a mujeres
- Alfabetización
- Formación en valores y salud reproductiva
- Cuidado del medio ambiente
- Cursos productivos
- Charlas sobre autoestima para jóvenes

Temas a los que se les dará el seguimiento respectivo en coordinación con la junta directiva y en base a la priorización de las necesidades más urgentes de la aldea.

Así también como parte de las necesidades identificadas y con las que se necesitan trabajar a beneficio de la aldea, se encuentra la formación específicamente en algunas áreas, por lo que se llevó a cabo la capacitación sobre funciones de la junta directiva; con el objetivo de fortalecer los conocimientos con los que cuentan las mujeres de la junta directiva de aldea Los Duraznales, como una herramienta que les permita desarrollar de manera más objetiva y eficaz las actividades que se llevaran a cabo en la comunidad y también se hizo entrega de material de apoyo a cada una de las participantes.

Luego de la capacitación se abrió un espacio para resolución de dudas con el fin de que todo quedara lo más claro posible y así viabilizar de alguna manera el que las mujeres puedan alcanzar resultados objetivos en las actividades que coordinen como junta directiva.

Por último se coordinó y concertó espacio para capacitación sobre Liderazgo y Autoestima, quedando establecida fecha para el día miércoles 30 de mayo, a las 2:00 de la tarde en el salón comunal, quedando a cargo las mujeres de la junta directiva de coordinar el préstamo de las instalaciones y realizar las convocatorias.

Esta capacitación se despliega de la segunda parte del proyecto de intervención planteado en:

**Objetivo Específico 2:** Fortalecer las capacidades de las mujeres integrantes de las juntas directivas de aldeas Tuipox y Los Duraznales a través de capacitaciones sobre liderazgo y autoestima, para que las mujeres sean facilitadoras de procesos que favorezcan al cambio y transformación de necesidades desde sus aldeas, por medio del cual se pretende alcanzar como:

- **Resultado 1:**

**Desarrollada una capacitación sobre autoestima,**

- **Resultado 2:**

**Desarrollada una capacitación sobre liderazgo,**

Estos resultados se trabajaron en conjunto, desarrollando una capacitación sobre autoestima y liderazgo, la cual se trabajó en coordinación interinstitucional con el apoyo de la Oficina Municipal de la Mujer de Quetzaltenango en donde el objetivo giró en torno a sensibilizar a las participantes sobre la importancia de la autoestima para ejercer un liderazgo efectivo, promoviendo el reconocimiento de los valores y capacidades para lograr un nivel de autoestima positiva.

Dicha capacitación se desarrolló el día miércoles 30 de mayo, a las 2:00 de la tarde en las instalaciones del salón, contando con el respaldo profesional de la Lic. Melvi Citalan y Lic. Vilma de León de la Oficina Municipal de la Mujer Quetzaltenango, en donde trabajaron dinámicas de socialización para familiarizar a las mujeres, se tomaron en cuenta sus conocimientos sobre el tema.

Seguidamente se compartió el tema tocando puntos de suma importancia, como que es autoestima, la importancia que esta tiene para ejercer un buen liderazgo, los tipos de lideresas, como fomentar una buena autoestima, etc. cada tema tenía como objetivo hacer énfasis en el valor que tiene cada una como mujer y lo significativo que puede ser su aporte a través de liderar procesos que contribuyan a la transformación de las realidades del municipio.

- **Resultado 3:**

- **Diseñada una guía metodológica**

Esta guía fue realizada a partir de las experiencias de capacitaciones con grupos de mujeres; coordinadas interinstitucionalmente desde la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa, departamento de Quetzaltenango; Con el objetivo de contribuir a facilitar los procesos de aprendizaje de las lideresas de las comunidades para que luego ellas sean promotoras de su propio desarrollo en futuros grupos de organización local.

La guía metodológica para talleres de capacitación se ubica dentro del proceso de planificación de un taller de capacitación como parte de un proceso de fortalecimiento de capacidades cognitivas. La Guía contiene la información necesaria para realizar un taller de capacitación a mujeres sobre el tema de Autoestima como base fundamental para ejercer Liderazgo

Lo primero que se encuentra en la guía es su conexión con el proceso de fortalecimiento de capacidades cognitivas con las que cada mujer cuenta; esto se expresa en el objetivo del taller en términos de los resultados esperados. Así mismo se proponen las dinámicas y forma de abordaje de la capacitación en cada uno de los capítulos. Los cuales van desde la apertura de la actividad hasta el cierre de la misma. Y se presenta una matriz de diseño metodológico que puede orientar el desarrollo de las capacitaciones quizá para adecuarlas a otros temas o grupos meta.

Cabe señalar que para lograr el objetivo de fortalecimiento de sus capacidades cognitivas se pueden requerir una serie de talleres de capacitación y otras acciones como por ejemplo: acompañamiento, reuniones informativas o de sensibilización, etc. pero el aporte de la guía será una herramienta útil al trabajo que desarrollaran a futuro los grupos de mujeres organizadas y los que se vayan conformando en las diferentes aldeas del municipio de Concepción Chiquirichapa, Departamento de Quetzaltenango.

Se hizo entrega de dos guía metodológicas, la primera fue entregada a la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa y la segunda al señor sindico primero Geremías Lorenzo Hernández; en la actividad de presentación de resultados del proyecto denominado "Reorganización del grupo de mujeres de aldeas Tuipox y Los Duraznales del municipio de Concepción Chiquirichapa" el día martes 5 de junio en las instalaciones de la oficina, contando con la presencia de representantes de algunas organizaciones e integrantes de la comisión municipal de la mujer.

## **VI. Plan de Seguimiento**

### **Justificación**

Para fortalecer y consolidar la democracia en nuestro país, es necesario empezar por las comunidades y aldeas más pequeñas, trabajando desde su organización por grupos, para que puedan tener inserción en los diferentes procesos de desarrollo que se impulsan en sus municipios y a partir de ello ser actores que provocan cambios necesarios y objetivos a favor del desarrollo de su entorno.

A lo cual se presenta la siguiente propuesta de plan de seguimiento del proyecto “Reorganización del grupo de mujeres de aldea Tuipox y Los Duraznales”

### **Objetivos**

#### Objetivo General

Impulsar a los grupos de mujeres conformados en las aldeas Tuipox y Los Duraznales a continuar con el proceso de participación en coordinación con la Oficina Municipal de la Mujer, órganos gubernamentales y no gubernamentales.

#### **Objetivos Específicos**

Promover la inserción de los grupos organizados a los procesos (programas y proyectos) de desarrollo que se trabajan en coordinación interinstitucional desde la Oficina Municipal de la Mujer.

Trabajar en el diagnóstico y priorización de las necesidades identificadas, para plantear en coordinación con la OMM propuestas de proyectos de intervención y realizar las gestiones de acompañamiento necesarias.

Acciones	Metodología
Elegir una titular y una representante de la junta directiva de Tuipox y Duraznales	En la reunión mensual de cada grupo de Tuipox y de Duraznales, analizar en conjunto la disponibilidad de tiempo de cada una de las integrantes de las juntas directivas para poder asistir a la reunión de la comisión de la mujer que se realiza cada primera semana de mes en las instalaciones de la OMM.
Coordinar la calendarización que se maneja en la Oficina Municipal de la Mujer con las representantes de Tuipox y Duraznales.	Realizar una programación o agenda de actividades (mensual, bimestral o trimestral) para que las representantes de las aldeas puedan asistir a las reuniones periódicas que tengan.
Gestionar apoyo de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para trabajar la priorización de problemas.	Desarrollar propuestas de proyectos en base a las necesidades priorizadas, para hacerlas llegar al COMUDE y analizar su factibilidad de ejecución.

## Recursos

Para la operativización del presente plan de seguimiento, se considera pertinente hacer uso de los siguientes recursos que se pueden gestionar en coordinación interinstitucional con la OMM y los grupos organizados.

### **Humanos**

- ✓ Concejo Municipal
- ✓ Alcalde Municipal
- ✓ Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer
- ✓ Coordinador de la Oficina Municipal de Planificación

- ✓ Profesionales Colaboradores
- ✓ Mujeres representantes de las aldeas.

### ***Materiales y Monetarios***

- ✓ Mobiliario y equipo de oficina: mesas, sillas, impresora, fotocopidora.
- ✓ Salón o lugar para llevar a cabo las capacitaciones.
- ✓ Gastos administrativos
- ✓ Equipo audio visual: Computadoras y cañonera.
- ✓ Material didáctico
- ✓ Suministros de oficina: papel bond, mascadores, lapiceros, papelògrafos, cartuchos de tinta, engrapadoras, grapas, maskin tape, etc.
- ✓ Refacción

## **VII. Conclusiones y Recomendaciones**

El desarrollo debe verse como un equilibrio entre el crecimiento y el bienestar de las personas de un espacio geográfico determinado, se debe empezar por impulsar procesos que promuevan el desarrollo desde lo local, creando las condiciones necesarias para que las personas sean parte y actores de su propio desarrollo, insertándose desde lo local en programas, proyectos, o cualquier proceso en donde pueda aprender para mejorar sus condiciones de vida.

Como medio fundamental para viabilizar la participación de las mujeres, se encuentra la conformación de grupos (juntas directivas por aldeas) y el conocimiento de deberes, derechos y obligaciones como ciudadanas, debido a que ello permite un mayor involucramiento de las personas a los procesos de desarrollo que se impulsen desde las entidades gubernamentales o no gubernamentales.

Para lo cual se hace necesario también el contar con las condiciones y herramientas necesarias que viabilicen estos procesos de desarrollo desde lo local, las cuales van desde personal capacitando y propositivo que se involucre e incida activamente desde el estudio de los problemas de la comunidad hasta la ejecución de propuesta de solución de los mismos.

Así mismo es necesario concientizar a los pobladores en cuanto a la importancia del papel que juega su participación ciudadana activa y propositiva, para llevar a cabo procesos de desarrollo más objetivos en base a las necesidades reales de la población y así poder contribuir a transformar esas realidades.

Un proceso de participación ciudadana ejecutado convenientemente en base a un estudio de necesidades reales de la población, puede dejar buenos resultados en la medida en la que las personas aporten puntos de vista, contribuyan en la toma de decisiones y en la ejecución de las mismas, hasta alcanzar el objetivo en común por el cual se trabaja.

Es importante que las mujeres busquen espacios para involucrarse en los diferentes procesos de desarrollo a favor de su aldea, municipio, etc., ya que los beneficios a largo plazo también contribuyen a su desarrollo personal, familiar, comunitario, etc.

La profesión de Trabajo Social desde siempre ha buscado facilitar, promover e incentivar el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, para lo cual se busca que las personas se sientan actores de su propio cambio; que potencien y desarrollen todas sus habilidades y destrezas, lo cual les permitirá transformar y mejorar su calidad de vida, en un primer momento de forma personal, como peldaño para promover el desarrollo familiar, comunitario, etc.

## VIII. Referencias Bibliográficas

- Alcazar, M. A. (18-19 de Enero de 2008). Jornadas Participacion Ciudadana. "*Perspectivas y características de la participacion social*". Jaen.
- Arenales, O. E. (2009). *PAUTAS METODOLOGICAS PARA EL PROCESO DE PPS*. Guatemala.
- Boisier, S. (1999). *Desarrollo (Local)*. Santiago de Chile.
- Clegg, S. (1990). *Modern organizations*. Londres: Sage.
- Coordinación, C. A. (1997). *La Red del sistema de las Naciones Unidas sobre desarrollo rural y seguridad alimentaria*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2011, de [http://www.rdfs.net/about/about\\_es.htm](http://www.rdfs.net/about/about_es.htm)
- cursumccc. (s.f.). Recuperado el Jueves 31 de Mayo de 2012, de <http://www.bvsde.paho.org/cursumccc/e/pdf/modulo3.pdf>
- Díaz, A. (1998). La gestión en la encrucijada: la política de Participación en las Municipalidades. *Revista Proposiciones N° 28*.
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society*. Los Angeles: University of California Press.
- González, Fabio Velásquez y Esperanza. (2003). Estudio sobre ¿QUÉ HA PASADO CON LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN COLOMBIA? ¿QUÉ HA PASADO CON LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN COLOMBIA? Fundacion Corona.
- Hernández, J. G. (Diciembre de 2003). Algunos planteamientos sobre la gestión pública local del desarrollo regional. *Contribuciones a la Economía*. Centro Universitario del Sur: Universidad de Guadalajara.
- Kansas., G. d. ( 2012). *La Caja de Herramientas Comunitarias*. Recuperado el Miercoles 6 de Junio de 2012, de <http://ctb.ku.edu/es/tablecontents/seccionprincipal9.4.aspx>
- KONOPKA, Gisela. (1963).
- Montenegro, N. (2001). *El desafío de la participación política de la Mujer en Guatemala*.

Naleb, d. O. (2008). Revista B'aqtun. *Participacion ciudadana en Guatemala*.

Naleb, O. (2008). Revista B'aqtun.

OMM, P. L. (Enero a Diciembre de 2011). Plan Operativo Anual. *Oficina Municipal de la Mujer OMM*. Concepcion Chiquirichapa, Quetzaltenango, Guatemala.

Pappa, O. (2006). *Gestion comunitaria para el desarrollo local*. Guatemala: Servitec OPS.

Pérez, I. H. (28 de Julio de 2011). Marco Filosófico OMM. (H. Recancoj, Entrevistador)

SCEP, U. E. (2008). Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer -Omm-. Guatemala, Guatemala, Guatemala.

Sueco, F. G. (2005 - 2011). *OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER*. Obtenido de <http://ommguatemala.org/>

Thompson, I. (diciembre de 2006). *Promonegocios.net*. Obtenido de <http://www.promonegocios.net/empresa/mision-vision-empresa.html>

Wikipedia. (s.f.). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Obtenido de [http://es.wikipedia.org/wiki/Participaci%C3%B3n\\_ciudadana](http://es.wikipedia.org/wiki/Participaci%C3%B3n_ciudadana)

[www.municoncepcion.gob.gt](http://www.municoncepcion.gob.gt). (s.f.). *Municipalidad de Concepción Chiquirichapa*. Obtenido de <http://www.municoncepcion.gob.gt/index.html>

Anexos  
**Anexos**

✓ **Anexo 1**

<b>Subsistema Razón de Ser</b>	
<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<p>F1. Se cuenta con visión que responde a ser una instancia fortalecida y representativa de las Mujeres, con funciones y acciones propositivas para incidir en la toma de decisiones y en el cumplimiento de las políticas a nivel municipal y departamental.</p> <p>F2. La misión busca promover y fortalecer la organización de las mujeres del Municipio, mediante la gestión de proyectos de desarrollo.</p> <p>F3. Se cuenta con un plan operativo anual que permite concretar, además de los objetivos a conseguir, la manera de alcanzarlos.</p>	<p>D1. La visión planteada no alcanza el auge deseado, debido a que las mujeres no inciden en los procesos, por falta de conocimiento sobre su participación en los diferentes procesos que se impulsan en el municipio.</p> <p>D2. Se cuenta con 5 comunidades organizadas pero solo 3 de ellas se involucran a los procesos de desarrollo que se impulsan, en donde es evidente la falta de organización y participación que plantea la misión.</p> <p>D3. Los índices de repuesta de la población son muy bajos, en cuanto a la inserción a los procesos de desarrollo que se impulsan, a pesar de lo que se establece en el POA.</p> <p>D4. Existe desconocimiento de derechos y que leyes amparan a las mujeres, motivo por el cual no denuncian cuando sufren algún tipo de agresión verbal, física, étnica, etc.</p>
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<p>O1. Ejecución integral de programas y proyectos para mujeres a través de la práctica efectiva de su marco filosófico, que permitirá fortalecer el desarrollo de las mismas.</p> <p>O2. Implementación de nuevos proyectos y programas que respondan a las necesidades reales de las mujeres, de parte de la Municipalidad y Organizaciones que apoyan la oficina.</p>	<p>A1. Ejecución no satisfactoria de proyectos debido a la escasa participación de sectores determinados de mujeres por desinformación u otros factores que influyen.</p> <p>A2. Debilidad en cuanto al recurso humano necesario en la Oficina para ejecutar con éxito los planes, programas y proyectos de desarrollo.</p>

✓ Anexo 2

<b>Subsistema Psicosocial</b>	
<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<p>F1. A través de la coordinadora de la OMM y los grupos que apoyan, se facilita la interlocución entre la municipalidad y las mujeres del municipio, haciendo de su conocimiento las necesidades e intereses de las mismas.</p> <p>F2. Se produce la información requerida para la formulación y gestión de los proyectos municipales, a través de los diferentes procesos dinámicos que se impulsan por medio de los grupos de apoyo a la oficina, debido a que los mismos deben hacerse con perspectiva de género y es por ello interviene la Oficina Municipal de la Mujer.</p> <p>F3. La relación cordial que la coordinadora de la oficina mantiene con el personal que apoya es básica para el buen desarrollo de todas las actividades externas como internas.</p>	<p>D1. Los índices de repuesta de la población son muy bajos, en cuanto a la inserción a los procesos de desarrollo que se impulsan.</p> <p>D2. Deficiencia en cuanto a acciones de parte de entidades gubernamentales para agilizar procesos de aprobación de proyectos, programas, etc.</p>
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<p>O1. Ejecución integral de programas y proyectos para las mujeres a través de su participación activa que fortalezca el desarrollo de las mismas a través de su incidencia desde sus diferentes ámbitos de acción.</p>	<p>A1. Aumento de violencia intrafamiliar debido al miedo a denunciar de parte de las mujeres, o también al analfabetismo e idioma materno no comprendido en las instituciones jurídicas.</p> <p>A2. La falta de recurso humano y tecnológico retrasa los diferentes procesos de desarrollo para el municipio.</p> <p>A3. Estancamiento parcial del desarrollo del municipio, debido a la escasa capacitación e información sobre participación ciudadana y su importancia.</p>

✓ **Anexo 3**

<b>Subsistema Tecnológico</b>	
<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<p>F1. Existencia de recursos tecnológicos básicos; como computadora de escritorio e impresora que contribuyen al desarrollo eficaz de determinadas acciones de la Oficina.</p> <p>F2. Se cuenta con una extensión telefónica para recibir llamadas sobre consultas o procesos que se estén dando en coordinación de la oficina con la comunidad.</p> <p>F3. Existencia de un espacio específico para la Oficina Municipal de la Mujer, niñez y adolescencia, a través del cual se pueden ejecutar íntegramente las acciones a favor de las necesidades reales de la mujer.</p> <p>F4. La coordinadora de la OMM maneja temas sobre organización local, participación ciudadana, elaboración de proyectos, etc, que en acompañamiento de las instituciones que apoyan, contribuyen al buen desarrollo de las actividades de la oficina.</p>	<p>D1. El uso de cañonera es bastante frecuente y en la oficina no se cuenta con una específica para este fin.</p> <p>D2. Recursos técnicos insuficientes que no permiten que los procesos se den solícitamente debido a la falta de internet, fotocopiadora y línea telefónica directa, ya que para hacer una denuncia se depende de la municipalidad y esta se puede realizar al haber solicitado la llamada pero solo por medio de la extensión lo cual obstaculiza la eficiencia de los procesos.</p> <p>D3. Se necesita de un centro de capacitación especial para las mujeres, con un espacio adecuado ya que la oficina solo se da abasto para 20 personas bien acomodadas como máximo.</p>
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<p>O1. Desarrollo Integral de la oficina y de las mujeres de la comunidad, a través de contar con el equipo técnico necesario que les motive a integrarse a los diferentes procesos de desarrollo.</p> <p>O2. Impulso de proyectos productivos a través de capacitaciones técnicas como artesanías, repostería, corte y confección, arreglos florales, etc.</p> <p>O3. Ampliación de espacio y cobertura de la oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa; con el objetivo de atender el mayor número posible de comunidades.</p>	<p>A1. Retraso de algunos procesos de desarrollo debido a la falta de recurso tecnológico necesario.</p> <p>A2. Se corre el riesgo de no continuar con las actividades de la OMM debido a la falta de presupuesto para cubrir las necesidades mínimas de la misma, ya que no se le da la importancia que amerita de parte de la municipalidad.</p>

✓ Anexo 4

<b>Subsistema Gerencial</b>	
<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<p>F1. Se cuenta con un plan operativo anual que permite concretar, además de los objetivos a conseguir, la manera de alcanzarlos.</p> <p>F2. Se cuenta con cobertura municipal en todo lo que refiere a fortalecimiento institucional y coordinación interinstitucional entre la OMM y las diferentes instituciones que la apoyan.</p> <p>F3. La planificación, ejecución, monitoreo y evaluación de proyectos se realiza por medio de la coordinadora de la OMM y la institución directa que da apoyo a los diferentes procesos que se impulsan desde la oficina.</p>	<p>D1. Deficiencia en cuanto a acciones de parte de entidades gubernamentales para agilizar procesos de aprobación de proyectos, programas, etc.</p> <p>D2. El recurso humano con el que se cuenta no es el adecuado las demandas que la población hace a la oficina; ya que el mismo es insuficiente para cubrir las necesidades de la población. Se necesita contar con Trabajadora Social, secretaria, psicóloga y educadora.</p> <p>D3. El presupuesto con el que se cuenta de parte de la oficina como de las mujeres del municipio, no se da abasto para cubrir las necesidades de las mismas.</p>
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<p>O1. Ejecución eficiente de proyectos para las mujeres a través de la ejecución integral del POA promoviendo su participación activa que fortalezca el desarrollo de los mismos.</p> <p>O2. Implementación de nuevos proyectos y programas que respondan a las necesidades reales de las mujeres, de parte de la Municipalidad y Organizaciones que apoyan la oficina.</p>	<p>A1. Se corre el riesgo de no continuar con las actividades de la OMM debido a la falta de presupuesto para la misma, ya que no se le da la importancia que amerita de parte de la municipalidad.</p>

✓ **Anexo 5**

<b>Subsistema Estructural</b>	
<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<p>F1. Se cuenta con un organigrama que refleja la organización de la oficina en coordinación con el concejo municipal y el alcalde.</p> <p>F2. Se esta en coordinación permanente con la DMP y demás oficinas técnicas para garantizar que en las propuestas de desarrollo municipal estén visibilizadas las necesidades de las mujeres del municipio.</p> <p>F3. Los conocimientos que la coordinadora tiene sobre gestión y elaboración de proyectos, coordinación interinstitucional, ruta de participación ciudadana, etc. fortalece el desarrollo de la oficina. Personal</p> <p>.</p>	<p>D1. Resultado de la falta de personal para atender la oficina, se deja sin atención cuando se realiza trabajo de campo. Obstaculizando así la transformación o mejora de la situación de las mujeres.</p> <p>D2. La agilización de procesos de parte de entidades gubernamentales es demasiado lenta para la aprobación de proyectos, programas, etc.</p> <p>D3. El sobrecargo de funciones que tiene la coordinadora, puede llegar en cierto punto a afectar los resultados que se esperan alcanzar en la oficina.</p>
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<p>O1. Fortalecimiento de personal idóneo para las áreas que demanda la oficina como Trabajadora Social, secretaria, psicóloga y educadora, con el objetivo de ampliar la cobertura como eficiencia de la oficina.</p>	<p>A1. Estancamiento parcial del desarrollo de la oficina que por ende afecta a las mujeres y al municipio, debido a falta de capacidad para dar respuesta a las necesidades de la población.</p> <p>.</p>

✓ Anexo 6

**RED DE ACTORES**

<b>ÁREA TEMÁTICA</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>ACCIONES QUE DESARROLLAN</b>
<b>MUJERES</b>	<p><b>AMTEDICH</b> (Asociación de Mujeres Tejedoras para el Desarrollo Integral Chiquirichapa)</p> <p><b>SERJUS</b> (Servicios Jurídicos y Sociales)</p>	<p>Asociación que trabaja con procesos productivos para mujeres.</p> <p>Apoya en capacitación y formación sobre diversidad de temas.</p> <p>Apoyo directo a mujeres en capacitación sobre equidad de Género y participación ciudadana.</p>
<b>NIÑOS</b>	<p><b>CEIPA</b> (Centro Ecuménico de Integración Pastoral)</p> <p><b>IDEI</b> (Asociación e Investigación de desarrollo y Educación Integral)</p>	<p>Trabaja directamente con niñez y adolescencia.</p> <p>Trabaja agendas públicas de niñez y adolescencia.</p>
<b>MUNICIPALIDAD</b>	<p><b>DMP</b> (Dirección Municipal de Planificación)</p> <p><b>DAPMA</b> (Departamento de Áreas Protegidas y Medio Ambiente)</p>	<p>Se encarga de coordinar y hacer perfiles de proyectos.</p> <p>Trabaja sobre ecoturismo, reforestación, desechos sólidos, educación ambiental, etc.</p>

✓ Anexo 7

**FODA GENERAL DE LA OMM**

<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<p>F1. Promueve la participación y organiza a las mujeres para que se involucren en los diferentes procesos de desarrollo del municipio.</p> <p>F2. Facilita la interlocución entre la municipalidad y las mujeres del municipio que poseen derechos y deberes y cuyas necesidades e intereses deben ser atendidos, en igualdad de oportunidades.</p> <p>F3. Produce la información requerida para la formulación y gestión de las políticas públicas municipales, es importante resaltar que los diagnósticos, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio deben hacerse con perspectiva de género y es por ello necesaria la intervención de la Oficina Municipal de la Mujer.</p> <p>F4. Se cuenta con un plan operativo anual que permite concretar, además de los objetivos a conseguir, la manera de alcanzarlos.</p> <p>F5. El énfasis que se hace en la importancia de la participación de las mujeres al incidir directamente en la elaboración de políticas públicas municipales orientadas a lograr mayores niveles de equidad de género.</p> <p>F6. Se cuenta con 5 comunidades organizadas (Aldea Toj Coral, Aldea Toj Chup, Aldea Twifisbil, Aldea Los Duraznales, Aldea Tuipox) en cuanto a participación ciudadana, a través de lo cual se pretende impulsar el desarrollo integral de las mujeres, mediante la gestión de</p>	<p>D1. Existe organización débil en comunidades determinadas que por ende obstaculiza el cumplimiento de los objetivos de la oficina, debido a la falta de participación e incidencia en la toma de decisiones.</p> <p>D2. Deficiencia en cuanto a acciones de parte de entidades gubernamentales para agilizar procesos de aprobación de proyectos, programas, etc.</p> <p>D3. Los índices de repuesta de la población son muy bajos, en cuanto a la inserción a los procesos de desarrollo que se impulsan.</p> <p>D4. El recurso humano con el que se cuenta no es el adecuado para las demandas que la población hace a la oficina; ya que el mismo es insuficiente para cubrir las necesidades de la población. Se necesita contar con Trabajadora Social, secretaria, psicóloga y educadora.</p> <p>D5. De 20 comunidades y caseríos, se cuenta con 5 comunidades organizadas pero solo 3 de ellas se involucran activamente a los procesos de desarrollo que se impulsan.</p> <p>D6. La falta de responsabilidad de parte de los hombres para el reconocimiento de paternidad y pensión alimenticia es muy común en el municipio.</p> <p>D7. Violencia intrafamiliar marcada en las diferentes comunidades, debido al desconocimiento de derechos.</p> <p>D8. Existe desconocimiento de derechos como mujer y que leyes las ampara, motivo por el cual no denuncian cuando sufren algún tipo de agresión verbal, física, étnica, etc.</p>

<p>programas proyectos, tal cual lo plantean en su misión.</p> <p>F7. Existencia de un espacio específico para la Oficina Municipal de la Mujer, niñez y adolescencia, a través del cual se pueden ejecutar íntegramente las acciones a favor de las necesidades reales de la mujer.</p> <p>F8. Existencia de recursos básicos como los son, humanos, materiales, económicos, tecnológicos que contribuyen al desarrollo de la Oficina.</p> <p>F9. Se cuenta con cobertura municipal en todo lo que refiere a fortalecimiento institucional y coordinación interinstitucional entre la OMM y las diferentes instituciones que la apoyan.</p>	<p>D9. Se cuenta con poco presupuesto (tanto de la OMM como de la mujeres en si, lo cual les impide involucrarse) y este se queda corto para trabajar en base a las necesidades reales de la población.</p> <p>D10. Recursos técnicos insuficientes que no permiten que los procesos se den solícitamente debido a la falta de internet, fotocopiadora, cañonera y línea telefónica directa, ya que para hacer una denuncia se depende de la municipalidad y esta se puede realizar al haber solicitado la llamada pero solo por medio de la extensión lo cual obstaculiza la eficiencia de los procesos.</p> <p>D11. Se necesita de un centro de capacitación especial para las mujeres, con un espacio adecuado ya que la oficina solo se da abasto para 20 personas bien acomodadas como máximo.</p>
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<p>O1. Ejecución integral de programas y proyectos para las mujeres a través de su participación activa y el gestionar el apoyo económico de algunas Organizaciones No Gubernamentales y Gubernamentales que fortalezcan el desarrollo de los mismos.</p> <p>O2. Implementación de nuevos proyectos y programas que respondan a las necesidades reales de las mujeres, de parte de la Municipalidad y Organizaciones que apoyan la oficina.</p> <p>O3. Desarrollo Integral de las mujeres y de la comunidad a la que pertenecen a través de su integración a los diferentes procesos de desarrollo a su favor.</p> <p>O4. Impulso de proyectos productivos a través de capacitaciones técnicas como artesanías, repostería, corte y confección, arreglos florales, etc.</p> <p>O5. Ampliación de cobertura de la oficina Municipal de la Mujer de Concepción Chiquirichapa; atender el mayor numero posible de comunidades.</p>	<p>A1. Ejecución no satisfactoria de proyectos debido a la falta de participación y de presupuesto.</p> <p>A2. Se corre el riesgo de no continuar con las actividades de la OMM debido a la falta de presupuesto para la misma, ya que no se le da la importancia que amerita de parte de la municipalidad.</p> <p>A3. Aumento de violencia intrafamiliar debido al miedo a denunciar de parte de las mujeres, o también al analfabetismo e idioma materno no comprendido en las instituciones jurídicas.</p> <p>A4. Un posible cambio de gobierno, limitaría la participación de la mujer ya que los proyectos estarían en peligro de continuar o no.</p> <p>A5. La falta de recurso humano y tecnológico retrasa los diferentes procesos de desarrollo para el municipio.</p> <p>A6. Estancamiento parcial del desarrollo del municipio, debido a la escasa capacitación e información sobre participación ciudadana y su importancia.</p>

✓ Anexo 8

### TÉCNICA DE PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS

Para la definición del problema principal se utilizó la técnica de priorización de problemas, para lo cual después de haber identificado los problemas generales, se jerarquizaron considerando la magnitud, gravedad, tendencia y posibilidad de resolverlo. Por cada problema se responde a cada una de las preguntas y se le otorga una ponderación de uno a tres siendo este el más viable.

**Magnitud:** ¿Afecta el problema a una gran cantidad de personas?

**Gravedad:** ¿Genera el problema algún impacto negativo? (En el ámbito social, económico, técnico y educativo)

**Tendencia:** ¿Qué tendencias se prevén para el próximo año si no se realiza nada?

**Posibilidad de resolverlo:** ¿Qué posibilidad de solución existen desde el punto de vista técnico institucional y financiero?

No.	Problema	Magnitud	Gravedad	Tendencia	Posibilidad de resolverlo	Total
1	Existe organización débil en comunidades determinadas que por ende obstaculiza el cumplimiento de los objetivos de la oficina, debido a la falta de participación e incidencia en la toma de decisiones.	II	III	II	III	10
2	Deficiencia en cuanto a acciones de parte de entidades gubernamentales para agilizar procesos de aprobación de proyectos, programas, etc.	II	II	I	III	8
3	Los índices de repuesta de la población son muy bajos, en cuanto a la inserción a los procesos de desarrollo que se impulsan.	II	III	II	II	9
4	El recurso humano con el que se cuenta no es el adecuado para las demandas que la población hace a la oficina; ya que el mismo es insuficiente para cubrir las necesidades de la población. Se necesita contar con Trabajadora Social, secretaria, psicóloga y educadora.)	III	III	I	I	8

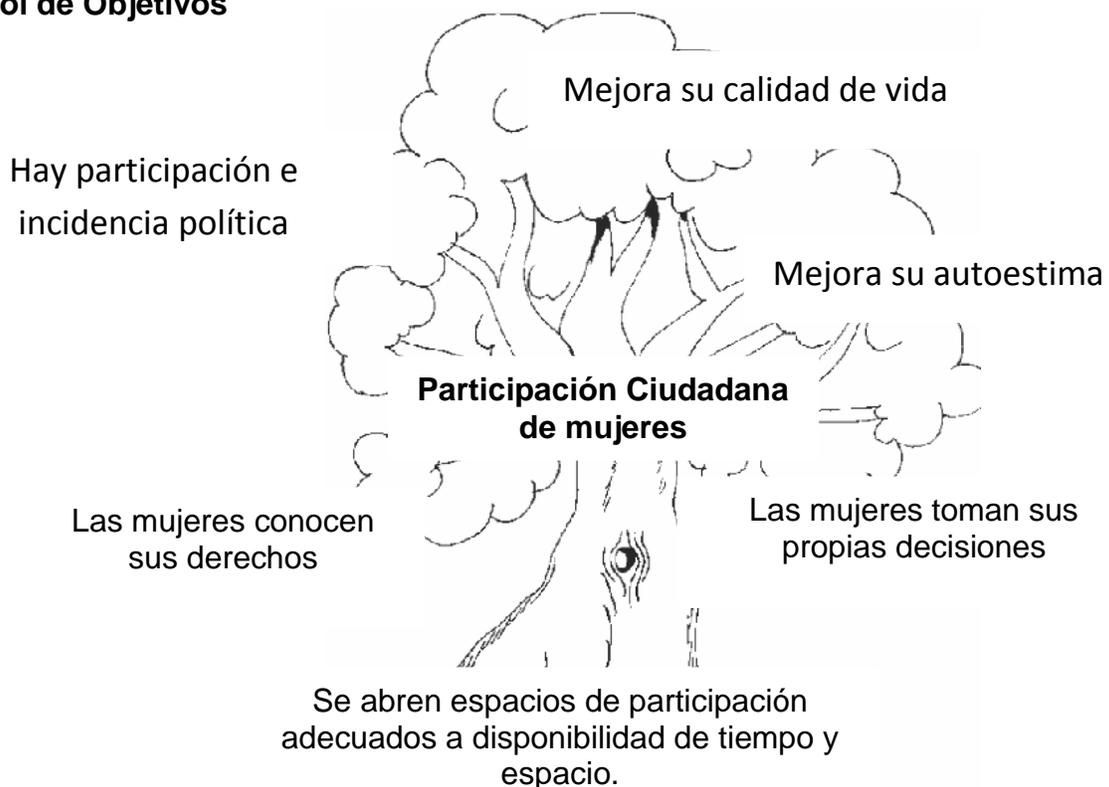
5	De 20 comunidades y caseríos, se cuenta con 5 comunidades organizadas pero solo 3 de ellas se involucran activamente a los procesos de desarrollo que se impulsan.	II	II	I	I	6
6	La falta de responsabilidad de parte de los hombres para el reconocimiento de paternidad y pensión alimenticia es muy común en el municipio.	I	I	I	I	4
7	Violencia intrafamiliar marcada en las diferentes comunidades, debido al desconocimiento de derechos	I	II	I	I	5
8	Existe desconocimiento de derechos como mujer y que leyes las ampara, motivo por el cual no denuncian cuando sufren algún tipo de agresión verbal, física, étnica, etc.	I	III	I	I	6
9	Se cuenta con poco presupuesto (tanto de la OMM como de la mujeres en si, lo cual les impide involucrarse) y este se queda corto para trabajar en base a las necesidades reales de la población.	II	II	II	I	7
10	Recursos técnicos insuficientes que no permiten que los procesos se den solícitamente debido a la falta de internet, fotocopiadora, cañonera y línea telefónica directa, ya que para hacer una denuncia se depende de la municipalidad y esta se puede realizar al haber solicitado la llamada pero solo por medio de la extensión lo cual obstaculiza la eficiencia de los procesos.	III	II	I	II	8
11	Se necesita de un centro de capacitación especial para las mujeres, con un espacio adecuado ya que la oficina solo se da abasto para 20 personas bien acomodadas como máximo.	II	II	I	I	6

✓ Anexo 9

**Árbol de Problemas**



**Árbol de Objetivos**



✓ Anexo 10

**Asamblea para elección en Aldea Tuipox**



✓ Junta Directiva Aldea Tuipox



✓ Anexo 11

**Asamblea para elección en Aldea Los Duraznales**



✓ Directiva Aldea Los Duraznales



✓ Anexo 12

**Capacitación Autoestima y liderazgo en Tuipox**



✓ Anexo 13

**Capacitación Autoestima y liderazgo en Duraznales**



✓ Anexo 14 –

Marco Lógico

	Lógica de intervención	Indicadores Objetivamente verificables	Fuentes de verificación	Factores externos
<b>Objetivo General</b>	Fortalecer la Organización de las mujeres representantes de las aldeas Tuipox, Los Duraznales Telena, Twilqan-ab'aj, Twi-chpech como una herramienta que viabilice su participación en los procesos de construcción de ciudadanía que se implementan en el municipio de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.	Asistencia del 95 % de mujeres de las aldeas a las capacitaciones.  90% de apoyo de la municipalidad y otras instituciones al proyecto	Listados de mujeres participantes a cada capacitación  Fotos de capacitaciones	El cambio político generado en 2012 favorece el abordaje de las propuestas de reorganización para desarrollo de las aldeas Tuipox, Los Duraznales Telena, Twilqan-ab'aj, Twi-chpech
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Objetivo Específico 1:</b> Fortalecer el conocimiento comunitario de la Oficina Municipal de la Mujer y la organización del grupo de mujeres de las aldeas Tuipox, Los Duraznales Telena, Twilqan-ab'aj, Twi-chpech mediante la conformación-elección de juntas directivas.  <b>Objetivo Específico 2:</b> Fortalecer las capacidades de las mujeres integrantes de juntas directivas de aldeas Tuipox, Los Duraznales Telena, Twilqan-ab'aj, Twi-chpech, a través de capacitaciones sobre liderazgo y autoestima, para que las mujeres sean facilitadoras de procesos que favorezcan al cambio y transformación de necesidades desde sus aldeas,	Grupos de mujeres de las aldeas organizadas y conformadas en una estructura propia.  Mujeres de las juntas directivas capacitadas en cuanto a sus funciones específicas para que puedan desarrollar un mejor trabajo.  Mujeres capacitadas en cuanto a temas de suma importancia como lo son Autoestima y Liderazgo	Papelógrafos,  Listados de asistencia  Fotografías,  Acta de conformación de directiva en asamblea	El compromiso comunitario es determinante y el Interés de las mujeres para el logro del proyecto y desarrollo de su persona y comunidad.
<b>Resultados</b>	Reorganizado el grupo de mujeres representantes de la aldeas Tuipox, Los Duraznales, Telena, Twilqan-ab'aj y Twi-chpech  Establecido un plan de seguimiento que viabilice la participación ciudadana de las mujeres del municipio de Concepción Chiquirichapa.	El plan de seguimiento será entregado como herramienta que permita continuar con los procesos de participación de las mujeres organizadas.	Plan de seguimiento	Actitud participativa y propositiva de las mujeres para continuar con los procesos de desarrollo que se implementan el municipio a través de la Oficina Municipal de la Mujer.
<b>Actividades</b>	A1. Identificación de lideresas potenciales para el proyecto.  A2. Se llevara a cabo un proceso para fortalecer la organización de las mujeres representantes de las aldeas Tuipox, Los Duraznales Telena, Twilqan-ab'aj, Twi-chpech mediante la conformación-elección de juntas directivas en una estructura propia.  A3. Se realizaran capacitaciones sobre autoestima y liderazgo a los diferentes grupos organizados  A4. Se entregara una guía metodológica realizada a lo largo del proceso de ejecución del proyecto, con el objetivo de facilitar procesos de capacitación a los nuevos grupos de mujeres del municipio.	Se desarrollara una capacitación sobre autoestima como elemento base para ejercer liderazgo.  Se realizara una guía metodológica para realizar capacitaciones sobre autoestima y liderazgo a los futuros grupos organizados.	Listados de asistencia  Fotografías  Guía metodológica	La guía metodológica contribuye a facilitar futuros procesos de capacitación a grupos de mujeres del municipio.