

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

PROCESO DE FORMACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LOS COMITÉS DE MUJERES EN LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN CHAMELCO
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

ANÑY NATALY XOL XOL
CARNET 23182-12

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2017
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

PROCESO DE FORMACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LOS COMITÉS DE MUJERES EN LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN CHAMELCO
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR
ANÑY NATALY XOL XOL

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2017

CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO: MGTR. LUIS ANDRÉS PADILLA VASSAUX

VICEDECANA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR

SECRETARIA: MGTR. ERIKA GIOVANA PAMELA DE LA ROCA DE GONZÁLEZ

DIRECTORA DE CARRERA: LIC. ANA GRACIELA HERNANDEZ IXEN

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. AURA VIOLETA CAAL JUCUB DE GONZÁLEZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. ROSA MACLOVIA VILLELA FLOHR

San Juan Chamelco, Alta Verapaz, 03 de junio del 2017.

Señores
Consejo de Facultad
Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar

Respetables Señores:

Por este medio me permito presentar a ustedes el Informe de Práctica Profesional Supervisada titulado: "**Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco**". Realizado por la estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, Aníy Nataly Xol Xol, carné: 2318212.

El Informe presentado contiene el proyecto propuesto en la PPS I y los resultados de su ejecución en la PPS II.

En calidad de Tutora, emito dictamen favorable, y lo curso a este Consejo para los trámites subsiguientes.

Atentamente,



Licda. Aura Violeta Caal Jucub
Código: 24077
Tutora PPS II



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 041155-2017

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante ANÑY NATALY XOL XOL, Carnet 23182-12 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 04218-2017 de fecha 26 de octubre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado

PROCESO DE FORMACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LOS COMITÉS DE MUJERES EN LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN DELA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN CHAMELCO

Previo a conferírsele el título de TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 13 días del mes de noviembre del año 2017.



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

DEDICATORIA

A DIOS:

Supremo creador que me ha dado la oportunidad de culminar mi carrera profesional, el triunfo alcanzado se lo debo a ÉL

A MIS PADRES:

Raymundo Xol y Candelaria Xol, personas que me enseñaron a confiar en mí y a luchar por cada uno de mis sueños, son el motor principal para culminar cada meta de mi vida, gracias por sus sabios consejos.

A MIS HERMANOS Y HERMANAS:

Por el apoyo que me han brindado en esta etapa de mi carrera, una bendición de Dios para mi vida, sin esperar nada a cambio siempre me apoyaron.

A MI ESPOSO:

Por el apoyo, comprensión, por ser parte de mi vida, sobre todo por estar a mi lado en los momentos difíciles y de alegría.

A MI HIJA:

A mi tesoro, que mi esfuerzo le sirva de ejemplo y sea una huella positiva en su camino.

A LOS DOCENTES DE LA URL:

Por brindarme asesoría y sabios conocimientos durante todo el proceso de formación.

A MIS AMIGAS:

Por los consejos, orientación, amistad sincera y cariño.

INDICE

Contenido	Pág.
Resumen ejecutivo.....	1
Introducción	2
Capítulo I: Marco Institucional.....	4
1.1 Antecedentes	4
1.2 Naturaleza.....	4
1.3 Área de Proyección.....	4
1.4 Ubicación	5
1.5 Tamaño y cobertura	5
1.7.1 Misión	9
1.7.3 Objetivos.....	10
1.8 Estrategias de trabajo	10
1.8.1 Desarrollo Social Integral	11
1.8.2 Desarrollo económico sustentable	11
1.8.3 Gestión territorial.....	11
1.8 Programas y Proyectos.....	12
1.10 Justificación del área de intervención.....	14
CAPÍTULO II: Análisis Situacional.....	16
2.1 Lluvia de ideas:.....	16
2.1.1 Nivel Institucional	16
2.1.2 Nivel Comunitario.....	18
2.2 Priorización de Problemas	18
2.3 Árbol de problemas.....	22
2.3.1 Causas identificadas:	24
2.3.2 Efectos identificados:	25
2.4 Árbol de objetivos	29
2.4.1 Análisis Medios	29
2.4.2 Análisis Fines.....	31
2.5 Panorama Organizacional.....	33

2.5.1 Sector gubernamental.....	34
2.5.2 Sector Gubernamental Internacional.....	35
2.5.3 Sector Gubernamental Nacional	36
2.5.4 Sector privada.....	37
2.6 Red de actores	38
CAPÍTULO III: Análisis estratégico	42
3.2 Análisis FODA	42
3.2.1 Fortalezas	42
3.2.2 Debilidades	43
3.2.3 Oportunidades	44
3.2.4 Amenazas	45
3.3 Identificación de líneas estratégicas.....	49
3.4 Definición de área de intervención	51
3.5 Propuesta de proyecto de intervención	52
3.6 Priorización de proyecto de intervención.....	53
CAPITULO IV: Proyecto de Intervención.....	57
4.1 Ficha técnica.....	57
4.2 Descripción del proyecto.....	58
4.3 Ámbito institucional, social, político y cultural.....	59
4.3.1 Institucional.....	59
4.3.5 Plan o programa en el que se inserta.....	59
4.4 Justificación del Proyecto.....	60
4.5 Objetivos del proyecto.....	61
4.6 Resultados previstos.....	61
4.7 Población destinataria	62
4.8 Fases del proyecto.....	62
4.11 Entorno externo e interno del proyecto	71
4.11.1 Posición del proyecto en organización interna	71
4.11.3 Coordinación interna.....	72
4.11.4 Coordinación con red externa	72
4.12 Incidencia del proyecto en la región	73
4.13 Recursos.....	73
4.15 Monitoreo del proyecto.....	77

4.16 Evaluación del proyecto.....	81
4.17 Indicadores de éxito.....	84
CAPITULO V: Presentación de resultados obtenidos.....	85
CAPITULO VI: Análisis y Discusión de resultados	92
CAPITULO VII: Plan de Sostenibilidad.....	106
CAPITULO VIII: Conclusiones y recomendaciones.....	108
CAPÍTULO IX: Marco teórico conceptual	110
Fuentes consultadas.....	132
Anexos.....	134

Índice de gráficas y tablas

Gráfico 1: Estructura organizativa.....	6
Gráfico 2: Árbol de problema.....	23
Gráfico 3: Árbol de objetivos.....	28
Gráfico 4: Panorama organizacional.....	33
Gráfico 5: Red de actores.....	38
Tabla 1: Matriz de priorización.....	20
Tabla 2: Resultado de la matriz de priorización de problemas.....	21
Tabla 3: FODA.....	45
Tabla 4: Técnica del MINI-MAX.....	47
Tabla 5: Matriz de priorización del proyecto de intervención.....	54
Tabla 6: Marco lógico.....	65
Tabla 7: Cronograma del proyecto.....	69
Tabla 8: Presupuesto del proyecto.....	75
Tabla 9: Resumen del presupuesto.....	77
Tabla 10: Plan de monitoreo del proyecto de intervención.....	78
Tabla 11: Plan de evaluación del proyecto.....	81
Tabla 12: Plan de sostenibilidad.....	106

RESUMEN EJECUTIVO

La Práctica Profesional Supervisada, es un proceso para la formación del estudiante porque tiene la oportunidad de vincular la teoría con la realidad de su entorno, este proceso se realiza en la Oficina Municipal de la Mujer una organización que busca fortalecer las capacidades para el desarrollo integral.

Durante el proceso se realiza el análisis situacional y estratégico para identificar los problemas y necesidades de la entidad, así mismo para reducir los efectos negativos de la misma, logrando perfilar el proyecto “Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco”, basado en el eje temático “participación en gobiernos locales y organizaciones sociales”.

Se cumple con las expectativas a través de los resultados: elaboración y validación del plan de formación, implementación del plan a través de 4 talleres de capacitación en las comunidades de Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib', y Mamachaj, y la reactivación de 6 comités del área rural para su participación efectiva en los distintos espacios.

Para el logro de los resultados se realizan reuniones con grupos focales, convocatorias, asambleas comunitarias y capacitaciones, con el apoyo del personal y los comités de mujeres, en una temporalidad de 4 meses durante el transcurso del año dos mil diecisiete.

INTRODUCCIÓN

El campo de acción del trabajo Social es amplio, desarrolla y aplica multiplicidad de métodos que permite actuar frente a varios problemas, grupos y sectores, está en la capacidad de trabajar con familias, organizaciones, comunidades e instituciones, se involucra en distintas áreas de intervención como salud, educación, medio ambiente, municipalización y entre otros, que se consideran significativos porque desde el espacio en que se desenvuelve puede contribuir a través del fortalecimiento de capacidades para que las mujeres sean protagonistas de su propio desarrollo, tomando en cuenta que entre las finalidades están: generar el bienestar social, el combate da la pobreza, la equidad social, control social y la formación de sujetos sociales.

La Universidad Rafael Landívar brinda la oportunidad de intervenir en instituciones para ejecutar proyectos sociales, a través de este proceso se va adquiriendo experiencias. La Práctica Profesional Supervisada da oportunidad de vincular la teoría con la práctica en la Dirección Municipal de la Mujer antes Oficina Municipal de la Mujer según decreto 39-2016 que se convierte en una organización interna de las municipalidades y es responsable de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas.

Ante este cambio se considera importante la participación en diferentes espacios, como en el proceso de formación que es una oportunidad que se les brinda para fortalecer sus conocimientos, en específico a los comités que son actores claves en su comunidad.

El informe detalla por capítulos la intervención realizadas en el centro de práctica de las fases I y II, en el primer capítulo se encuentra el marco organizacional, en donde se establece el origen de la institución, su visión, misión, organigrama, la ubicación exacta, cobertura y otros datos importantes que permite conocer de manera general.

En el capítulo II, contiene el análisis situacional donde se procede a aplicar la lluvia de ideas, priorización de problemas, árbol de problemas, árbol de objetivos, diagrama de actores, panorama organizacional, a través de estas herramienta se logra identificar el problema central, que se establece de forma participativa donde se visualiza el involucramiento del personal administrativo.

Capítulo III, presenta el análisis estratégico en donde se consideran los factores tanto internos como externos que afectan y contribuyen en la solución del problema central, permitiendo construir el FODA y sus vinculaciones, líneas de acciones, propuesta y priorización de proyecto.

En el capítulo IV, corresponde a la descripción del proyecto, justificación ámbito en el que se inserta, los objetivos, población destinataria, las fases del proyecto, el marco lógico, el monitoreo y evaluación, el cronograma y el presupuesto, que son necesarios para el logro de cada uno de los resultados que se enfocan a los comités de mujeres del área rural que atiende la Oficina.

Capítulo V, contiene la presentación de resultados obtenidos y hace énfasis de los indicadores y actividades realizadas.

Capítulo VI, en este apartado se analiza y describe la importancia del logro de cada uno de los resultados y de las actividades del proyecto.

Capítulo VII, refiere el plan de sostenibilidad que concierne las actividades que realizará el personal después de ejecutado el proyecto por la practicante de Trabajo Social, dando continuidad para expandir la formación a otros comités.

Capítulo VIII, corresponde a las conclusiones y recomendaciones encontradas durante la PPS. En cuanto al capítulo IX contiene el marco teórico, conceptos que fundamenta la intervención y por último se adjuntan los anexos de la fase I y II de la Práctica Profesional Supervisada.

Con la ejecución del proyecto se logran resultados significativos, se alcanza trabajar con el grupo meta que son los comités de mujeres del área rural, obteniendo nuevos aprendizajes y fortalecimiento organizacional.

CAPITULO I

1. Marco Organizacional

1.1 Antecedentes

La nueva municipalidad se construye en el año 2,004, por espacio insuficiente para atender adecuadamente al público, tomando en cuenta la modernización y actualización de sus servicios con el avance de la tecnología, trasladándose en el año 2,010 al nuevo edificio.

Cuenta con una infraestructura física de dos niveles, con ambientes aptos para el desarrollo de las actividades de las unidades administrativas, se encuentra ubicada en el terreno municipal Sesib'che.

1.2 Naturaleza

El municipio es una institución autónoma del derecho público, tiene personalidad jurídica y capacidad para adquirir derechos y contraer obligación para el cumplimiento de sus fines en los términos legalmente establecidos y de conformidad con sus características multiétnicas, pluriculturales y multilingüe.

La municipalidad con sus departamentos administrativos es el ente encargado de prestar y administrar los servicios públicos municipales. Dentro de su estructura existe una Dirección Municipal de Planificación, una Oficina Municipal de la Mujer y Oficinas de Catastros, forestal, juzgado de asuntos municipales, deporte y policía municipal.

La administración municipal es fortalecida con la presencia y acciones a nivel local de organizaciones e instituciones públicas.

1.3 Área de Proyección

El gobierno municipal se ha caracterizado por su apertura, es por ello que cuenta con el apoyo de instituciones y organizaciones quienes fortalecen el quehacer

municipal procurando llegar a las áreas más remotas del municipio, con el propósito de llevar desarrollo equitativo en las temáticas de desarrollo social económico y cultural de la población, siendo entonces necesario que la administración municipal ejerza mayor liderazgo para el ordenamiento de las inversiones en el municipio.

También se enfoca en formular y coordinar políticas, planes y programas relativos al abastecimiento domiciliario de agua, alcantarillado, alumbrado público y mercados, rastros, administración y autorización de cementerio; limpieza y ornato, al tratamiento de desechos y residuos sólidos, pavimentación de vías urbanas y su mantenimiento; regulación del transporte, gestión de biblioteca, servicios de policía municipal, generación de energía eléctrica, delimitación de área para el funcionamiento de ciertos establecimientos comerciales; reforestación para la protección de la vida, salud, biodiversidad, recursos naturales, fuentes de agua y lucha contra el calentamiento global.

1.4 Ubicación

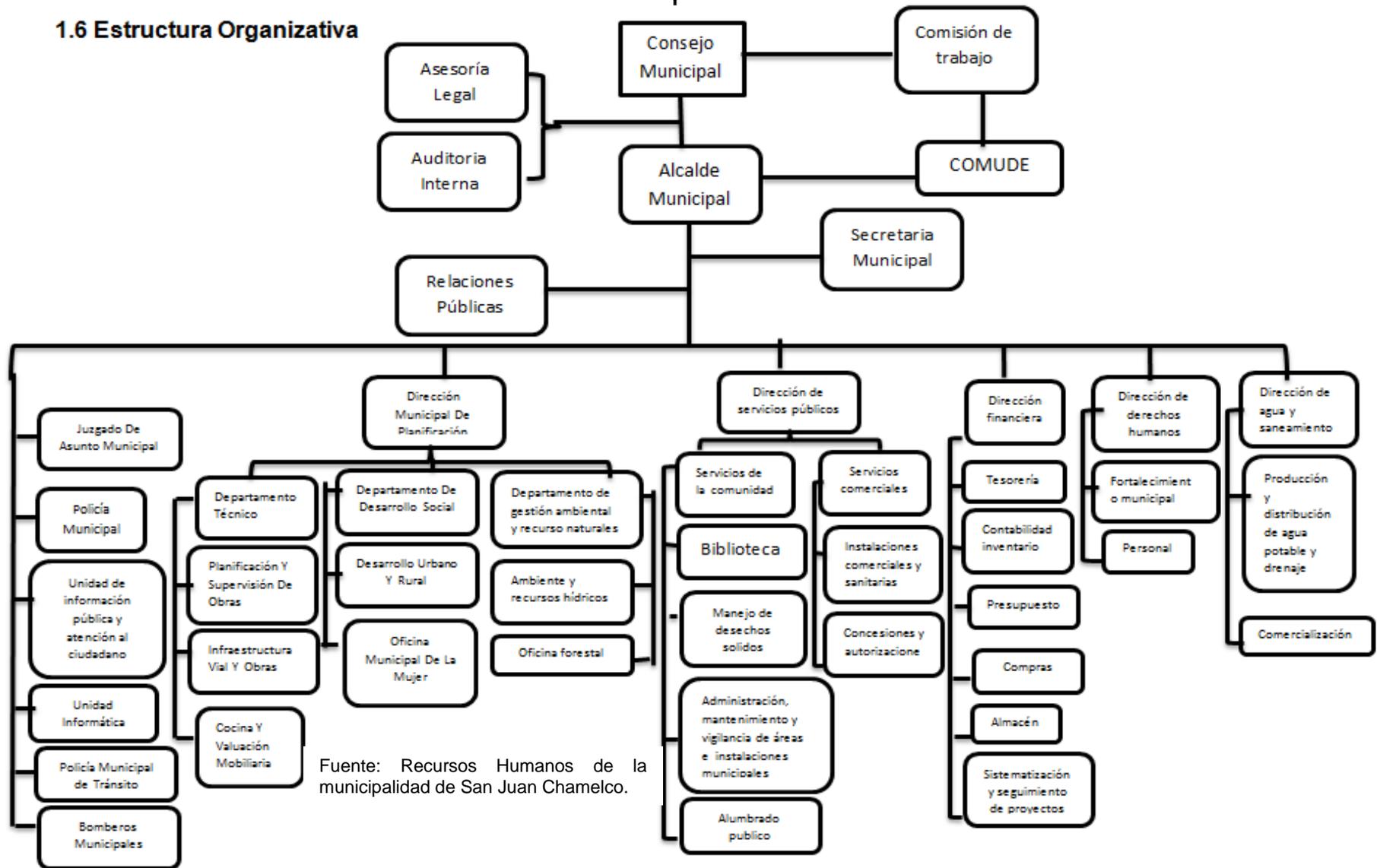
Está ubicada en 3-30 A zona 4, finca Sesibché, San Juan Chamelco en la región Central del departamento de Alta Verapaz, al norte del país, tiene una superficie de 213 kms². Colinda al norte con el municipio de San Pedro Carcha, al Sur con Tamuhú y Cobán, al este con Senahú y Tucurú y al oeste de Cobán, contando con una distancia de la cabecera departamental de 7.8 kilómetros.

1.5 Tamaño y cobertura

La municipalidad de San Juan Chamelco cubre todo el municipio que está conformado por 79 lugares poblados, de los cuales 65 son aldeas, 13 caseríos, 1 pueblo, y 1 finca, estos a su vez se agrupan en 5 microrregiones que son: Saquil, Chamisun, Chamil, Paap'a y región Central de un aproximado de 65,000 habitantes, este mecanismo permite una distribución administrativa del municipio generando una dinámica funcional que facilita la prestación de servicios de salud, educación y las operaciones comerciales, considerando que la movilidad de la población es hacia los puntos de convergencia en particular a las sedes Microrregionales.

Gráfico 1

1.6 Estructura Organizativa



Fuente: Recursos Humanos de la municipalidad de San Juan Chamelco.

- 1. La alcaldía y consejo municipal:** Según la Constitución Política de la República de Guatemala, en el capítulo VII, el régimen municipal especificando en el artículo 254 que “el gobierno municipal será ejercido por un consejo, el cual se integra con el alcalde, los síndicos, y concejales electos directamente por sufragio universal y secreto para un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelectos”, el cual tiene la responsabilidad principal la iniciativa, deliberación y decisión de los asuntos municipales.

- 2. La dirección de agua y saneamiento:** Tiene como función principal planificar, dirigir, mantener y monitorear el sistema municipal de captación, almacenamiento, distribución y comercialización de agua potable, así como el servicio de alcantarillado; para lo cual debe de desarrollar acciones estratégicas para su efectivo funcionamiento.

- 3. Dirección de recursos humanos:** Tiene a su cargo la gestión del personal municipal, para lo cual coordina con las direcciones, secretarías y unidades de la municipalidad. Dando cumplimiento a las política de personas fijadas por el despacho municipal y velar por la aplicación general de las leyes específicas que regulen la materia así como el reglamento interno aprobado por el concejo municipal.

- 4. Dirección de servicios públicos municipales:** Tiene a su cargo velar por la prestación eficiente de los servicios públicos municipales, organizando, dirigiendo y monitoreando las actividades realizadas por todas las dependencias a su cargo. Es responsable de establecer, regular, mantener, ampliar y mejorar dichos servicios, garantizando su funcionamiento eficaz seguro y continuo de igual manera propone la determinación y cobro de tasas y contribuciones equitativas y justas, fijadas en atención a costos de operación y mantenimiento.

- 5. Dirección financiera municipal:** Tiene la responsabilidad de velar la ejecución del presupuesto municipal, planificando, organizando, supervisando,

evaluando y dirigiendo, el funcionamiento efectivo de las áreas financieras y administrativas de la municipalidad.

- 6. Dirección municipal de planificación:** Tiene como función planificar, coordinar, organizar, ejecutar y supervisar los diagnósticos, programas y proyectos de desarrollo del municipio, aprobados por el concejo municipal de desarrollo COMUDE. Cumpliendo con lo establecido en los artículos 95 y 96 del código municipal.
- 7. Área informático:** Es la encargada de atender y resolver los requerimientos tecnológicos en hardware software de la municipalidad, implementa los sistemas necesarios para automatizar la gestión municipal y asesorar al personal en los sistemas financieros y contables gubernamentales.
- 8. Juzgado municipal:** Tiene como función principal atender y resolver asuntos legales de la municipalidad concernientes a la ejecución de sus ordenanzas, cumplimiento de sus reglamentos y demás disposiciones; de acuerdo a lo establecido en el capítulo III del código municipal.
- 9. Policía municipal de tránsito:** Es un departamento de reciente creación, cuya responsabilidad es la de planificar, dirigir y controlar el tránsito vehicular conforme a la ley (reglamento de tránsito).
- 10. Policía municipal:** Entre las principales atribuciones de este departamento se encuentran planificar, coordinar y mantener el orden, seguridad, salubridad y la moral pública, así como del resguardo de los edificios y bienes municipales con los agentes de la policía municipal en los diferentes puestos de servicio. Cumplir con todas las funciones y actividades oficiales e inherentes al cargo que desempeña y otras que le sean designadas por autoridad competente.
- 11. Departamento de relaciones públicas:** Es el área responsable de la comunicación externa de la municipalidad, debe socializar información

relevante acerca de logros, resultados, políticas, decisiones y aspectos de interés para la ciudadanía.

12.Unidad de información pública y atención al ciudadano: Es el departamento encargado de atender a los interesados individuales o colectivos, que requieran información individual, según los procedimientos establecidos por la ley y coordina con las demás dependencias municipales. Asimismo atiende a la ciudadanía en general, orientándoles en relación a los requisitos establecidos para los trámites municipales.

1.7 Visión

Brindar a los ciudadanos Servicios públicos eficientes y de calidad, promover el desarrollo local con la inclusión de género y mejorar la infraestructura del municipio.

1.7.1 Misión

Que el municipio de San Juan Chamelco sea un municipio moderno, seguro, atractivo para la inversión y amigable con el medio ambiente, con ciudadanos de alta calidad de vida con la potencialización del recurso cultural.

1.7.2 Valores

1. Confianza

Es obrar con rectitud y verdad procurando satisfacer las necesidades de las demás de una manera correcta e integra. Así mismo es crecer en las habilidades propias del individuo, sin olvidar las habilidades del equipo de trabajo.

2. Responsabilidad

Es tomar el control de la propia vida teniendo la obligación personal de responder ante los actos propios. Es realizar las cosas bien hechas sin que exista la necesidad estarle recordando su deber.

3. Servicio al ciudadana

Es satisfacer las necesidades de los ciudadanos y compañeros de trabajo eficaz y eficientemente orientándolos adecuadamente a la pronta solución de sus necesidades.

4. Evolución

Es estar dispuesto al cambio constante, adaptarse fácilmente a nuevas situaciones dentro del ámbito laboral y aprender cada día algo nuevo sin detectar los valores institucionales.

5. Integridad

Es actuar, pensar y sentir de una manera coherente manteniendo respeto por las demás personas, es mantener firme sus principios ético y morales.

1.7.3 Objetivos

1. Brindar a los ciudadanos del municipio un mejor lugar para vivir promoviendo el cuidado al medio ambiente.
2. Ser un municipio moderno y de ejemplo para comunas aledañas al municipio.
3. Mejorar las condiciones de infraestructura del municipio de San Juan Chamelco.

1.8 Estrategias de trabajo

Para elaborar una propuesta estratégica de desarrollo a largo plazo para el municipio de San Juan Chamelco, se establecen las problemáticas y potencialidades

analizando las relaciones que pudieran existir entre ellas, lo que permite evidenciar líneas de acción estratégica que se plantean como los ejes de desarrollo óptimo.

1.8.1 Desarrollo Social Integral

Para lograr el desarrollo social integral de la población de San Juan Chamelco se tiene en cuenta la ejecución de proyectos en los sectores de educación, salud, juventud, mujer, seguridad, que permite a toda la población acceder a los servicios de forma equitativa y oportuna, considerando los aspectos culturales y lingüísticos del territorio.

1.8.2 Desarrollo económico sustentable

El eje de desarrollo sustentable, se enfoca a reducir los actuales índices de pobreza y pobreza extrema en que vive la población de San Juan Chamelco, busca fortalecer el desarrollo económico local mediante la realización de la actividad productiva agroforestales, artesanal y turísticas que conlleven a la generación de cadenas de valor que permite competir en el mercado nacional e internacional, así mismo siendo los recursos forestales y ambientales fuente de producción en el municipio y con pleno respeto hacia la naturaleza se abordan también en este eje los aspectos de saneamiento y gestión de riesgo, tomando en consideración los aspectos culturales de la población.

1.8.3 Gestión territorial

La gestión territorial en el municipio de San Juan Chamelco, pretende el ordenamiento del territorio, el abordaje de la conflictividad agraria siendo uno de los problemas latentes en el municipio y que con el tiempo ha generado conflictividad social, se pretende así mismo fortalecer la institucionalidad de la municipalidad mediante el impulso de la modernización de la administración pública que permite el equilibrio político- institucional que conlleven al ejercicio pleno de la ciudadanía y coadyuven a la gerencia pública para el bien común. Así mismo dentro de este eje se contempla el programa de viabilidad para el desarrollo, que permita a las poblaciones

disponer de mejores condiciones en infraestructura vial para mejorar sus condiciones actuales de vida sea mediante el acceso a servicios básicos o el desarrollo económico.

1.8 Programas y Proyectos

1. Educación para la sostenibilidad
2. Participación de la mujer
3. Seguridad Ciudadana
4. Desarrollo económico local
5. Recursos naturales sustentables
6. Gestión de riesgos
7. Ordenamiento territorial

Los proyectos que están en ejecución son:

1. Pavimentación de carretera de la comunidad de Raxonil a Santa Cecilia Chajaneb.
2. Ampliación de Sistema de Agua potable área urbana
3. Construcción sistema de Agua potable en el Barrio San Luis.

1.9 Atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer:

1. Planificar y programar las acciones de carácter técnico.
2. Ejecutar el presupuesto asignado por el concejo municipal para el funcionamiento de la oficina, específico del municipio.
3. Coordinar con el ente municipal encargado, la elaboración del manual de funciones y el cumplimiento de sus atribuciones.
4. Informar al concejo municipal y a sus comisiones sobre la situación de las mujeres en el municipio.
5. Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente sobre sus derechos.
6. Promover la participación comunitaria de las mujeres en los distintos niveles del Sistema de consejos de desarrollo Urbano y Rural.

7. Informar y difundir al quehacer de la Oficina Municipal de la Mujer, a través de los medios de comunicación con el objeto de visibilizar acciones que la Oficina realiza en el municipio.
8. Coordinar con la dependencia responsables, la gestión de cooperación técnica, y financiera con entes nacionales e internacionales, para la implementación de acciones y proyectos a favor de las mujeres en el municipio.
9. Informar y proponer en las sesiones del concejo Municipal cuando se aborden temas relacionados con políticas públicas, planes, programas, proyectos, presupuestos y acciones a nivel municipal.
10. Informar y proponer en la planificación técnica del Plan Operativo Anual Municipal en coordinación con la Dirección Municipal de Planificación en temas relacionados con las mujeres.
11. Informar y proponer en la elaboración del presupuesto anual del municipal, en coordinación conjunta con la Dirección Municipal de Planificación y la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal.
12. Articular y coordinar acciones a nivel municipal con las comisiones Municipales de la familia, la mujer, la niñez, la juventud y adulto mayor, para establecer una relación armónica de trabajo que propicie el desarrollo integral de las mujeres.
13. Participar en las redes y/o mesas conformadas a nivel municipal, que tengan como fin la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación y violencia en contra de las mujeres, estableciendo alianza estratégica de articulación.
14. Coordinar con las instituciones del gobierno central las acciones y políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres.

Otras actividades:

1. Celebración de fechas festivas en conmemoración a la mujer.
2. Acompañamiento y asesoramiento para realizar una denuncia.
3. Participación activa en la comisión de prevención.

4. Participación en los “COMUDES”.
5. Cursos de aeróbicos.
6. Entrega de víveres.
7. Visitas a personas que padecen de discapacidad o enfermedad.
8. Gestión de beneficios para personas de la tercera edad, como sillas de ruedas, alimentación, etc.
9. Enlaces de la Oficina Municipal de la Mujer: Secretaría Presidencial de la Mujer, Juzgo de paz, Centro de salud, Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, Agencia Alemana de Cooperación Internacional GIZ, Policía Nacional Civil, Bomberos municipales, etc.

1.10 Justificación del área de intervención

Con la firma de los acuerdos de paz se impulsa en Guatemala procesos de participación ciudadana encaminados a orientar el desarrollo de la sociedad en su conjunto, en particular los sectores más excluidos entre los que se encuentran el sector de las mujeres.

La apertura de la Oficina Municipal de la Mujer surge de la necesidad de contar con un espacio de interlocución con las autoridades a nivel local que permitan institucionalizar su participación en la toma de decisiones para garantizar la inclusión de sus necesidades en los planes, programas, proyectos y políticas municipales. Se enfoca en capacitar en temas de prevención a la violencia realizada en diversas comunidades, caseríos y barrios del municipio, organizaciones y reorganizaciones de comités, cursos para la preparación de alimentos, actividades culturales donde participan específicamente las mujeres mostrando su liderazgo.

También se realizan jornadas médicas donde asisten personas con diversos tipos de capacidades, al igual permite el efectivo fortalecimiento de las organizaciones que

conlleven a una mayor incidencia en los espacios de toma de decisiones permitiendo una mejor gestión a favor de este sector.

Cada una de las actividades se realiza con el fin de facilitar espacios de participación que respondan a las expectativas de las mujeres de forma eficiente, sustentando su base legal en el decreto 39-2016, la ley General de descentralización, Código Municipal y la ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural, Ley de Desarrollo Social, Ley de Promoción y Dignificación de las mujeres guatemaltecas.

A partir de este proceso en el municipio se incrementa el involucramiento de este sector en diferentes espacios, pero es importante seguir fortaleciendo la participación para seguir avanzando.

La Universidad Rafael Landívar genera esta oportunidad para ser un ente facilitador de conocimientos, a través del proceso de la Práctica Profesional Supervisada (PPS) bajo el eje temático “participación en gobiernos locales y organizaciones sociales”, durante esta etapa de formación el estudiante demuestra sus capacidades, habilidades y enriquece su aprendizaje a través de nuevas experiencias.

Uno de los objetivos que tiene la oficina es organizar y promover acciones en beneficio de la mujer, promoviendo su participación y desarrollo integral en el municipio y esto es a lo que caracteriza la profesión de trabajo social, organizar, promover, transformar la realidad social a través de la implementación y ejecución de proyectos sostenibles, con este enfoque lo que se quiere es seguir fortaleciendo y que sean partícipes, por ello se ve la importancia de la realización de un diagnóstico institucional para identificar problemas y necesidades e intervenir en ella, definiendo acciones y actividades estratégicos.

CAPÍTULO II

2. Análisis Situacional

Como toda entidad dedicada a prestar servicios sociales, la Oficina Municipal de la Mujer atraviesa problemas y necesidades que obstaculizan el desarrollo social; con la intervención que se realiza a través de la Práctica Profesional Supervisada se logran identificar los problemas con la aplicación de diferentes herramientas participativas, entre ellas están: lluvia de ideas, árbol de problemas, árbol de objetivos, panorama organizacional y otros.

Se cuenta con la participación de la coordinadora y asistente, con este análisis se contribuye en el fortalecimiento de las mujeres en sus condiciones de vida.

2.1 Lluvia de ideas:

Facilita el surgimiento de ideas sobre la situación que atraviesa una institución o sobre temas de interés para los grupos de intervención, con esta herramienta se reúne información importante tomando en cuenta la opinión de todos los involucrados, esto se lleva a cabo a través de la implementación de confianza y comunicación con los participantes quienes describen los problemas y necesidades que existen, se logra redactar diferentes puntos de vista, estas ideas surgen a base de las experiencias que han vivido en el campo laboral.

Para la aplicación de esta herramienta se utilizan papelógrafos y fichas bibliográficas, donde cada participante redacta ideas que son considerados importantes para enriquecer la información.

2.1.1 Nivel Institucional

1. Escasa iniciativa del personal en la ejecución de las actividades, este problema surge porque al momento de ejecutar las actividades no se aportan nuevas ideas.

2. La oficina tiene a su cargo cuatro componentes siendo: Enfoque hacia la Mujer, Labor Social, Adulto Mayor y Niñez y Juventud, ante estos componentes surgen numerosas actividades y no se realizan de forma eficiente por el poco personal que existe.
3. Inexistencia de inventario de los bienes que posee la OMM, motivo por lo que hay un descontrol de los recursos que tiene a su cargo el personal.
4. Insuficientes recursos humanos, no se dan abasto en atender de manera adecuada los componentes que se manejan, surge la necesidad de contratar personal para el logro de los objetivos de las actividades que se les presentan.
5. Escaso material de trabajo en la oficina, no tiene suficiente recurso por lo que se les dificulta realizar las actividades planificadas.
6. Débil coordinación de las actividades, no se coordinan bien por la escasa iniciativa que tiene el personal en planificarlas.
7. Desconocimiento de objetivos de las actividades que se realizan, ante esta situación surge el inconveniente de obtener resultados concretos porque no se tienen claro los propósitos que se persiguen.
8. Incumplimiento de ejecución de las actividades del POA por falta de presupuesto.
9. Carencia de transporte para movilizar al personal en las áreas retiradas del municipio, debido a esta situación no se atienden a todas las áreas y no se realizan las actividades que se planifican.

10. Deficiente trabajo en equipo, para organizar las actividades tanto interno y externo surge poco apoyo del personal en donde se percibe un ambiente de individualismo.

2.1.2 Nivel Comunitario

1. Escasa participación de las mujeres en el aporte económico familiar, lo que se visualiza es que la mayoría no realizan actividades productivas para generar ingresos dentro del hogar, debido al cuidado de los hijos y otras ocupaciones que les surgen.
2. Baja incidencia de los comités de mujeres en los procesos de formación, este problema surge porque tienen pocos conocimientos sobre las acciones que realiza la OMM, también porque no se da continuidad a las capacitaciones.

2.2 Priorización de Problemas

Para el alcance del proceso de intervención, se aplica la segunda técnica siendo la matriz de priorización de problemas y ponderación por frecuencia que permite comparar los problemas, generando una discusión e interpretación de cada de ellos, a través de esta fase y de manera consensuada se da prioridad a un solo problema la “Baja incidencia de los comités de mujeres en los procesos de formación que realiza la Oficina Municipal de la Mujer”, así mismo se determina la posición en que quedan los otros problemas identificados durante la lluvia de ideas:

Otros de los problemas que tiene mayor frecuencia es la débil organización de las actividades, en tercera posición es la carencia de transporte para movilizar al personal en las actividades, queda en el mismo lugar otros dos problemas que son: escasa participación de las mujeres en el aporte económico familiar, deficiencia de

trabajo en equipo, en cuarto lugar inexistencia de inventarios para llevar el control de los recursos que tiene a cargo la oficina y también insuficiente recursos humanos.

En quinto lugar, incumplimiento de las actividades que están dentro del POA debido que no existe suficiente presupuesto para su ejecución, en sexto lugar escasa iniciativa del personal en la ejecución de las actividades, en esa misma posición se encuentran otros tres problemas; escaso material de trabajo en la oficina, desconocimiento de los objetivos de las actividades que se realiza y los componentes que se manejan están enfocadas en distintas áreas.

Tabla 1
Matriz de priorización “Ponderación por frecuencia”

Problemas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Escasa iniciativa del personal en la ejecución de las actividades		1	3	4	5	6	7	1	9	10	11	12
2. Los componentes que se manejan no solo se enfocan a las mujeres.			3	4	5	6	2	8	9	10	11	2
3. Inexistencia de inventarios, para llevar el control de los recursos que hay en la oficina.				3	3	6	3	3	9	10	11	12
4.Insuficiencia de recursos humanos en la OMM					4	6	4	4	9	4	11	12
5.Escaso material de trabajo en la oficina.						6	7	8	9	10	11	12
6.Débil coordinación de las actividades							6	8	6	6	6	12
7.Desconocimiento de los objetivos de las actividades que se realizan								8	9	10	11	12
8. Incumplimiento de las actividades que están dentro del POA.									9	10	11	12
9. Carencia de transporte para movilizar al personal en las actividades programadas.										10	11	12
10. Escasa participación de las mujeres en el aporte económico familiar.											10	12
11.Deficiencia de trabajo en equipo												12
12. Baja incidencia de los comités de mujeres en los procesos de formación												

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Resultado de la matriz de priorización de problemas

PROBLEMAS	FRECUENCIA	PONDERACIÓN
1. Escasa iniciativa del personal en la ejecución de las actividades.	2	6
2. Los componentes que se manejan no solo se enfocan a las mujeres.	2	6
3. Inexistencia de inventarios, para llevar el control de los recursos que hay en la oficina.	6	4
4. Insuficiencia de recursos humanos en la Oficina Municipal de la Mujer.	6	4
5. Escaso material de trabajo en la oficina.	2	6
6. Débil coordinación de las actividades del personal.	9	2
7. Desconocimiento de los objetivos de las actividades que se realizan.	2	6
8. Incumplimiento de las actividades que están dentro del POA.	5	5
9. Carencia de transporte para movilizar al personal en las actividades programadas.	8	3
10. Escasa participación de las mujeres en el aporte económico familiar.	8	3
11. Deficiencia de trabajo en equipo.	8	3
12. Baja incidencia de los comités de mujeres en los procesos de formación.	10	1

Fuente: Elaboración propia

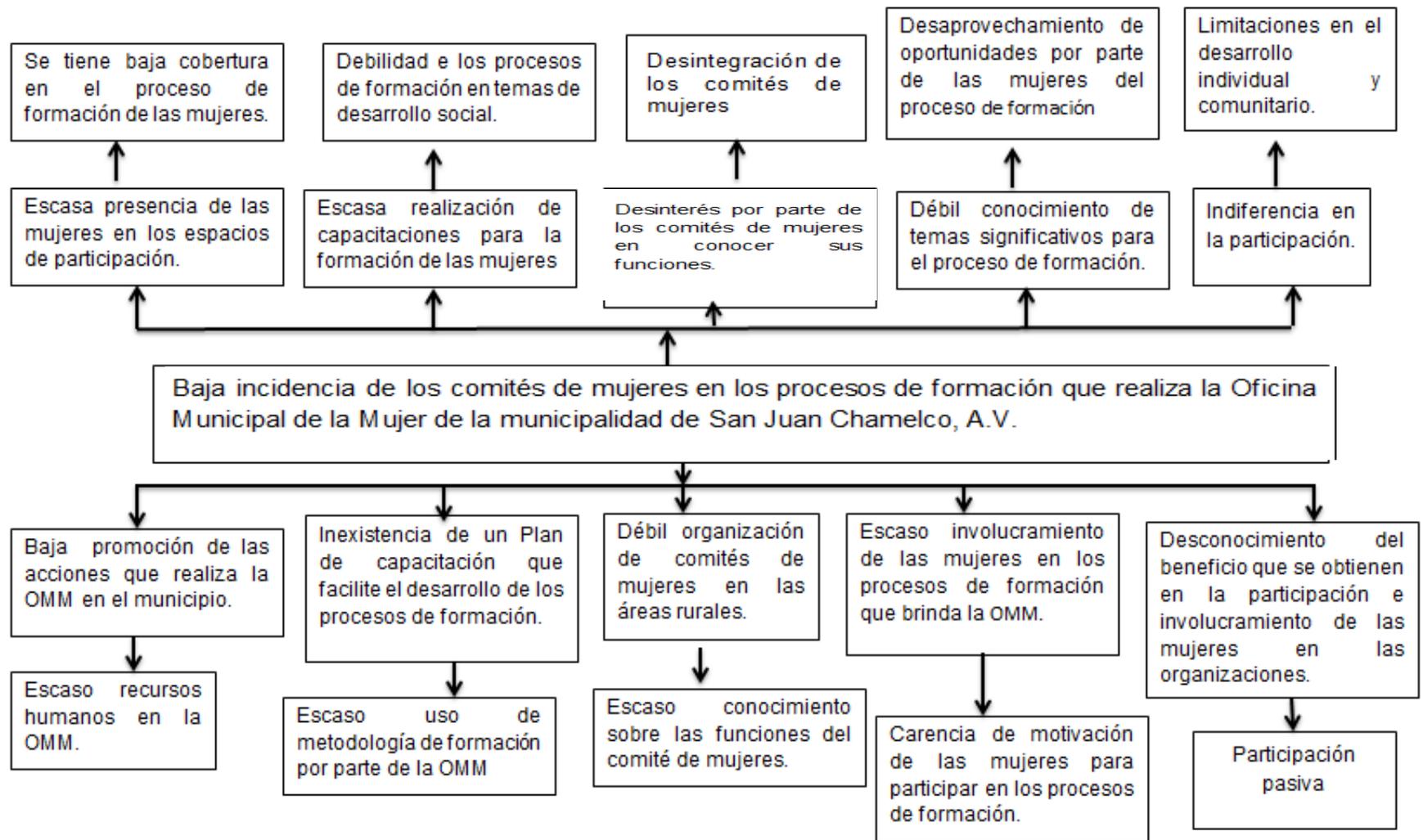
2.3 Árbol de problemas

Con la aplicación de esta herramienta se trabaja únicamente con el problema de mayor frecuencia, es decir, aquella que finalmente es considerada de mayor relevancia y de urgente atención. Se solicita al personal la identificación de las posibles causas y efectos que genera, se requiere de la participación activa esto con el fin de profundizar y analizar la baja incidencia de los comités de mujeres en los procesos de formación.

Es importante analizar cada una de las partes que compone el árbol de problemas porque permite encontrar e identificar de manera estratégica las razones del por qué surge esta situación así mismo manifiesta las consecuencias y esto dificulta a que las personas incidan en los procesos de formación y en otras áreas de intervención, incluso este análisis es fundamental para la elaboración de proyectos de intervención que permite la obtención de resultados eficientes.

Gráfico 2

Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia

2.3.1 Causas identificadas:

1. Baja promoción de las acciones que realiza la OMM en el municipio

Tiene toda la intención de promocionarse en las distintas regiones del municipio, sin embargo, son acciones que no se logran realizar por la carencia de vehículo.

2. Escaso recursos humanos

El personal no es suficiente como para estar involucrada en las distintas actividades, incluso existen áreas que se descuidan por este problema, solo se cuenta con dos personas que se encargan de ejecutarlas.

3. Inexistencia de un plan de capacitación que facilite el desarrollo de los procesos de formación.

Es importante contar con un plan con el fin de determinar qué es lo que se va a hacer, con quienes se va a trabajar, que temas se van a socializar, detalles importantes que pueda facilitar el trabajo del personal, así mismo cual es el fin que se persigue con la implementación del plan.

4. Escaso uso de metodologías de formación por parte de la OMM

El personal tiene la capacidad de impartir capacitaciones, sin embargo, carecen de metodologías y tiene como consecuencia una formación débil.

5. Débil organización de comités de mujeres en las áreas rurales.

Se detecta en las áreas rurales una débil organización de las mujeres, debido al descuido que se les da y la escasa formación que se les brinda.

6. Escaso conocimiento sobre las funciones del comité de mujeres

El personal tiene una débil intervención en cuanto a la realización de capacitaciones a los comités de mujeres, razón por la cual surge el escaso conocimiento sobre las funciones, también se da porque no se cuenta con vehículo para trasladar al personal y poder capacitar a los comités acreditados.

7. Escaso involucramiento de las mujeres en los procesos de formación que brinda la OMM

Las mujeres por lo regular se mantienen ocupadas, la mayoría de casos se dan en el área rural, se dedican a los quehaceres de la casa, cuidar a los hijos, incluso unas se dedica a la agricultura, razones por las que no disponen de tiempo en involucrarse en las distintas actividades.

8. Carencia de motivación de las mujeres para participar en los procesos de formación.

Surgen casos de mujeres que se involucran en las actividades que realiza la OMM, otras prefieren estar fuera de los espacios de participación porque carecen de motivación y no consideran importante las capacitaciones.

9. Desconocimiento del beneficio que se obtiene en la participación e involucramiento de las mujeres en los comités

La participación brinda la oportunidad a que las personas se involucren y puedan tomar decisiones importantes y a favor de su comunidad, son ventajas que a veces desconocen, estando fuera de estos espacios de participación difícilmente salgan beneficiadas.

10. Participación pasiva

Existe una participación pasiva por parte de las mujeres, desconocen los beneficios que tienen en involucrarse y se muestran distantes por falta de interés.

2.3.2 Efectos identificados:

1. Escasa presencia de las mujeres en los espacios de participación.

Por la baja promoción de las actividades que realiza el personal de la OMM, hay escasa presencia en los espacios de participación, porque desconocen estas oportunidades que se tienen.

2. Se tienen baja cobertura en el proceso de formación de las mujeres.

Se encuentra con la dificultad de atender a todos los grupos organizados, porque el equipo humano es escaso y no se logra cubrir todas las áreas.

3. Escasa realización de capacitaciones para la formación de las mujeres.

Las capacitaciones que se imparten son insuficientes para el proceso de formación en el área rural, esta situación también se da por el escaso seguimiento de un plan.

4. Debilidad en los procesos de formación en temas de desarrollo social.

El personal debe ser creativo al momento de realizar capacitaciones, utilizando metodologías, de lo contrario surge la debilidad en el desarrollo de cada uno de los temas, generando desmotivación y el poco involucramiento en las actividades.

5. Desinterés por parte de los comités de mujeres en conocer sus funciones.

Los comités no se involucran en el proceso de formación y desconocen sus funciones, son tomadas en cuenta para liderar a las mujeres de sus comunidades, pero no ejercen sus cargos.

6. Desintegración de los comités de mujeres.

Los comités de mujeres al no conocer sus funciones se pueden desintegrar, quedando la comunidad sin representación y fuera de los beneficios que se generan al no tener una participación activa dentro y fuera de su contexto.

7. Débil conocimiento de temas significativos para el proceso de formación.

Por el escaso involucramiento en el proceso de formación surge el desconocimiento de contenidos significativos que puede beneficiar y fortalecer las capacidades de los comités del área rural.

8. Desaprovechamiento de oportunidades por parte de las mujeres del proceso de formación.

Existen espacios de participación, pero se desaprovechan estas oportunidades y no se logran dar a conocer las necesidades, obtención de nuevos conocimientos y otras consecuencias que surgen por no involucrarse.

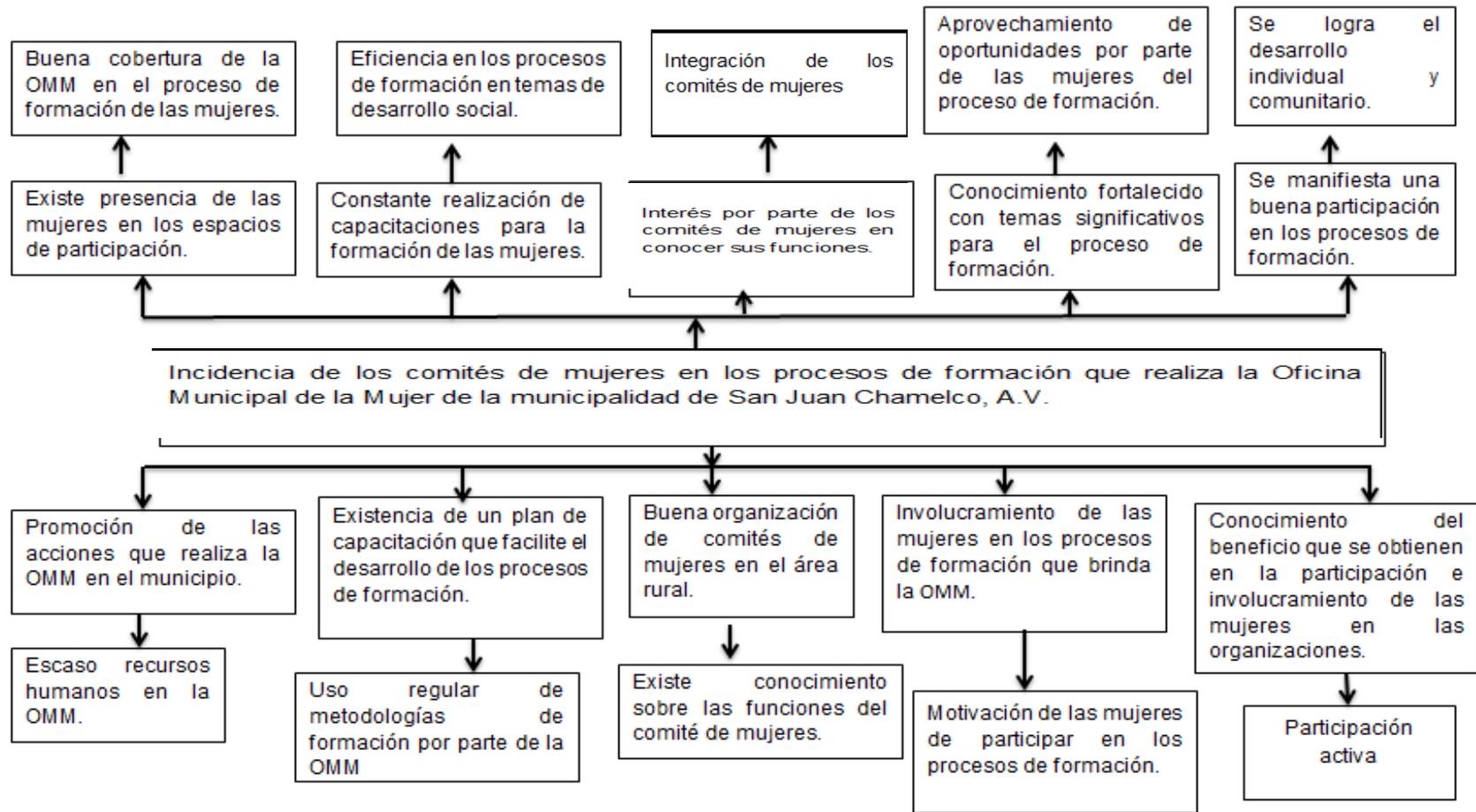
9. Indiferencia para la participación

La participación es importante en el ámbito social, sin embargo, existen mujeres que no se interesan en involucrarse en las áreas de intervención, ante esta situación surge el desconocimiento de los beneficios que aportan al tomar decisiones.

10. Limitaciones en el desarrollo individual y comunitario

Se da una limitación en el desarrollo tanto individual como comunitario porque existe una participación pasiva por parte de los comités de mujeres y también porque se desconocen las ventajas que se obtienen al formar parte de las acciones de la OMM.

Gráfico 3
Árbol de objetivos



Fuente: Elaboración propia

2.4 Árbol de objetivos

El análisis del árbol de objetivos es una técnica que muestra lo positivo del análisis de causa y efecto, que se convierten en fines y medios, en ocasiones estas estrategias pueden convertirse como posibles soluciones deseables a los problemas y necesidades del grupo de intervención a través de la implementación de proyectos.

2.4.1 Análisis Medios

1. Promoción de las acciones que realiza la OMM en el municipio.

Las mujeres se informan y se involucran en los espacios de participación, de la misma manera se logra el conocimiento de los beneficios que se obtienen.

2. Suficiente recurso humano en la OMM

El personal tiene la capacidad de ejecutar las actividades que se le presenta, cumpliendo con las metas y objetivos que se plantean cada año.

3. Existencia de un plan de capacitación que facilita el desarrollo del proceso de formación

Al momento de capacitar a las mujeres, el personal se guía con un plan que les sirven a ellas identificar los temas a socializar, los recursos a necesitar, el tiempo que se requiere para llevar a cabo la actividad y los objetivos que se persiguen.

4. Uso regular de metodologías de formación por parte de la OMM

A través de las metodologías que utiliza la OMM, se obtienen buenos resultados porque se logra una participación efectiva de las mujeres y esto les motiva a seguir involucrándose.

5. organización efectiva de comité de mujeres en el área rural

Con los conocimientos que tienen las mujeres sobre sus funciones como integrantes de los comités, se organizan y obtienen beneficios de forma individual como colectivo.

6. Existe conocimiento sobre las funciones del comité de mujeres

Entre las capacitaciones que brinda la OMM, se desarrolla el contenido del manual de funciones del comité de mujeres, porque como líderes comunitarios es importante que tengan conocimiento sobre estos temas.

7. Involucramiento de las mujeres en los procesos de formación que brinda la OMM

Las mujeres se capacitan, porque les interesa y consideran importante para su desarrollo personal, de esa forma van obteniendo beneficios sociales.

8. Motivación de las mujeres en participar en los procesos de formación

Los comités de mujeres están motivados en participar en los procesos de formación que brinda la OMM, porque consideran importante formarse por ser representantes legales en su comunidad.

9. Conocimiento del beneficio que se obtiene en la participación e involucramiento de las mujeres en los comités.

Las mujeres que participan y se involucran en diferentes comisiones tienen la ventaja de ser beneficiadas en distintos proyectos y actividades que ejecuta la oficina.

10. Participación activa.

La participación activa de las mujeres es importante, porque son parte fundamental de la sociedad y protagonistas de una transformación social, a través de la participación pueden tomar decisiones importantes que genere desarrollo.

2.4.2 Análisis Fines

1. Existe presencia de las mujeres en los espacios de participación

Por los conocimientos que tienen de las acciones que realiza la OMM, ellas se ven involucradas en los diferentes espacios de participación.

2. Buena cobertura de la OMM en el proceso de formación.

La OMM realiza actividades en diferentes lugares del municipio, para lograr que las mujeres obtengan información necesaria y logren fortalecer sus capacidades.

3. Constante realización de capacitaciones para la formación de las mujeres

Con las constantes capacitaciones que se realizan y con la participación efectiva, se logran tener incidencia en espacios de alto nivel.

4. Eficiencia en los procesos de formación en temas de desarrollo social

La formación que brinda la OMM son eficientes, y también son importantes para el desarrollo social, porque las mujeres adquieren conocimiento de diversos temas que les permite desenvolverse mejor.

5. Interés por parte de los comités en conocer sus funciones

Las mujeres del área rural, tienen el interés de conocer sus cargos, reconociendo que son líderes importantes que buscan el bienestar común.

6. Integración de los comités de mujeres

Es importante la unión e igualdad, porque los comités son parte fundamental para la toma de decisiones y trabajan en equipo para obtener los beneficios que desean.

7. Conocimiento fortalecido con temas significativos para el proceso de formación.

A través de las capacitaciones que se brinda a las mujeres del área rural, fortalecen sus conocimientos, y no se conforman con lo poco que saben, es por ello la importancia de involucrarse en los procesos de formación.

8. Aprovechamiento de oportunidades por parte de las mujeres del proceso de formación

La OMM brindan espacio de participación a través de capacitaciones, las cuales son aprovechadas, porque son oportunidades significativas en donde se logran obtener nuevas experiencias y conocimientos.

9. Se manifiesta una buena participación en los procesos de formación

Se logra visualizar la participación de las mujeres y es un avance porque de esa manera se demuestra que no solo pueden ejercer el perfil de esposa, hija, ama de casa, sino también de una buena líder dentro de su comunidad.

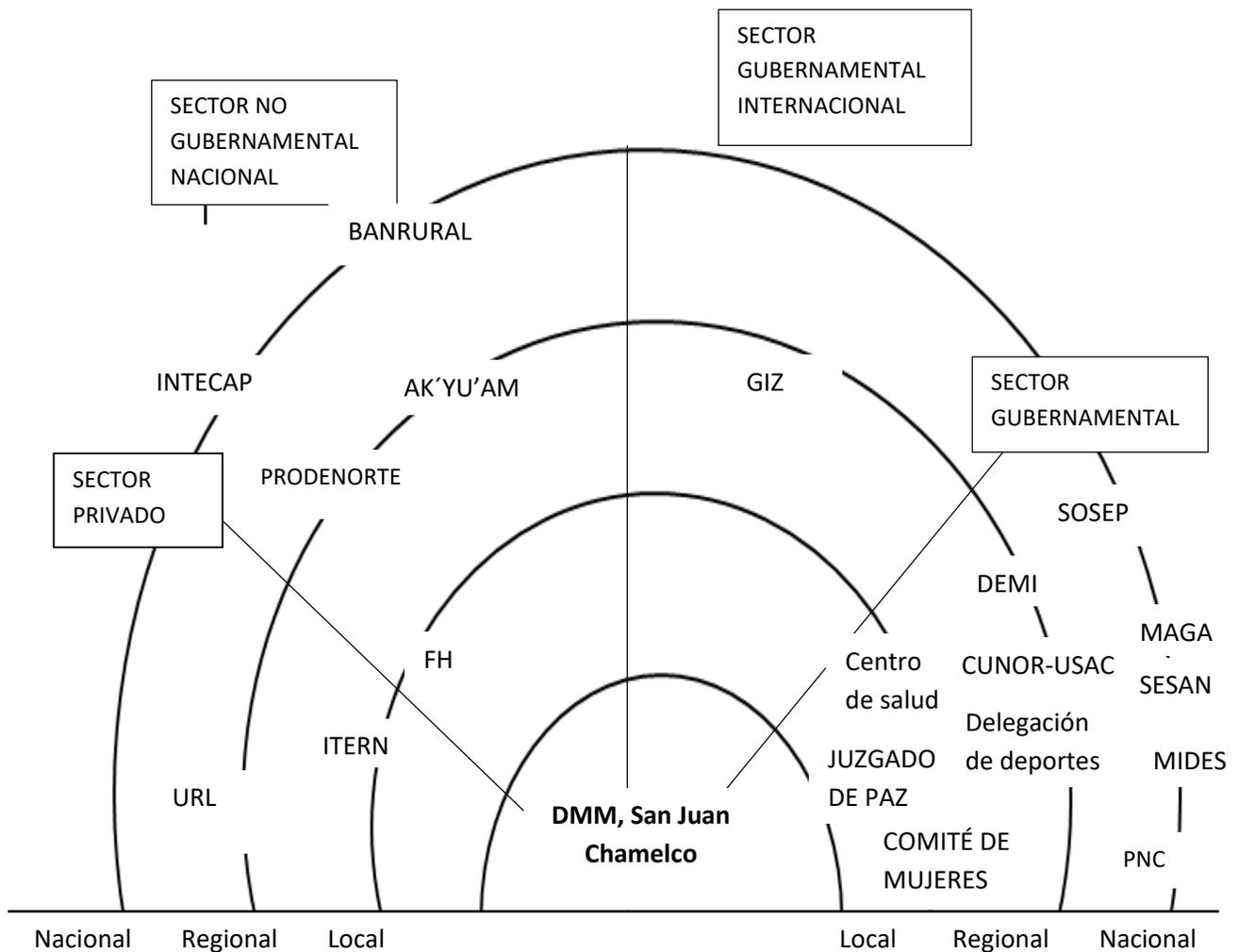
10. Se logra el desarrollo individual y comunitario

Con la incidencia de las mujeres en los procesos de formación se obtienen beneficios individuales y colectivos, es un beneficio importante para subsistir en un contexto lleno de incertidumbres y de problemas sociales.

2.5 Panorama Organizacional

Tiene coordinación con instituciones nacionales e internacionales de diversos sectores que permite la ejecución de actividades y proyectos que benefician a las mujeres de San Juan Chamelco, a través de la aplicación de esta herramienta se considera importante las alianzas con instituciones para atender las necesidades de la población meta.

Gráfico 4
Panorama organizacional



Fuente: Elaboración Propia

2.5.1 Sector gubernamental

Local

Comités de mujeres

Son las beneficiarias directas de la OMM, asumen un rol importante en la institución porque con ellas se hacen alianzas y coordinaciones para ejecutar las actividades.

Juzgado de paz

Se coordinan capacitaciones sobre temas de violencia y ruta de denuncias, por lo que se considera parte fundamental en la resolución del problema detectado, y ser uno de los actores claves en el proceso de formación.

Centro de Salud

Se realizan coordinaciones para las actividades de beneficio social, como jornadas médicas y capacitaciones, es un ente importante que apoya a la OMM en las intervenciones que llevan a cabo.

Regional

Defensoría de la Mujer Indígena, DEMI

Con el personal de esta institución se coordinan capacitaciones dirigidas a mujeres y es un elemento importante que puede contribuir en la ejecución del proyecto.

Cunor-USAC

A través de la intervención de estudiantes de la universidad de San Carlos de Guatemala se logra integrar nuevas propuestas de proyectos a beneficio de las mujeres del municipio.

Delegación de deportes

La intervención de la delegación de deportes es motivacional, porque incentiva a las mujeres en participar no solo en capacitaciones sino también en actividades culturales.

Nacional

SOSEP

Apoya a la Oficina Municipal de la Mujer en realizar gestiones de proyectos que benefician no solo a las mujeres sino también a personas de la tercera edad, también contribuye en la realización de capacitaciones.

MAGA

Se hacen gestiones para la realización de capacitaciones, al igual proyectos que contribuyen en el desarrollo económico de las mujeres.

SESAN

Contribuye a través de la entrega de alimentos a familias con escasos recursos y en desnutrición, también se realizan gestiones de proyectos para el bienestar de la población mujer.

MIDES

Se gestionan talleres para fortalecer las capacidades de los comités de mujeres, inclusive son beneficiados a través de proyectos que brindan, como becas, alimentos, etc.

Policía Nacional Civil

Tiene intervención en la OMM, para la realización de capacitaciones dirigidas a mujeres y jóvenes, se considera importante el apoyo que brindan y se tiene la oportunidad de seguir gestionando con ellos.

2.5.2 Sector Gubernamental Internacional

Regional

GIZ

A través de la intervención que realiza en la Comisión Municipal de Prevención brinda herramientas participativas para la atención de la población del municipio, así mismo apoya en el fortalecimiento institucional.

2.5.3 Sector Gubernamental Nacional

Nacional

BANRURAL

Con esta entidad financiera se hacen gestiones de productos promocionales para motivar y recompensar el involucramiento de las mujeres en las áreas de intervención de la oficina.

INTECAP

Apoya a la Oficina Municipal de la Mujer con la implementación de proyectos productivos y también con capacitaciones, se puede seguir obteniendo el apoyo de ellos para el fortalecimiento de capacidades de las mujeres.

Sector Regional

AK' YU'AM

Con esta institución se hacen gestiones de capacitación, en la actualidad está fortaleciendo al personal de la Oficina Municipal de la Mujer, es importante seguir manteniendo alianzas con ellos para apoyar los procesos de formación.

PRODENORTE

Se gestionan apoyo para la realización de capacitaciones sobre diversos temas enfocados a mujeres, también intervienen con proyecto productivos.

Sector local

FH

La Fundación contra el Hambre tiene intervención importante a través de capacitaciones y gestión de algunos proyectos.

2.5.4 Sector privada

Regional

URL

La Universidad Rafael Landívar a través de la intervención de la estudiante con el proceso de Práctica Profesional Supervisada, es quien se encarga de llevar a cabo el proyecto de intervención que responde al problema central detectado con anterioridad.

Local

ITERN

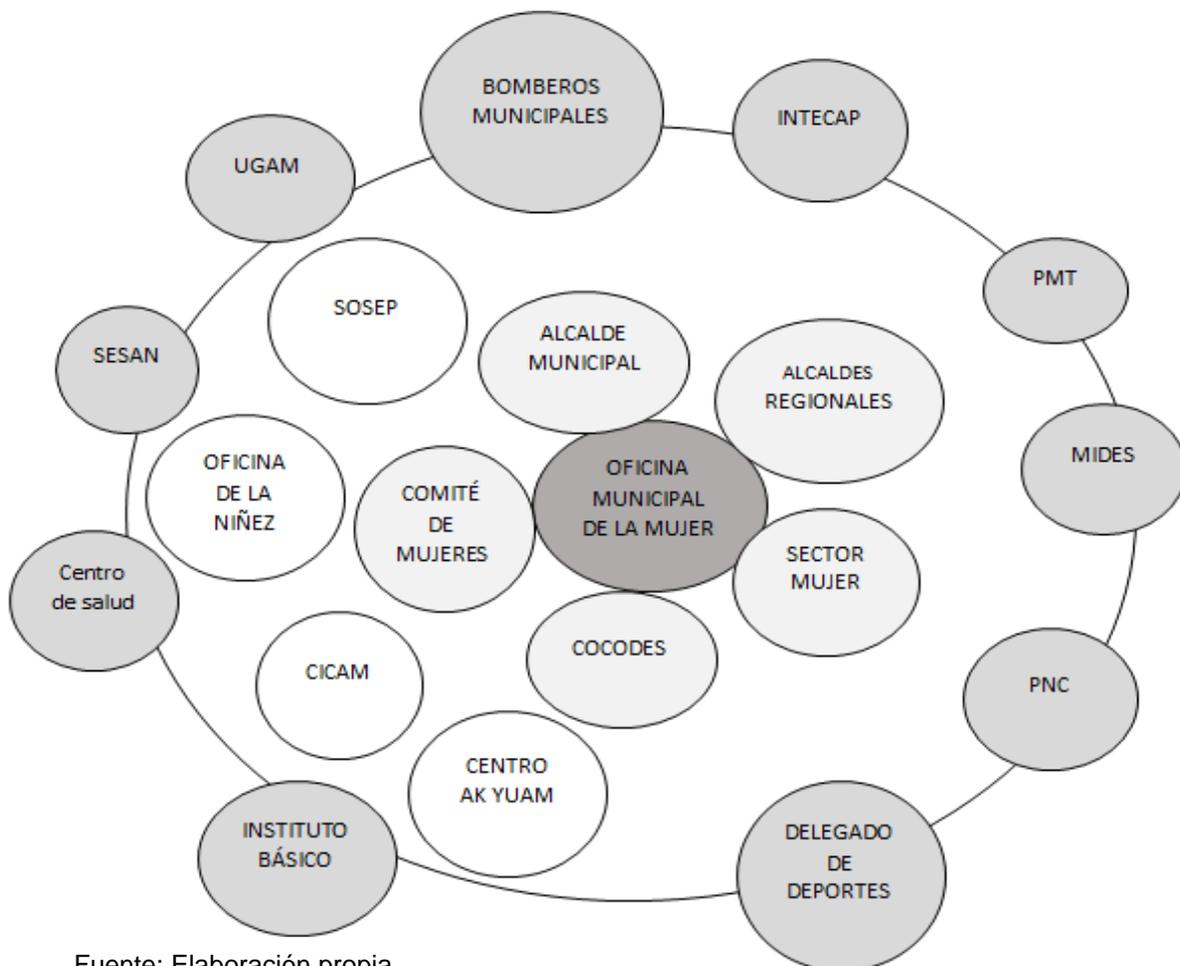
El Instituto de Recursos Naturales es un establecimiento educativo, a través de los docentes contribuye en la realización de capacitaciones relacionado al medio ambiente.

2.6 Red de actores

Esta herramienta se realiza con el apoyo del personal, con esta metodología se logra identificar cada uno de los actores que son afectados directamente e indirectamente con el problema “baja incidencia de los comités de mujeres del área rural en los procesos de formación que realiza la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco, A.V.” también se logra identificar quienes son los que se benefician si el problema se resuelve de inmediato.

Gráfico 5

Red de actores



Fuente: Elaboración propia

2.6.1 Actores Directos

1. **Comités de mujeres:** Tienen una vinculación directamente con la Oficina Municipal de la Mujer, porque son las que se encargan de liderar a las demás dando a conocer sus necesidades para luego beneficiarse en algunas actividades o proyectos que surgen y es el grupo que participa en los talleres de capacitaciones.
2. **Alcalde municipal:** Actor directo que le interesa que la población del municipio sea participativa, agentes de su propio cambio y que a través del área de la Oficina Municipal de la Mujer se mejore la situación de las mujeres.
3. **Alcaldes regionales:** Ellos tiene alianzas con la Oficina Municipal de la Mujer, porque son los encargados de velar por el bien común de cada una de las regiones del municipio y se ocupan a que los comités estén involucrados en las actividades y en los proyectos que se realizan.
4. **Mujeres:** Son parte de la población beneficiada si el problema se resuelve, porque a través de los comités de mujeres ellas se informan de las actividades y proyectos que ejecutan la OMM.
5. **COCODES:** Los Consejos comunitarios de Desarrollo son actores claves dentro de su contexto y tienen intervención en la OMM, cuando aún no están conformados los comités de mujeres son ellos quienes gestionan los proyectos para beneficiar a las mujeres de su barrio o comunidad.

2.6.2 Actores indirectos

1. **SESAN:** Esta entidad tiene vinculación con la OMM y se interesan a que las mujeres participen en los procesos de formación para fortalecer sus capacidades y mejoren sus condiciones de vida.
2. **INTECAP:** Es una institución que brinda apoyo a través de capacitaciones técnicas a grupos organizados y aporta beneficios colectivos a las mujeres.
3. **SOSEP, MIDES, CENTRO AK' YU'AM y CICAM:** Son entidades que les interesa que las mujeres estén capacitadas, informadas y organizadas y sean

tomadas en cuenta en los diferentes proyectos que se ejecutan y conocer el trabajo que estas instituciones realizan.

4. **Centro de Salud, PNC, Oficina de la niñez, Bomberos Municipales, UGAM, Institutos básicos, Delgado de deportes, PMT:** Estas entidades forman parte de la Comisión Municipal de Prevención (COMUPRE), en donde se involucra la OMM, están organizados con el fin de contribuir en la formación de jóvenes y mujeres del área urbana y rural en temas relacionados a la NO VIOLENCIA y entre otros que es de interés social.

2.7 Demandas institucionales y poblacionales

Institucionales

1. Fortalecer las capacidades de los comités de mujeres a través del conocimiento y desempeño de sus funciones.
2. Hacer nuevas alianzas con otras entidades para beneficiar a mujeres con proyectos sostenibles
3. Trabajo en equipo para la realización de actividades que capte la atención de las personas y que se sientan motivadas en seguir participando.
4. Contar con recursos tanto humanos como materiales, para incrementar espacios de intervención.
5. Capacitar a las mujeres para lograr en ellas una participación efectiva.

2.8 Poblacional

1. Las mujeres son parte del cambio social por ello es importante fortalecer sus capacidades, que participen activamente y ser buenas líderes dentro y fuera de su entorno.
2. Pueden ser beneficiadas en los diferentes proyectos que ejecuta la Oficina Municipal de la Mujer, es importante que estén organizadas e involucradas en los espacios de participación para darse a conocer y ser tomadas en cuenta.

2.9 Proyección futura

1. A través del análisis de la situación actual de las beneficiarias, permite la construcción de escenarios futuros, pero esto se logra si hay voluntad de participación y si se hacen alianzas estratégicas con instituciones que ejecutan proyectos productivos y sostenibles.
2. Contratación de personal para el incremento de calidad de atención hacia las mujeres.
3. Sistematización de actividades que realiza la Oficina Municipal de la Mujer con el fin de mejorar las acciones.
4. Cumplimiento adecuadamente de las actividades que se implementan en el POA.
5. Que cada comunidad cuente con comités de mujeres acreditadas.
6. Contar con comités de mujeres capacitadas en diferentes temas.
7. Participación efectiva de los comités de mujeres en distintos espacios que se generan dentro y fuera del municipio.

CAPÍTULO III

3.1 Análisis estratégico

Según Arenales (2012) el análisis estratégico es una forma de reflexión que permite penetrar en la complejidad del problema seleccionado al realizar el análisis situacional, de una manera que articula al ser humano, a la problemática y al contexto (interno y externo) del área de proyección.

Contiene información detallada que permite entender el contexto en que se desarrolla la situación, se pueden encontrar propuestas y alternativas de solución al problema central: baja incidencia de los comités de mujeres en los procesos de formación que realiza la Oficina Municipal de la Mujer en el municipio de San Juan Chamelco.

3.2 Análisis FODA

Se realiza con el fin de conocer los factores internos y externos que inciden de forma positiva y negativa en la Oficina Municipal de la Mujer, para el desarrollo de esta herramienta es importante el involucramiento de los miembros de la organización para obtener información necesaria para determinar las fortalezas y oportunidades que contribuye en resolver el problema principal, así mismo las debilidades y amenazas que son las limitantes que impide en la solución del problema, con esta metodología se establece coherentemente las acciones específicas para minimizar las debilidades y amenazas existentes.

3.2.1 Fortalezas

1. Espacio físico para el desarrollo de las actividades como la atención a las usuarias, reuniones y entre otras actividades.

2. El personal posee la capacidad de convocar a las mujeres de la región central en la realización de las diversas actividades, de esa manera se logra la participación activa de las beneficiarias.
3. Se tiene el apoyo del alcalde municipal en la realización y aprobación de las actividades y está anuente de los resultados que se obtienen.
4. Existe comunicación y coordinación con los alcaldes de las regiones del municipio, que son los encargados de dar información a los comités de mujeres, facilitando así el trabajo en equipo.
5. El personal domina el idioma materno, que facilita la comunicación con las beneficiarias, generando una atención adecuada y comprensión de sus necesidades.
6. Cuenta con diferentes servicios como: labor social, charlas educativas, cursos para la preparación de alimentos, jornadas médicas, en donde las mujeres son beneficiadas.
7. Se le brindan capacitaciones al personal para fortalecer sus conocimientos y capacidades para prestar servicios de calidad a las mujeres, estas son realizadas por otras instituciones.
8. Existen comités de mujeres acreditadas tanto en el área rural como urbano, que son actores claves y responsables que generan el bienestar común.
9. Con la presencia de instituciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan en coordinación con la Oficina Municipal de la Mujer se realizan algunas intervenciones comunitarias a través de proyectos, talleres y otras actividades relevantes.

3.2.2 Debilidades

1. Se cuenta con un POA, pero no se ejecutan las actividades que se tienen establecidas por falta de presupuesto, consecuencia a ello no se cumplen con los objetivos y las metas.
2. Duplicidad de actividades por lo que el personal se recarga de trabajos y deja de atender otras áreas como el seguimiento de los procesos de formación.

3. Se desconoce el presupuesto asignado a la oficina y es una limitación para la ejecución de actividades, logrando así una cobertura baja en la atención de las mujeres.
4. El equipo humano es insuficiente para la realización de las actividades, el personal es reducido por lo que se dificulta dar seguimiento a la formación de las mujeres en el municipio.
5. Baja presencia en las áreas rurales por carencia de vehículo, por lo que dificulta la realización de actividades de campo descuidando así a los comités de mujeres que residen en los lugares más retirados del municipio.
6. Inexistencia de metodologías adecuadas para la realización de capacitaciones, desmotiva a las mujeres en seguir participando en los procesos de formación.

3.2.3 Oportunidades

1. Colaboración de estudiantes a través de las prácticas profesionales de carreras afines, para la realización de otras actividades que es de interés para la entidad, respondiendo los objetivos que se proponen la OMM.
2. Apoyo financiero por parte de instituciones para la ejecución de actividades y proyectos que beneficia a las mujeres del municipio.
3. Incrementar la participación de los comités del área rural, este es una oportunidad que tiene la oficina porque con las acciones que realiza y utilizando estrategias adecuadas se puede obtener la participación de más mujeres.
4. Ampliar cobertura geográfica de intervención, la OMM tiene la oportunidad de intervenir en áreas tanto urbano como rural para contribuir en el desarrollo integral de las mujeres.
5. Incrementar la Participación de las mujeres en espacios políticos y sociales (COMUDE, COMUSAN, COMUPRE) para dar a conocer sus demandas y necesidades y que estas sean atendidas de manera oportuna.

3.2.4 Amenazas

1. Constantes lluvias desestabilizan el acceso a algunas áreas y no se cumplen con las actividades establecidas, generando incumplimiento de las metas establecidas.
2. Conformismo por parte de las mujeres de no participar, quienes consideran suficiente la formación que reciben, esto les limita tener una participación activa en las áreas de intervenciones de la OMM.
3. Prácticas de programas paternalistas provocan que las mujeres se acomoden a la idea de recibir todo, que disminuye el interés de participar en los procesos de formación.
4. Desintegración de los comités de mujeres por desconocimiento de sus funciones y por la escasa información que reciben que es fundamental para ejercer sus cargos.
5. Exclusión de los comités de mujeres en la priorización de proyectos para la comunidad, este es un riesgo que corren por no participar activamente en los procesos de formación y no se dan a conocer en sus comunidades como actores claves y que tienen el derecho de tomar decisiones.

Tabla 3

FODA

FORTALEZA	OPORTUNIDADES
F1. Espacio físico para el desarrollo de las actividades.	O1. Colaboración de estudiantes de carreras afines a través de las prácticas profesionales que realizan.
F2. Capacidad de convocatoria a las mujeres de la región central en la realización de las diversas actividades.	O2. Apoyo financiero por parte de algunas instituciones para la ejecución de actividades y proyectos.
F3. Cuentan con el apoyo del alcalde municipal en la realización y aprobación de las distintas actividades.	O3. Incrementar la participación de los comités de mujeres del área rural en las actividades que realiza la OMM.
F4. Existe comunicación y coordinación con los alcaldes de las regiones del	O4. Ampliar cobertura geográfica de

<p>municipio.</p> <p>F5. El personal domina el idioma materno, que les facilita la comunicación con las beneficiarias.</p> <p>F6. Personal fortalecido a través de talleres, para ejercer sus funciones municipales que les permita brindar una buena atención a las mujeres.</p> <p>F7. Existen comités de mujeres acreditadas en áreas rurales y urbanas, para las organizaciones comunitarias.</p> <p>F8. Cuenta con diversidad de servicios como: labor social, charlas educativas, cursos para la preparación de alimentos, Jornadas médicas, etc.</p> <p>F9. Presencia de instituciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan en coordinación con la Oficina Municipal de la Mujer para realizar algunas intervenciones comunitarias.</p>	<p>intervención.</p> <p>O5. Incrementar la Participación de las mujeres en espacios políticos y sociales (COMUDE, COMUSAN, COMUPRE).</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>D1. Se cuenta con un POA, pero no se ejecutan todas las actividades que se tienen establecidas por falta de presupuesto.</p> <p>D2. Duplicidad de actividades por lo que el personal se recarga de trabajos.</p> <p>D3. Se desconoce el presupuesto que tiene asignado la oficina, y es una limitación para la ejecución de diversas actividades.</p> <p>D4. Poco personal dentro de la institución para darle seguimiento a los procesos de formación de las mujeres en el municipio.</p> <p>D5. Baja presencia en las áreas rurales por carencia de vehículos, por lo que</p>	<p>A1. Constantes lluvias desestabilizan el acceso a algunas comunidades y no se cumplen con las actividades establecidas.</p> <p>A2. Conformismo por parte de las mujeres, de no participar en los procesos de formación</p> <p>A3. Prácticas de programas paternalistas provocan que las mujeres se acomoden a la idea de recibir todo.</p> <p>A4. Desintegración de los comités de mujeres por desconocimiento de sus funciones.</p> <p>A5. Exclusión de los comités de mujeres en la priorización de proyectos para la</p>

<p>limita la intervención con los comités de mujeres.</p> <p>D6. Inexistencia de metodologías adecuadas para la realización de capacitaciones.</p>	<p>comunidad</p>
--	------------------

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4
Técnica del MINI-MAX

<p>FORTALEZA- OPORTUNIDADES MAXI-MAXI</p>	<p>DEBILIDADES-OPORTUNIDADES MINI-MAXI</p>
<p>V1. A través de la capacidad de convocatoria y contar con algunos comités de mujeres acreditadas tanto en el área urbano y rural es un gran potencial porque se puede contar con el apoyo de ellas para la ejecución de las diversas actividades y lograr el involucramiento de otras mujeres en los espacios de participación. (F7, F2, O3)</p> <p>V2. A través del apoyo del alcalde municipal en la aprobación y la realización de diversas actividades, la existencia de una buena comunicación y coordinación con los alcaldes de las regiones del municipio, y contar con comités de mujeres acreditadas en áreas rurales y urbanas, se pueden hacer alianzas e intervenir en otras áreas para ampliar la cobertura geográfica. (F4, F7, F3, O4).</p> <p>V3. La Oficina Municipal de la Mujer cuentan con diversidad de servicios como: labor social, charlas educativas, cursos para la preparación de alimentos, Jornadas médicas, etc., en donde se puede incrementar la participación de las</p>	<p>V1. Al no contar con suficientes recursos humanos dentro de la institución, el personal se les duplica y se recargan de trabajo por lo que deben aprovechar la colaboración de alumnas practicantes para atender otras áreas de intervención y así poder incrementar la participación activa de los comités de mujeres en las diversas actividades. (D4, D2, O1, O3)</p> <p>V2. El desconocimiento del presupuesto que tiene asignado la OMM, es una limitante para la realización de diversas actividades es por ello que se debe aprovechar el apoyo financiero de algunas instituciones para la ejecución de actividades y proyectos. (D3, O2)</p> <p>V3. Al no contar con vehículo surge la baja presencia en los lugares más retirados del municipio, pero es importante que se dirijan a otras áreas que estén al alcance del personal para ampliar la cobertura geográfica de intervención. (D5, O4)</p>

mujeres en estos espacios de intervención de la OMM. (F8, 03)	
FORTALEZAS-AMENAZAS MAXI-MINI	DEBILIDADES-AMENAZAS MINI-MINI
<p>V1. Con la presencia de instituciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan en coordinación con la Oficina Municipal de la Mujer es viable la gestión de proyectos productivos para que las mujeres desistan a la idea de recibir todo con las prácticas de programas paternalistas. (F9, A3)</p> <p>V2. Con el personal fortalecido para ejercer sus funciones municipales como brindar una buena atención facilita a que las mujeres no se conformen con lo que saben y participen en los procesos de formación y que el personal deje atrás algunas prácticas de programas paternalistas que provocan que las mujeres se acomoden a la idea de recibir todo. (F6, A2, A3)</p> <p>V4. Al contar con comités de mujeres acreditadas en algunas áreas rurales y urbanas, para las organizaciones comunitarias de desarrollo, permite que las mujeres estén integradas en los espacios de participación dejando a un lado el conformismo. (F7, A2)</p>	<p>V1. La baja presencia en las áreas rurales por carencia de vehículos, imposibilita el involucramiento de algunos comités de mujeres en los procesos de formación por lo que quedan excluidas en la priorización de proyectos, por desconocimiento de sus derechos y otros temas que les permite tomar decisiones como actores claves en la comunidad. (D5, A5)</p> <p>V2. Al no contar con personal suficiente dentro de la institución no se logra capacitar a todos los comités de mujeres teniendo como consecuencia la desintegración de estos líderes comunitarios por desconocimiento de sus funciones. (D4, A4)</p> <p>V4. Cuando no existen metodologías adecuadas para la realización de capacitaciones, las mujeres se conforman con lo poco que logran captar teniendo un débil conocimiento de cada uno de los temas que se desarrollan durante los procesos de formación. (D6, A2)</p>

Fuente: Elaboración propia

3.3 Identificación de líneas estratégicas

- 1. Fomentar la participación efectiva de las mujeres en los espacios de toma de decisión en el ámbito local y municipal.**

Proyectos.

1. Creación de un plan de sensibilización para la población sobre la importancia de la participación activa de las mujeres.
2. Formulación de un plan de divulgación para la promoción de la participación de las mujeres como actores importantes dentro y fuera de sus comunidades.
3. Creación de estrategias para promover la formación de comités de mujeres en lugares donde no están establecidas.

- 2. Crear metodologías de capacitación para facilitar la comprensión de los temas que se socializan.**

Proyectos

1. Diseño de herramientas participativas, para fortalecer los comités de mujeres.
2. Diseño e implementación de programas de capacitación para el empoderamiento de las mujeres en los diversos temas que se abordan.
3. Creación de un manual de capacitación, que servirá como guía para facilitar el proceso de fortalecimiento de las mujeres del área rural.
4. Formulación e implementación de guías metodológicas para las capacitaciones.

5. Implementar talleres para el personal administrativo en la elaboración de materiales andragógicos, para facilitar la enseñanza y aprendizaje de las mujeres del área rural.

3. Fortalecer las capacidades de los comités de mujeres del área rural en los procesos de formación.

Proyectos

1. Diseño de un plan de evaluación para conocer el desempeño y el nivel de incidencia política de los comités de mujeres.
2. Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer.
3. Diseño de estrategia para mejorar la organización y coordinación del comité de mujeres del área rural.
4. Creación de un plan de formación sobre temas de interés social para capacitar a los comités de mujeres.
5. Construcción y mejoramiento de infraestructura para ampliar la cobertura de intervención y llegar así en lugares aislados del municipio.
6. Gestión de vehículo para el traslado del personal en las comunidades para intervenir en los comités de mujeres.

4. Formar alianzas estratégicas con otras instituciones para implementar programas y proyectos sostenibles.

Proyectos

1. Creación de alianzas estratégicas con otras instituciones para la ejecución de actividades y proyectos que beneficien a las mujeres del municipio.
2. Formulación y gestión de proyectos sostenibles a entidades gubernamentales y no gubernamentales en beneficio de las mujeres.
3. Plan de divulgación de los servicios, planes y proyectos de éxito que ha realizado la OMM para obtener apoyo de otras instituciones.
- 5. Registrar y socializar la experiencia organizacional en cuanto a la capacidad de ejecución de actividades y proyectos que benefician a las mujeres.**

Proyectos

1. Sistematización de experiencia del personal sobre logros de éxito que se han dado a través de los procesos de formación.
2. Construir capacidades de coordinación y gestión de los comités de mujeres, a través de compartimiento de experiencias exitosas.

3.4 Definición de área de intervención

Con el análisis situacional que se realiza se determina que el área donde se enfoca el proyecto de intervención es externo, quiere decir que el trabajo no es directamente con el personal administrativo sino con los comités de mujeres del área rural que son las beneficiarias directas de la institución, el proyecto busca la participación efectiva de los comités de las comunidades de Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib', y Mamachaj, para empoderarse de las

acciones que realiza la oficina y tomen decisiones involucrándose activamente en las áreas de intervención.

3.5 Propuesta de proyecto de intervención

Con la realización del análisis estratégico y la vinculación de las variables del FODA y con la técnica del Mini Max, se procede a identificar los proyectos que pueden contribuir en la disminución del problema identificado durante el análisis situacional.

1. Creación de un plan de sensibilización para la población sobre la importancia de la participación activa de las mujeres.
2. Formulación de un plan de divulgación para la promoción de la participación de las mujeres como actores importantes dentro y fuera de sus comunidades.
3. Creación de estrategias para promover la formación de comités de mujeres en lugares donde no están establecidas.
4. Diseño de herramientas participativas, para fortalecer los comités de mujeres.
5. Diseño e implementación de programas de capacitación para el empoderamiento de las mujeres en los diversos temas que se abordan.
6. Creación de un manual de capacitación, que servirá como guía para facilitar el proceso de fortalecimiento de las mujeres del área rural.
7. Formulación e implementación de guías metodológicas para las capacitaciones.
8. Implementar talleres para el personal administrativo en la elaboración de materiales andragógicos, para facilitar la enseñanza y aprendizaje de las mujeres del área rural.
9. Diseño de un plan de evaluación para conocer el desempeño y el nivel de incidencia política de los comités de mujeres.
10. Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer.
11. Diseño de estrategia para mejorar la organización y coordinación del comité de mujeres del área rural.

12. Creación de un plan de formación sobre temas de interés social para capacitar a los comités de mujeres.
13. Construcción y mejoramiento de infraestructura para ampliar la cobertura de intervención y llegar así en lugares aislados del municipio.
14. Gestión de vehículo para el traslado del personal en las comunidades para intervenir en los comités de mujeres.
15. Creación de alianzas estratégicas con otras instituciones para la ejecución de actividades y proyectos que beneficien a las mujeres del municipio.

16. Formulación y gestión de proyectos sostenibles a entidades gubernamentales y no gubernamentales en beneficio de las mujeres.
17. Plan de divulgación de los servicios, planes y proyectos de éxito que ha realizado la OMM para obtener apoyo de otras instituciones.
18. Sistematización de experiencia del personal sobre logros de éxito que se han dado a través de los procesos de formación.
19. Construir capacidades de coordinación y gestión de los comités de mujeres, a través de compartimiento de experiencias exitosas.

3.6 Priorización de proyecto de intervención

Con la identificación del problema “baja incidencia de los comités de mujeres del área rural en los procesos de formación”, se procede a buscarle posibles soluciones a través de la identificación de proyectos sociales y de manera participativa se aplica la matriz de priorización de proyectos de intervención que se caracteriza con los siguientes aspectos: carácter social, interés de la institución, posibilidad de obtener recursos para la ejecución, ejecutar en un plazo de 14 semanas y facilitar aprendizaje, cada aspecto tiene una ponderación de 0 a 5, se ejecuta el proyecto que cumple con estos cinco criterios, obteniendo la mayor valoración.

Tabla 5

Matriz de priorización del proyecto de intervención

No	Nombre del proyecto	Carácter social	Interés de la institución	Posibilidad de obtener recursos para la ejecución	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita aprendizaje	Total
		05	05	05	05	05	25
1	Creación de un plan de sensibilización para la población sobre la importancia de la participación activa de las mujeres.	3	3	3	3	4	16
2	Formulación de un plan de divulgación para la promoción de la participación de las mujeres como actores importantes dentro y fuera de sus comunidades.	2	2	3	3	4	14
3	Creación de estrategias para promover la formación de comités de mujeres en lugares donde no están establecidas.	3	3	3	3	3	15
4	Diseño de herramientas participativas, para fortalecer los comités de mujeres.	3	3	4	3	3	16
5	Diseño e implementación de programas de capacitación para el empoderamiento de las mujeres en los diversos temas que se abordan.	4	4	2	4	3	17
6	Creación de un manual de capacitación, que servirá como guía para facilitar el proceso de fortalecimiento de las mujeres del área rural.	3	2	3	3	2	13
7	Formulación e implementación de guías metodológicas para las capacitaciones.	3	3	3	3	5	17

8	Implementar talleres para el personal administrativo en la elaboración de materiales andragógicos, para facilitar la enseñanza y aprendizaje de las mujeres del área rural.	3	3	3	4	3	16
9	Diseño de un plan de evaluación para conocer el desempeño y el nivel de incidencia política de los comités de mujeres.	2	3	3	4	3	15
10	Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer.	4	4	4	4	5	21
11	Diseño de estrategia para mejorar la organización y coordinación del comité de mujeres del área rural.	2	2	3	3	3	13
12	Creación de un plan de formación sobre temas de interés social para capacitar a los comités de mujeres.	4	3	3	3	4	17
13	Construcción y mejoramiento de infraestructura para ampliar la cobertura de intervención y llegar así en lugares aislados del municipio.	3	4	3	3	3	16
14	Gestión de vehículo para el traslado del personal en las comunidades para intervenir en los comités de mujeres.	4	5	3	2	3	17
15	Creación de alianzas estratégicas con otras instituciones para la ejecución de actividades y proyectos que beneficien a las mujeres del municipio.	3	4	2	3	4	16
16	Formulación y gestión de proyectos sostenibles a entidades gubernamentales y no gubernamentales en beneficio de las mujeres.	3	3	2	3	3	14

17	Plan de divulgación de los servicios, planes y proyectos de éxito que ha realizado la OMM para obtener apoyo de otras instituciones.	4	4	3	4	4	19
18	Sistematización de experiencia del personal sobre logros de éxito que se han dado a través de los procesos de formación.	3	3	3	4	5	18
19	Construir capacidades de coordinación y gestión de los comités de mujeres, a través de compartimiento de experiencias exitosas.	2	3	2	4	3	14

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

4. Proyecto de Intervención

4.1 Ficha técnica

Nombre del Proyecto

Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco.

Objetivo General:

Contribuir en la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las intervenciones que realiza la Oficina Municipal de la Mujer.

Descripción del proyecto

Tiene como finalidad que los comités de mujeres del área rural participen en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer con la ejecución de actividades estratégicas.

Período de ejecución: Enero a Mayo de 2017

Institución responsable del proyecto: Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco, A.V.

Ubicación: 3-30 A zona 4, finca Sesibché, San Juan Chamelco, A.V.

Persona responsable del proyecto: Anñy Nataly Xol Xol, Practicante de Trabajo Social.

Beneficiarios: 6 comités de mujeres del área rural.

Directos: Comités de mujeres de 6 comunidades del municipio de San Juan Chamelco, A.V.

Indirectos: Familiares y vecinas que no integran el comité de mujeres.

Costo total del proyecto: Q25, 906.00

4.2 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Después de la realización del análisis situacional donde se identifica el problema “baja incidencia de los comités de mujeres del área rural en los procesos de formación” y con el análisis del FODA, se logra identificar el proyecto “Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco”, este proceso se realiza con el apoyo del personal administrativo que es el grupo de mayor interés a que el problema sea resuelto o minimizado.

El proyecto se ejecuta en fases para cumplir con los objetivos y a finales del mes de mayo del año 2017 se logra el fortalecimiento de 6 comités de mujeres del área rural en los temas que se desarrollan durante los talleres de capacitación. La mayor parte del proyecto de intervención es ejecutado por la practicante de trabajo social que realiza diversas actividades y obtienen los resultados siguientes:

1. Elaborado y validado el Plan de formación para promover la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las acciones que realiza la OMM.
2. Implementación del Plan de formación a través de 4 talleres para la participación efectiva de los comités de mujeres de las comunidades Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib', y Mamachaj, donde incide la Oficina Municipal de la Mujer.
3. Reactivación de 6 comités de mujeres del área rural para su participación efectiva en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer.

Con estos resultados y con la ejecución de actividades estratégicas se logra el involucramiento de las mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer y se genera en ellas un nivel de compromiso y responsabilidad como actores claves en las comunidades.

4.3 Ámbito institucional, social, político y cultural

4.3.1 Institucional

El proyecto de intervención está dirigido a comité de mujeres del área rural, son los actores directos que apoyan al personal de la Oficina Municipal de la Mujer en la realización de las actividades y surge la importancia a que ellas estén fortalecidas, para que el personal administrativo cumpla con los objetivos establecidos en el Plan Operativo Anual.

4.3.2 Social

El proyecto beneficia directamente a los comités de mujeres de las comunidades Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib', y Mamachaj a través del proceso de formación, fortaleciendo sus capacidades, debido a que estos grupos son actores claves dentro de su comunidad, tomando en cuenta que la inversión en el capital social es importante porque permite un desarrollo sostenible.

4.3.3 Político

A través del proyecto de intervención los comités de mujeres logran una participación efectiva y consiguen insertarse en otros niveles de espacios de participación que les permite a ellas la toma de decisiones en los ámbitos políticos.

4.3.4 Cultural

La Oficina Municipal de la Mujer, interviene valorando el idioma, las costumbres y religión de cada uno de los grupos, porque de esa manera se respetan la diversidad y riqueza cultural del municipio.

4.3.5 Plan o programa en el que se inserta

El proyecto de intervención está enfocado dentro de las actividades que realiza la Oficina Municipal de la Mujer que son capacitaciones sobre temas de violencia,

equidad de género y entre otros, también se enfoca al plan operativo anual que busca fortalecer y acreditar a los comités de mujeres del municipio.

4.4 Justificación del Proyecto

En los últimos años ha aumentado la participación de las mujeres en el ámbito local, tanto rural como urbano, no obstante, los avances logrados siguen siendo excepciones, la ausencia en las esferas de decisión y liderazgo es un indicador clave y visible que aún prevalece.

La participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones es clave para romper con el ciclo de la discriminación, la exclusión y la pobreza en la que vive. Es necesario que hablen con voz propia, participar activamente en la toma de decisiones que conciernen a sus vidas, además que se sientan representadas y a su vez representen a sus comunidades.

La Oficina Municipal de la Mujer actualmente tiene a su cargo 60 comités de mujeres acreditadas y busca ser un espacio local para brindar un servicio de calidad sin distinción alguna, y hacer ejercicio pleno de su ciudadanía y favorecer la posibilidad para disfrutar de sus derechos como humanos, procurando participar efectivamente en la toma de decisiones en su vida cotidiana y en los ámbitos de la vida.

Los comités de mujeres son actores claves en su comunidad pero la mayoría de estas líderes presentan desconocimiento acerca de sus funciones, algunas expresan que necesitan asesoramiento, capacitaciones y sean fortalecidas en temas que les ayuden aumentar sus conocimientos y poder desempeñar mejor el cargo que tienen, considerando que es para el bienestar y desarrollo de su propia comunidad, es necesario mejorar la organización y coordinación de este sector, por lo tanto deben involucrarse en los diferentes espacios de participación.

De no atenderse de manera oportuna las situaciones corren el riesgo de no ejercer sus derechos, no tomar decisiones, quedarse estancadas con el escaso conocimiento que tienen, quedarse excluidas de proyectos, programas, actividades y continúen siendo un sector vulnerable. Se considera conveniente implementar un proyecto para beneficiar a los comités de mujeres.

Como estudiante de la Carrera de Trabajo Social es importante contribuir y esto se puede lograr con la implementación del proyecto “Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer” incidir para el logro de una participación efectiva de manera que orienten sus acciones dentro y fuera de su comunidad mejorando sus condiciones de vida y de las demás.

Se considera que el proceso de formación genere un aprendizaje y nuevas expectativas, logrando involucrarlas en los diferentes espacios de participación y estableciendo en ellas desarrollo intelectual y mayor conciencia.

4.5 Objetivos del proyecto

Objetivo General

Contribuir en la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las intervenciones que realiza la Oficina Municipal de la Mujer.

Objetivo Especifico

Fortalecer la participación de seis comités de mujeres del área rural en las acciones que realiza la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco a través del proceso de formación.

4.6 Resultados previstos

Elaborado y validado el Plan de formación para promover la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las acciones que realiza la OMM.

Implementación del Plan de formación a través de 4 talleres para la participación efectiva de los comités de mujeres de las comunidades Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib', y Mamachaj, donde incide la Oficina Municipal de la Mujer.

Reactivación de 6 comités de mujeres del área rural para su participación efectiva en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer.

4.7 Población destinataria

El grupo meta del proyecto de intervención está enfocado a 6 comités de mujeres del área rural donde incide la Oficina Municipal de la Mujer. Estos grupos están acreditados y residen en las comunidades de Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib', y Mamachaj.

4.8 Fases del proyecto

Primera fase

La socialización del proyecto se realiza a través de una reunión con la presencia del personal administrativo dando a conocer el perfil de la misma e incluyéndolo en el cronograma que maneja la institución cada una de las actividades a ejecutar, durante el proceso se logra establecer apoyo de gestión para la ejecución del proyecto.

Segunda fase:

En esta fase se elabora y valida el plan de formación para promover la participación efectiva de los comités mujeres del área rural en las acciones que realiza la OMM, por ello es importante las siguientes actividades:

1. Identificación de temas de interés del proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural a través de 2 grupos focales.

2. Revisión e investigación documental de los temas del proceso de formación.
3. Socialización y validación del plan de formación con el personal de la Oficina Municipal de la Mujer.

Tercera Fase:

Se implementa el plan de formación a través de 4 talleres para la participación efectiva de los comités de mujeres de las comunidades Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib', y Mamachaj, para el logro de este resultado se realizan las actividades:

1. Convocatoria a comités de mujeres para su participación en los talleres de capacitaciones.
2. Preparación de agendas de capacitación.
3. Talleres de capacitación dirigida a organizaciones de mujeres del área rural.
4. Aplicación de instrumentos de evaluación en los talleres de capacitación.
5. Elaboración de informe de los talleres de capacitación dirigida a los comités de mujeres

Cuarta Fase:

Corresponde a la reactivación de 6 comités del área rural para su participación efectiva en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer, entre las actividades están:

1. Identificación de la situación organizacional a través de una reunión.
2. Socialización de las funciones que ejercen.
3. Asamblea comunitaria para la presentación de los comités de mujeres reactivadas.

Quinta Fase:

Esta fase corresponde a la elaboración del informe final del proyecto de intervención realizando las siguientes actividades:

1. Sistematización del proceso de ejecución del proyecto.
2. Análisis de los resultados del proyecto de intervención
3. Redacción de conclusiones y recomendaciones
4. Socialización de resultados
5. Entrega del documento final en físico y digital.

Tabla 6

4.9 Marco Lógico

Matriz de marco lógico			
PROYECTO: Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco.			
FIN: Contribuir en la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las intervenciones que realiza la Oficina Municipal de la Mujer.			
JERARQUÍA DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Propósito: Fortalecer la participación de seis comités de mujeres del área rural en las acciones que realiza la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco a través del proceso de formación.	6 comités de mujeres del área rural participan de manera efectiva en las áreas de intervención de la OMM, a finales de mayo 2017.	<ul style="list-style-type: none"> • Informe técnico final. • Memoria de reuniones. • Informe de talleres de capacitaciones. • Instrumentos de evaluación del proceso de formación de los comités de mujeres. • Informe de resultados de los instrumentos de evaluación. • Copia de actas comunitarias de la reactivación de los comités de mujeres. • Fotografías • Bitácora • Planilla de asistencia. 	Apoyo del personal en la ejecución del plan de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la OMM.

<p>Resultado 1</p> <p>Elaborado y validado el Plan de formación para promover la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las acciones que realiza la OMM.</p>	<p>A finales del mes de febrero 2017 se valida el plan de formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formación. • Nota firmada y sellada de validación del plan de formación. • Fuentes bibliográficas. • Fotografías • Bitácora 	<p>El personal de la Oficina Municipal de la Mujer, hace sugerencias y valida el plan de formación.</p>
<p>Resultado 2</p> <p>Implementación del Plan de formación a través de 4 talleres para la participación efectiva de los comités de mujeres de las comunidades Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib', y Mamachaj, donde incide la Oficina Municipal de la Mujer.</p>	<p>En abril 2017 se cuenta con 6 comités de mujeres capacitadas con el plan de formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agendas de cada taller de capacitación. • Informe de talleres de capacitaciones. • Instrumentos de evaluación. • Informe de los resultados de los instrumentos de evaluación. • Fotografías • Bitácora 	<p>Personal de la Oficina Municipal de la Mujer brinda acompañamiento en los procesos de talleres de capacitaciones.</p>
<p>Resultado 3</p> <p>Reactivación de 6 comités de mujeres del área rural para su participación efectiva en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer.</p>	<p>En el mes de mayo 2017 se reactivan 6 comités de mujeres del área rural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda de reunión. • Memoria de reuniones • Copia de actas comunitarias de la reactivación de los comités de mujeres. • Fotografías • Bitácora 	<p>Los comités de mujeres demuestran compromiso y responsabilidad para ejercer sus funciones como actores claves dentro de su comunidad.</p>

<p>Actividades</p> <p>Resultado 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de temas de interés del proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural a través de 2 grupos focales. 2. Revisión e investigación documental de los temas del proceso de formación. 3. Socialización y validación del plan de formación con el personal de la Oficina Municipal de la Mujer. 	<p>Dos grupos focales participan en la identificación de los temas del proceso de formación a finales del mes de enero 2017.</p> <p>A finales del mes de enero 2017 se obtiene información necesaria de los temas para el proceso de formación.</p> <p>Un plan de formación para los comités de mujeres socializado y validado con el personal de la OMM, a finales del mes de febrero 2017.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria de actividades. • Nota firmada y sellada de validación del plan de formación. • Fuentes bibliográficas. • Plan de formación validada. • Fotografías 	<p>Participación activa de los grupos focales en la identificación de temas del proceso de formación.</p> <p>El personal facilita información y materiales didácticos para los temas de capacitación.</p> <p>El personal contribuye en la realización del plan de formación que va dirigida a los comités de mujeres del área rural.</p>
<p>Actividades</p> <p>Resultado 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Convocatoria a comités de mujeres para su participación en los talleres de capacitaciones. 2. Preparación de agendas de capacitación. 	<p>6 comités de mujeres participan en las capacitaciones durante los meses de marzo y abril 2017.</p> <p>4 talleres de capacitación realizadas de marzo a abril de 2017.</p> <p>A finales del mes de abril de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias. • Agendas de cada taller de capacitación. • Informe de talleres de capacitaciones. • Instrumentos de evaluación. • Informe de resultados de los instrumentos de 	<p>Comités de mujeres participan de manera regular en los talleres de capacitación.</p> <p>Se refleja buena relación entre los comités de mujeres de las áreas rurales que</p>

<p>3. Talleres de capacitación dirigida a organizaciones de mujeres del área rural.</p> <p>4. Aplicación de instrumentos de evaluación en los talleres de capacitación.</p> <p>5. Elaboración de informe de los talleres de capacitación.</p>	<p>2017 se han ejecutado 2 instrumentos de evaluación de los talleres de capacitación.</p> <p>Informes elaborados de las capacitaciones realizadas, a finales del mes de abril 2017.</p>	<p>evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planilla de asistencia. • Fotografías • Bitácora 	<p>participan en los talleres de capacitación.</p> <p>Coordinadora de la OMM, monitorea la ejecución del plan de formación.</p>
<p>Actividades</p> <p>Resultado 3</p> <p>1. Identificación de la situación organizacional de los comités de mujeres del área rural a través de una reunión.</p> <p>2. Socialización de las funciones que ejercen los comités de mujeres.</p> <p>3. Asamblea comunitaria para la presentación de los comités de mujeres reactivadas.</p>	<p>Definida la situación organizacional de los comités de mujeres a finales de abril de 2017.</p> <p>6 comités de mujeres participan en la socialización de sus funciones a inicios de mayo de 2017.</p> <p>En el mes de mayo 2017 se reactivan a 6 comités de mujeres del área rural para su participación efectiva en las áreas de intervención de la OMM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria de reunión • Agenda de reunión. • Copia de actas comunitarias de la reactivación de los comités de mujeres. • Fotografías • Bitácora 	<p>Comités de mujeres del área rural se sienten motivados para ejercer sus funciones como líderes en su comunidad.</p> <p>La asamblea considera viable la reactivación de los comités de mujeres de su comunidad.</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7
4.10 Cronograma del proyecto

Actividades	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Fase I: socialización del proyecto																				
Socialización del proyecto de intervención con el personal de la OMM.																				
Fase II: Elaboración y validación del Plan de formación para promover la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las acciones que realiza la OMM																				
Convocatoria de los grupos focales.																				
Reunión con grupos focales para la identificación de los temas de capacitación.																				
Revisión e investigación documental de los temas de capacitación.																				
Socialización y validación del plan de formación con el personal de la OMM.																				
Fase III: Implementación del Plan de formación a través de 4 talleres para la participación efectiva de los comités de mujeres.																				
Convocatoria a comités de mujeres para su participación en los talleres de capacitaciones.																				
Preparación de agendas de capacitación.																				

4.11 Entorno externo e interno del proyecto

4.11.1 Posición del proyecto en organización interna

El proyecto “Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco” es aceptada de manera positiva en la institución porque contempla apoyar a las del área rural que están inactivas, involucrándose en los diferentes espacios.

4.11.2 Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados

Estudiante

1. Coordinación con el personal administrativo para la ejecución del proyecto de intervención.
2. Gestiones de recursos que se van a utilizar durante la ejecución del proyecto.
3. Realización de investigaciones documentales para el fortalecimiento de los temas de capacitaciones.
4. Socialización y validación del plan de capacitación.
5. Coordinación de talleres de capacitaciones dirigidas a los comités de mujeres del área rural.
6. Convocatoria de los participantes en cada una de las actividades.
7. Redacción de informes de las actividades ejecutadas.

Enlace y coordinador de la Oficina Municipal de la Mujer

1. Participación en las actividades para el logro de los resultados del proyecto.
2. Facilitar información necesaria e importante para el proceso de la práctica profesional supervisada.
3. Validación de la propuesta de intervención.

4. Acompañamiento en la ejecución del proyecto de intervención para monitorear los avances.

Comités de mujeres

1. Participación en cada una de las actividades que van dirigida hacia ellas.
2. Brindar información necesaria para la elaboración de los informes de capacitaciones.

Oficina Municipal de la Mujer

Acompañamiento en todo el proceso de ejecución del proyecto y monitoreo del cumplimiento de cada una de las actividades propuestas.

URL

Asesoramiento, monitoreo y evaluación del proceso de la Práctica Profesional Supervisada.

4.11.3 Coordinación interna

Para la ejecución del proyecto se coordinan acciones con la persona enlace quien es la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer y luego se traslada la información al personal administrativo en donde se informan de la intervención que se realiza, contando con el apoyo de cada una de ellas.

4.11.4 Coordinación con red externa

Esta se realiza con las presidentas de cada comité de mujeres, son las encargadas de motivar a las demás en involucrarse en los talleres de capacitación, se socializa con ellas el cronograma de actividades especificando los días de intervención y se cuenta con presencia de cada una de ellas durante las actividades.

4.12 Incidencia del proyecto en la región

Permite la participación efectiva de los comités de mujeres de las comunidades de Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib', y Mamachaj, y logran incidir en otros espacios de participación de alto nivel y tomando decisiones desde esa eminencia.

4.12.1 Implicaciones éticas a considerar

Es importante considerar los valores éticos profesionales durante la implementación del proyecto, esto contribuye en tener una intervención adecuada, logrando conciencia de responsabilidad en las beneficiarias. Así mismo se respeta la ideología y la cultura de las personas sintiéndose cómodas y en confianza al momento de participar.

4.12.2 Identificación de conflictos

Una de las dificultades que surge durante la ejecución del proyecto, es que las beneficiarias tienen el tiempo limitado para participar en cada una de las actividades, es importante que las mujeres aprovechen la oportunidad de involucrarse en los espacios de participación y estén conscientes que la formación que reciben porque les sirve para fortalecer sus capacidades y de reactivarse dentro de la comunidad.

4.13 Recursos

Recursos técnicos y humanos

1. Equipo computó
2. Cámara fotográfica
3. Impresora
4. Fotocopiadora
5. Servicio de internet
6. Cañonera
7. Vehículo
8. USB

Humanos

1. Practicante de la licenciatura de trabajo social
2. Enlace y coordinadora de la institución.
3. Tutor de práctica
4. Alcaldes por regiones
5. Comité de mujeres
6. Personal de área informática
7. Colaboradores
8. COCODES
9. Personal de apoyo externo

4.13.1 Recursos materiales y monetarios

1. Materiales
2. Hojas papel bond
3. Marcadores
4. Papel construcción
5. Tijeras
6. Lápices
7. Folders
8. Lapiceros
9. Sellador
10. Cuaderno de campo

4.13.2 Monetarios

Parte del proyecto es financiado por la estudiante y se tiene el apoyo de la institución que suministra materiales que sirven para el desarrollo de las actividades.

Tabla 8

4.14 Presupuesto

PRESUPUESTO				TEMPORALIDAD/2017					
Rubro	Base	Cantidad	Valor/U	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	TOTAL
Recursos Humanos									
Estudiante de PPS	Día	123	Q150.00	Q3,000.00	Q3,600.00	Q4,050.00	Q3,750.00	Q4,050.00	Q18,450.00
Personal de la OMM	Día	3	Q250.00	Q250.00		Q500.00			Q750.00
Personal externo de apoyo	Día	5	Q100.00			Q200.00	Q200.00	Q100.00	Q500.00
Material didáctico									
Hojas	Resmas	3	Q27.00	Q27.00		Q27.00		Q27.00	Q81.00
Papelógrafos	Unidad	24	Q1.00		Q8.00	Q8.00	Q8.00		Q24.00
Marcadores	Unidad	12	Q3.50		Q14.00	Q14.00	Q14.00		Q42.00
Tijera	Unidad	4	Q6.00		Q24.00				Q24.00
Lapiceros	Unidad	12	Q1.50	Q6.00		Q6.00	Q6.00		Q18.00
Fólderes	Unidad	12	Q1.00	Q6.00				Q6.00	Q12.00
Sellador	Unidad	2	Q13.00	Q13.00		Q13.00			Q26.00

Cuaderno	Unidad	1	Q30.00	Q30.00					Q30.00
Lápices	Unidad	12	Q1.50	Q3.00	Q3.00	Q6.00	Q6.00		Q18.00
Papel construcción	Unidad	24	Q0.50		Q6.00	Q3.00	Q3.00		Q12.00
Fasteners	Unidad	12	Q0.50		Q3.00	Q1.50	Q1.50		Q6.00
Clip	Paquete	1	Q9.00	Q9.00					Q9.00
Servicio Tecnológico									
Internet	Horas	280	Q4.00	Q120.00	Q400.00	Q200.00	Q200.00	Q200.00	Q1,120.00
Impresiones	Unidad	1000	Q1.00	Q25.00	Q50.00	Q75.00	Q50.00	Q800.00	Q1,000.00
Empastados	Unidad	2	Q20.00					Q40.00	Q40.00
Computadora	Mes	5	Q200.00	Q200.00	Q200.00	Q200.00	Q200.00	Q200.00	Q1,000.00
Cañonera	Horas	12	Q60.00	Q120.00		Q240.00	Q240.00	Q120.00	Q720.00
Alimentación y transporte									
Almuerzo	Porción	22	Q12.00	Q48.00		Q72.00	Q72.00	Q72.00	Q264.00
Refacción	Porción	22	Q5.00	Q20.00		Q30.00	Q30.00	Q30.00	Q110.00
Transporte	Viaje			Q150.00	Q100.00	Q500.00	Q500.00	Q400.00	Q1650.00
Total rubro presupuestado				Q4,027.00	Q4,408.00	Q6,145.50	Q5,280.50	Q6,045.00	Q25,906.00

Fuente: Elaboración propia

Resumen del presupuesto

Proyecto: Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco.

Período de ejecución: enero a mayo de 2017

Tabla 9
Resumen del presupuesto

Rubros	Aporte		Total
	Estudiante	Institución	
Recursos Humanos	Q18,950.00	Q750.00	Q19,700.00
Material didáctico	Q212.00	Q90.00	Q302.00
Servicios tecnológicos	Q3,160.00	Q720.00	Q3,880.00
Alimentación y transporte	Q2,024.00		Q2,024.00
TOTAL	Q24,346.00	Q1,560.00	Q25,906.00

Fuente: Elaboración propia

4.15 Monitoreo del proyecto

Está a cargo del tutor asignado por la universidad quien verifica el cumplimiento de las actividades integrados en el marco lógico y en el centro de práctica quien hace las observaciones y valida los procesos de ejecución del proyecto es la persona enlace.

Tabla 10

Plan de monitoreo del proyecto de intervención

FASE/ACTIVIDAD	INDICADORES DE CADA ACTIVIDAD	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FECHA DEL MONITOREO	RESPONSABLE
<p>Fase 1: Socialización del proyecto.</p> <p>Actividades: Socializar el proyecto con el personal de la OMM.</p> <p>Sugerir que se integren en el cronograma institucional las actividades del proyecto.</p> <p>Preparar el plan de implementación del proyecto.</p>	<p>Participación del personal de la OMM en la socialización del proyecto de intervención, en el mes de enero de 2017.</p> <p>En enero 2017 se establece en el cronograma de la institución las actividades del proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Copia de constancia de aceptación y conocimiento del proyecto. • Perfil de proyecto • Cronograma de actividades de la OMM. • Fotografías • Bitácora 	<p>ENERO 2017</p>	<p>Enlace Institucional</p> <p>Tutor PPS II</p> <p>Estudiante de PPS</p>
<p>Fase 2: Elaborado y validado el Plan de formación para promover la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las acciones que realiza la OMM.</p> <p>Actividades: Identificación de temas de interés del proceso de formación para la</p>	<p>Dos grupos focales participan en la identificación de los temas del proceso de formación a finales del mes de enero 2017.</p> <p>A finales del mes de enero 2017 se obtiene información necesaria de los temas para el proceso de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formación. • Memoria de actividades. • Nota firmada y sellada de validación del plan de formación. • Fuentes bibliográficas. 	<p>FEBRERO 2017</p>	<p>Enlace Institucional</p> <p>Tutor PPS II</p> <p>Estudiante de PPS</p>

<p>participación efectiva de los comités de mujeres del área rural a través de 2 grupos focales.</p> <p>Revisión e investigación documental de los temas del proceso de formación.</p> <p>Socialización y validación del plan de formación con el personal de la Oficina Municipal de la Mujer.</p>	<p>formación.</p> <p>Un plan de formación para los comités de mujeres socializado y validado con el personal de la OMM, a finales del mes de febrero 2017.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fotografías • Bitácora 		
<p>Fase 3: Implementación del Plan de formación a través de 4 talleres para la participación efectiva de los comités de mujeres de las comunidades Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib', y Mamachaj, donde incide la Oficina Municipal de la Mujer.</p> <p>Actividades:</p> <p>Convocatoria a comités de mujeres para su participación en los talleres de capacitaciones.</p> <p>Preparación de agendas de capacitación.</p> <p>Talleres de capacitación dirigida a</p>	<p>6 comités de mujeres participan en las capacitaciones durante los meses de marzo y abril 2017.</p> <p>4 talleres de capacitación realizadas de marzo a abril de 2017.</p> <p>A finales del mes de abril de 2017 se han ejecutado 2 instrumentos de evaluación de los talleres de capacitación.</p> <p>Informes elaborados de las capacitaciones realizadas, a finales del mes de abril 2017.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias. • Agendas de cada taller de capacitación. • Informe de talleres de capacitaciones. • Instrumentos de evaluación. • Informe de resultados de los instrumentos de evaluación. • Planilla de asistencia. • Fotografías • Bitácora 	<p>MARZO Y ABRIL 2017</p>	<p>Enlace Institucional</p> <p>Tutor PPS II</p> <p>Estudiante de PPS</p>

<p>organizaciones de mujeres del área rural.</p> <p>Aplicación de instrumentos de evaluación en los talleres de capacitación.</p> <p>Elaboración de informe de los talleres de capacitación dirigida a los comités de mujeres.</p>				
<p>Fase 4: Reactivación de 6 comités de mujeres del área rural para su participación efectiva en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer.</p> <p>Actividades: Identificación de la situación organizacional de los comités de mujeres del área rural a través de una reunión.</p> <p>Socialización de las funciones que ejercen los comités de mujeres.</p> <p>Asamblea comunitaria para la presentación de los comités de mujeres reactivadas.</p>	<p>Definida la situación organizacional de los comités de mujeres a finales de abril de 2017.</p> <p>6 comités de mujeres participan en la socialización de sus funciones a inicios de mayo de 2017.</p> <p>En el mes de mayo 2017 se reactivan a 6 comités de mujeres del área rural para su participación efectiva en las áreas de intervención de la OMM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria de reuniones • Agenda de reunión. • Copia de actas comunitarias de la reactivación de los comités de mujeres. • Fotografías • Bitácora 	<p>MAYO 2017</p>	<p>Enlace Institucional</p> <p>Tutor PPS II</p> <p>Estudiante de PPS</p>

Fuente: Elaboración propia

4.16 Evaluación del proyecto

Para el alcance de los objetivos es importante evaluar las acciones que realizan y las personas responsables de este proceso son: persona enlace, tutor de PPS II y estudiante de PPS.

Tabla 11
Plan de evaluación del proyecto

FIN: Contribuir en la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las intervenciones que realiza la Oficina Municipal de la Mujer.				
RESULTADO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FECHA DE LA EVALUACIÓN	RESPONSABLE
<p>Propósito</p> <p>Fortalecer la participación de seis comités de mujeres del área rural en las acciones que realiza la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco a través del proceso de formación.</p>	<p>6 comités de mujeres del área rural participan de manera efectiva en las áreas de intervención de la OMM, a finales de mayo 2017.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informe técnico final. • Memoria de reuniones. • Informe de talleres de capacitaciones. • Instrumentos de evaluación del proceso de formación de los comités de mujeres. • Informe de resultados de los instrumentos de evaluación. • Copia de actas comunitarias de la reactivación de los 	<p>MAYO 2017</p>	<p>Enlace Institucional</p> <p>Tutor PPS II</p> <p>Estudiante de PPS</p>

		<ul style="list-style-type: none"> comités de mujeres. Fotografías Bitácora Planilla de asistencia. 		
<p>Resultado 1</p> <p>Elaborado y validado el Plan de formación para promover la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las acciones que realiza la OMM.</p>	<p>A finales del mes de febrero 2017 se valida el plan de formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plan de formación. Memoria de actividades. Nota firmada y sellada de validación del plan de formación. Fuentes bibliográficas. Fotografías Bitácora 	<p>FEBRERO 2017</p>	<p>Enlace Institucional</p> <p>Tutor PPS II</p> <p>Estudiante de PPS</p>
<p>Resultado 2</p> <p>Implementación del Plan de formación a través de 4 talleres para la participación efectiva de los comités de mujeres de las comunidades Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib', y Mamachaj, donde incide la Oficina Municipal de la Mujer.</p>	<p>En abril 2017 se cuenta con 6 comités de mujeres capacitadas con el plan de formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Convocatorias. Agendas de cada taller de capacitación. Informe de talleres de capacitaciones. Instrumentos de evaluación. Informe de resultados de los instrumentos de evaluación. Planilla de asistencia. Fotografías Bitácora 	<p>ABRIL 2017</p>	<p>Enlace Institucional</p> <p>Tutor PPS II</p> <p>Estudiante de PPS</p>

<p>Resultado 3</p> <p>Reactivación de 6 comités de mujeres del área rural para su participación efectiva en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer.</p>	<p>En el mes de mayo 2017 se reactivan 6 comités de mujeres del área rural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria de reuniones • Agenda de reunión. • Copia de actas comunitarias de la reactivación de los comités de mujeres. • Fotografías • Bitácora 	<p>MAYO 2017</p>	<p>Enlace Institucional</p> <p>Tutor PPS II</p> <p>Estudiante de PPS</p>
---	---	--	------------------	--

Fuente: Elaboración propia

4.17 Indicadores de éxito

4.17.1 Indicadores de éxito generales

1. A finales del mes de febrero 2017 se valida el plan de formación.
2. En abril 2017 se cuenta con 6 comités de mujeres capacitadas con el plan de formación.
3. En el mes de mayo 2017 se reactivan 6 comités de mujeres del área rural.

4.17.2 Indicadores de éxito específicos

Resultado 1

1. Dos grupos focales participan en la identificación de los temas del proceso de formación a finales del mes de enero 2017.
2. A finales del mes de enero 2017 se obtiene información necesaria de los temas para el proceso de formación.
3. Un plan de formación para los comités de mujeres socializado y validado con el personal de la OMM, a finales del mes de febrero 2017.

Resultado 2

1. 6 comités de mujeres participan en las capacitaciones durante los meses de marzo y abril 2017.
2. 4 talleres de capacitación realizadas de marzo a abril de 2017.
3. A finales del mes de abril de 2017 se han ejecutado 2 instrumentos de evaluación de los talleres de capacitación.
4. Informes elaborados de las capacitaciones realizadas, a finales del mes de abril 2017.

Resultado 3

1. Definida la situación organizacional de los comités de mujeres a finales de abril de 2017.
2. Comités de mujeres participan en la socialización de sus funciones a inicios de mayo de 2017.
3. En el mes de mayo 2017 se reactivan a 6 comités de mujeres del área rural para su participación efectiva en las áreas de intervención de la OMM.

CAPÍTULO V

5 Presentación de resultados obtenidos

Contiene tres resultados propuestos en el proyecto de intervención diseñado en la PPS I “Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco”, con la ejecución de cada uno ellos se logra hacer la sistematización del proceso en coordinación con el personal de la Dirección Municipal de la Mujer.¹

5.1 FASE I. Socialización del Proyecto.

5.1.1 Resultados previstos.

1. Se socializa el proyecto de intervención en la Dirección Municipal de la Mujer con la intervención de la directora municipal y la asistente, se da a conocer el nombre del proyecto, las actividades, resultados previstos y el cronograma de trabajo.
2. Se logra incluir las actividades en el cronograma general de la Dirección, tomando en cuenta que son importantes y que benefician a las mujeres.
3. Se comparte el plan de trabajo con la persona enlace para su aprobación.

5.1.2 Indicadores de éxitos:

Personal de la Dirección Municipal de la Mujer y comités de mujeres involucradas en el proyecto de intervención, conocen y apoyan los resultados que se establecen.

5.1.3 Resultado no previsto

¹ Según Decreto número 39-2016, Artículo 96 Bis. La oficina Municipal de la Mujer se convierte en Dirección Municipal de la Mujer.

Se cuenta con el apoyo del alcalde regional de Paap'a para la convocatoria de los comités de mujeres en cada una de las actividades contempladas para la ejecución del proyecto.

5.1.4 Actividades:

1. Se realiza una reunión con la persona enlace, dando a conocer el nombre del proyecto y de las fases que corresponde, así mismo del cronograma de actividades, solicitándole acompañamiento en el proceso para lograr los objetivos propuestos de la intervención.
2. Se elabora un plan de trabajo para la implementación del proyecto, mismo que se socializa, para su aprobación.
3. Se lleva a cabo una reunión con el alcalde regional de la comunidad Paap'a quien apoya el proceso de ejecución, debido a que las beneficiarias directas del proyecto pertenecen a la región de dicha comunidad, para esta actividad se hace la convocatoria respectiva para asistir en la instalación de la Dirección Municipal de la Mujer, donde se da a conocer el proyecto y el cronograma.

5.2 FASE 2. Elaboración y validación del Plan de formación para promover la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las acciones que realiza la DMM.

5.2.1 Resultados previstos

1. Se realizan reuniones con dos grupos focales: comités de mujeres y personal de la Dirección Municipal de la Mujer, para la identificación de los temas de capacitación.
2. Se logra establecer el calendario para la realización de capacitaciones juntamente con los comités de mujeres.
3. Se logra la participación de los comités de mujeres para la identificación de los temas de capacitación.

4. Se socializa el plan de formación a la persona enlace y se valida la misma para su ejecución.

5.2.2 Indicador de éxito.

Se cuenta con un plan de formación para la capacitación de comités de mujeres socializado y validado por el personal.

5.2.3 Resultado no previsto:

En el plan de formación surge la necesidad de implementar otros temas de capacitación que no se había identificado en los dos grupos focales como: auditoría social, emociones de la mujer, entre otros.

5.2.2 Actividades.

1. Se convoca a los comités de mujeres para la identificación de temas de capacitación, para esta convocatoria se cuenta con el apoyo del alcalde de la comunidad de Paap'a.
2. Se identifican temas del proceso de formación a través de 2 grupos focales, la primera reunión se realiza con el personal administrativo en las instalaciones de la municipalidad, la segunda con el comité de mujeres en el salón de la comunidad de Paap'a, los temas que se logran identificar están: autoestima, equidad de género, derechos, participación de las mujeres, desarrollo local, entre otros que se implementan en el plan.
3. Se realiza la revisión e investigación documental del plan de formación, con el fin de enriquecer los contenidos y la metodología.
4. Se elabora el plan con los temas que se identifican en los grupos focales, en el documento se contemplan objetivos, actividades grupales, dinámicas, evaluación de los temas y agendas.

5.3 FASE 3: Implementación del Plan de formación a través de 4 talleres para la participación efectiva de los comités de mujeres de las comunidades Seoguis, La

Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib' y Mamachaj, donde incide la Dirección Municipal de la Mujer.

5.3.1 Resultados previstos

1. Se socializan las fechas de los talleres de capacitación, y se logra integrar en el cronograma de actividades que ejecuta la entidad.
2. Convocatoria a las beneficiarias del proyecto para su asistencia.
3. Se preparan agendas de cada uno de los temas para su respectiva ejecución.
4. Elaboración de materiales didácticos para impartir los contenidos.
5. Se realizan 4 talleres de capacitación a comités de mujeres de 6 comunidades.

5.3.2 Indicador de éxito

Se logra realizar 4 talleres de capacitación a 26 mujeres que forman parte del comité pertenecientes a las comunidades de Seoguis, La libertad Seoguis, Mamachaj, Caqlahib', Chajcoal y Chioy'a.

5.3.3 Resultados no previstos:

Se contempla la asistencia de dos participantes que no forman parte del comité.

Seguimiento al plan de formación para la capacitación a comités de mujeres de otras regiones del municipio.

5.3.4 Actividades

1. Coordinación con la persona enlace de fechas para la ejecución de capacitaciones, para no interferir en las actividades propias de la Dirección Municipal de la Mujer.
2. Se realiza la convocatoria a las participantes en los talleres de capacitación, para ello se cuenta con el apoyo del alcalde regional y de algunos integrantes del COCODE.

3. Se revisa el documento para la identificación de los temas a impartir en los talleres de capacitación, debido a que no se socializan el contenido del plan en su totalidad por factor tiempo y por el número de talleres que se tienen contemplado realizar.
4. Se preparan las agendas y los materiales didácticos para cada uno de los temas, en la elaboración se contempla el grupo que son los comités de mujeres y que la mayoría tienen dificultad de leer y escribir.
5. Se elabora el instrumento de evaluación aplicado al inicio de los talleres, para identificar los conocimientos previos de las participantes y lograr desarrollar los temas acordes a su importancia.
6. Apoyo del personal para el suministro de refacciones, que se repartieron en cada uno de las actividades ejecutadas.
7. Se realizan 4 talleres de capacitación con los temas de autoestima, ¿qué es participación?, derechos de las mujeres y mujeres y desarrollo local, estos se llevan a cabo en el centro comunitario de Paap'a, los contenidos que se socializan son importantes para las mujeres para que ellas logren involucrarse en las áreas donde interviene la Dirección Municipal de la mujer.
8. Se socializa con la persona enlace los alcances y limitantes encontrados durante el desarrollo de los talleres de capacitación, y se buscan soluciones para culminar con éxito las actividades.
9. Redacción de informes del proceso de ejecución de cada una de las capacitaciones.

5.4 FASE 4: Reactivación de 6 comités de mujeres del área rural para su participación efectiva en las áreas de intervención de la Dirección Municipal de la Mujer.

5.4.1 Resultados previstos

1. Convocatoria a los integrantes de los comités de mujeres en reuniones para la socialización de sus funciones y conocer a detalles sobre su situación organizacional.
2. Se establecen fechas de las asambleas comunitarias para la presentación de los comités de mujeres.
3. Se redactan actas de cada una de las asambleas comunitarias de los 6 comités de mujeres del área rural.

5.4.2 Indicador de éxito

Se reactivan a 6 comités de mujeres de las comunidades seoguis, Caqlahib', La Libertad Seoguis, Chajcoal, Mamachaj y Chioy'a, para su participación efectiva en las áreas de intervención de la DMM.

5.4.3 Resultado no previsto

Para las asambleas comunitarias se cuenta con el apoyo de los COCODES y otras comisiones que participaron durante la actividad.

5.4.3 Actividades

1. Se convoca a los comités de mujeres en dos reuniones, la primera para identificar su situación organizacional y la segunda para la socialización de las funciones que tienen dentro del comité, estas se realizan con el apoyo del alcalde regional quien estuvo presente en ambas actividades.
2. Se preparan las agendas de cada una de las reuniones, contemplando los puntos importantes a desarrollar.

3. Se realizan reuniones, en donde se obtienen información de la situación en la que se encuentran actualmente los comités de Mamachaj, Seoguis, La libertad Seoguis, Chajcoal, Chioy'a y Caqlahib', las participantes anhelan que sus situaciones mejoren para trabajar de forma integral y obtener beneficios para las comunidades que representan.
4. Se programan fechas con los comités de mujeres para la realización de las asambleas comunitarias, así mismo se informó a los COCODES para que tuvieran conocimiento de la actividad.
5. Se socializan fechas de las asambleas comunitarias con la persona enlace, para integrarlo en el cronograma de actividades que ejecuta y lograr su presencia y acompañamiento durante la intervención.
6. Se redactan actas de las asambleas comunitarias realizadas en las comunidades de Mamachaj, Seoguis, La libertad Seoguis, Chajcoal, Chioy'a y Caqlahib'.
7. Se hace el sondeo del area para la realización de las asambleas comunitarias, con el apoyo de los integrantes de los comités de mujeres y COCODES.
8. Se analizan y cosolidan la información recopilada en las reuniones realizadas con las beneficiaras del proyecto y de las asambleas en las distintas comunidades.

(ver anexos 3, 4 y 5, que corresponde a la presentación de cada uno de los resultados del proyecto de intevención)

CAPITULO VI

6 Análisis y Discusión de resultados

6.1 Introducción

El Trabajo Social se define según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASW) como la profesión que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, el fortalecimiento y la liberación del pueblo, para incrementar el bienestar.

El trabajo social en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y prevengan las disfunciones. Por ello, los y las profesionales se convierten en agentes de cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabajan.

La Gerencia social requiere de enfoques flexibles y experimentales, de visiones holísticas y transformadoras de la realidad social. Este enfoque amplio requiere de un conjunto de herramientas o instrumentos que apoyen el logro de objetivos y metas.(Licha, 1999)

Retomando el concepto de Trabajo Social, desde la profesión que promueve el cambio, para la resolución de problemas en las relaciones humanas, mediante la utilización de métodos y técnicas, que facilitan a que todas las personas se desarrollen plenamente, es fundamental la integración de la Gerencia Social, el Trabajo Social, las políticas sociales, pero sobre todo potencializar la participación ciudadana en los diferentes ámbitos, por ello es importante que se ejecuten proyectos para la formación de sujetos sociales.

La formación de sujetos sociales implica que este sea responsable, dotado de derechos, deberes, capacidad de decisión y proyección social. También generar procesos de participación que es la característica propia del ser humano, relacionada con la capacidad de actuar en un entorno determinado y todo lo que esto implica como el expresar emociones, sentimientos, dudas, inquietudes y tomar decisiones. Se adquieren herramientas para el ejercicio y práctica de valores que permiten construir y fomentar relaciones democráticas y respetuosas en el hogar, la escuela, el trabajo y la comunidad en general.

La Universidad Rafael Landívar ha venido formando a trabajadores sociales, con visión estratégica a partir de un enfoque gerencial y tiene como eje temático “la participación en gobiernos locales y organizaciones sociales”, bajo esta temática la estudiante realiza la Práctica Profesional Supervisada en la Dirección Municipal de la Mujer² de San Juan Chamelco, anteriormente se conocía como Oficina Municipal de la Mujer.

El proyecto de intervención se denomina “Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco”, que busca fortalecer los conocimientos de los comités de mujeres para que logren incidir en diferentes espacios sin limitaciones.

Para este proceso se tiene como primera fase la socialización del proyecto al equipo administrativo en donde se logra integrar cada una de las actividades propuestas en el cronograma que ejecuta el personal.

La segunda fase que corresponde al primer resultado es la elaboración y validación del plan para la formación de los comités de mujeres del área rural, se trabaja con el equipo administrativo y los comités de mujeres de 6 comunidades para identificar los temas a integrar en el plan.

Se trabaja el segundo resultado que es la implementación del Plan de formación a través de 4 talleres enfocada a los comités de mujeres de las comunidades

² DMM (Dirección Municipal de la Mujer), antes OMM (Oficina Municipal de la Mujer).

Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib' y Mamachaj, donde se socializan los siguientes temas: autoestima, derechos de las mujeres, ¿qué es participación?, mujeres y el desarrollo local.

Para la cuarta fase se ejecuta el tercer resultado que es la reactivación de 6 comités de mujeres del área rural para su involucramiento en las acciones de la Dirección Municipal de la Mujer, en esta última etapa se realizan actividades como reuniones y asambleas comunitarias.

Cada uno de los resultados se logran ejecutar con al apoyo del personal de la Dirección Municipal de la Mujer y de las beneficiarias del proyecto que son los comités de mujeres de 6 comunidades esto contribuye en responder a una de las necesidades presentadas por la entidad.

A continuación, se presenta de manera detallada el proceso realizado de cada uno de los resultados del proyecto de intervención.

6.2 RESULTADO I: Elaborado y validado el Plan de formación para promover la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las acciones que realiza la DMM.

6.2.1 Introducción

Las mujeres han sufrido los efectos de la división sexual y por ende siguen teniendo un trato discriminatorio e inequitativo en una cultura política y familiar patriarcal vigente en el contexto. Se consideran que ellas pueden menos, tanto en el trabajo manual como en los trabajos de tipo intelectual por ello es importante tomar en cuenta a este sector en el proceso de formación.

El plan de formación es una herramienta básica y útil que sirve de guía para impartir capacitaciones que contribuye en el desarrollo de conocimientos y capacidades en los comités de mujeres. Para la ejecución del primer resultado se

llevan a cabo las actividades que están previstas en el perfil del proyecto de intervención.

El primer resultado es determinante para implementar los otros debido a que este da inicio con la convocatoria de los comités de mujeres para la primera reunión en donde se identifican los temas, también se cuenta con la participación del personal de la Dirección Municipal de la Mujer. Es importante recordar que uno de los roles del trabajador social es ser facilitador, por ello surge la necesidad de contar con la presencia de estos actores para que ellas mismas identifiquen sus propias necesidades.

Después de obtenida la información se procede a investigar y revisar documentos para fortalecer cada uno de los temas identificados, con la realización de cada una de las actividades se logra la elaboración del plan que es el primer producto.

6.2.2 Fases del primer resultado

Se elabora y valida el plan de formación para promover la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las acciones que realiza la DMM, para el alcance de esta fase se realizan las siguientes actividades:

1. Identificación de temas de interés del proceso de formación de los comités de mujeres del área rural a través de 2 grupos focales.
2. Revisión e investigación documental de los temas.
3. Socialización y validación del plan de formación.

6.2.3 Metodología

Para dar inicio con la ejecución del proyecto, se socializa con la directora de la Dirección Municipal de la Mujer y asistente el plan de trabajo que contiene las actividades, insumos a utilizar, responsables e indicadores de logro, se logran incluir en el cronograma general de la institución tomando en cuenta que son importantes y convenientes para los comités de mujeres.

Se da la oportunidad de presentar el proyecto al alcalde regional, quien ofrece su apoyo para convocar a los comités de mujeres de las seis comunidades que son las beneficiarias directas de este proceso siendo las comunidades de Mamachaj, Seoguis, La libertad Seoguis, Chajcoal, Chioy'a y Caqlahib.

Para la primera actividad que es la identificación de temas de interés del proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural a través de dos grupos focales, se cuenta con los aportes de las integrantes del comité y el personal, quienes identifican los temas a implementar en el plan, entre ellos están: autoestima, derechos humanos, ruta de violencia, funciones de los comités de mujeres, participación ciudadana, entre otros.

Durante la reunión para la identificación de los temas, también se logran establecer las fechas para los talleres de capacitaciones que corresponde al segundo resultado, previo a ello el documento del primer resultado debía estar socializado y validado.

Después de obtenida la información con los grupos focales se procede a investigar y analizar cada uno de los contenidos, logrando la implementación de metodologías adecuadas y darle estructura y forma al documento que es el plan de formación.

Se estructura de la siguiente forma: presentación, objetivos, metodologías, perfil del capacitador/a, contenido del tema principal, dinámicas, actividades grupales, evaluación de temas y agendas, después de terminado el primer producto, se socializa con la persona enlace y tutora de práctica para su respectiva validación.

Con este análisis se reflejan el alcance del primer resultado del proyecto de intervención y se logra contribuir en el centro de práctica y con los 6 comités de mujeres de las comunidades mencionadas.

6.2.4 Hallazgos

Las mujeres al estar capacitadas en diferentes temas muestran interés de apoyar y dirigir a las que se encuentran fuera de las áreas de participación.

Que los comités sean quienes identifiquen sus propias necesidades para una intervención eficaz.

La Dirección no cuenta con un plan de formación para capacitar a las mujeres, a partir de esta necesidad se genera este producto, que servirá de guía para el personal.

6.2.5 Conclusiones

Una de las atribuciones de la Dirección Municipal de la Mujer es promover la participación de las mujeres en diferentes niveles, para ello es importante motivar a que se involucren en los distintos espacios de intervención como en los procesos de formación.

La ejecución del primer resultado es importante porque da paso a las demás actividades que es capacitar y reactivar a los comités de mujeres, debido a que como representantes de la comunidad es necesario que se formen para que puedan enfrentarse a la realidad y participar en diferentes ámbitos sociales.

6.3 RESULTADO II: Implementación del Plan de formación a través de 4 talleres para la participación efectiva de los comités de mujeres de las comunidades Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib' y Mamachaj, donde incide la Dirección Municipal de la Mujer.

6.3.1 Introducción

El rol de la mujer en la sociedad ha sido vulnerable, sabiendo que tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades de ocupar un puesto en el campo laboral, de tomar decisiones, prepararse académicamente al igual que los hombres, sin embargo, sus ocupaciones han sido la de ser amas de casas con estos estereotipos y prejuicios que se han creado es que el proyecto se enfoca hacia este sector tomándolas en cuenta para el proceso formativo.

El plan de formación se logra construir con las aportaciones de los comités de mujeres y personal de la DMM, este se convierte en un instrumento para impartir cada uno de los temas a través de capacitaciones, generando desarrollo personal, familiar y comunitario.

Si bien es cierto existen diversas metodologías y formas de llevar a cabo una actividad, lo más importante es que haya un compromiso e interés por ofrecer capacitaciones de calidad a las personas de las comunidades con enfoque andragógico, a través de dinámicas, actividades lúdicas, conceptos teóricos y aspectos prácticos que permitan a los comités de mujeres hacer uso relevante de estas en su vida cotidiana.

Para el segundo resultado se cuenta con el apoyo de los comités de mujeres, el producto es la implementación del plan de formación a través de 4 talleres, los temas que se socializan son autoestima, derechos de las mujeres, ¿qué es participación? y el desarrollo local, temas que es de interés social que permite fortalecer los conocimientos y capacidades.

En este resultado se encuentran con limitantes, nuevas experiencias y aprendizajes significativos, así mismo se logra el involucramiento activa de las mujeres en cada una de las actividades ejecutadas.

6.3.2 Fases del segundo resultado

Se implementa el plan de formación a través de 4 talleres para la participación efectiva de los comités de mujeres de las comunidades Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib', y Mamachaj, para el logro de este resultado se realizan las siguientes actividades:

1. Convocatoria a comités de mujeres para su participación en los talleres de capacitaciones.
2. Preparación de agendas.
3. Talleres de capacitación dirigida a comités de mujeres del área rural.

4. Aplicación de instrumentos de evaluación.
5. Elaboración de informes de las capacitaciones realizadas.

6.3.3 Metodología

Después de la validación del plan se procede a implementar la misma, para ello surge la necesidad de socializar 4 temas, debido a que el plan de formación es extenso, los temas elegidos se enfocan directamente sobre el logro de la participación efectiva de los comités en las áreas de intervención de la Dirección Municipal de la Mujer.

Los temas son: autoestima considerando que las mujeres para que logren involucrarse deben valorar sus capacidades, sus características y de cómo enfrentarse a la realidad, derechos humanos, se ve la necesidad de conocer sus derechos, al igual que los hombres pueden elegir y ser elegidas, también ¿qué es participación? esto es fundamental para que conozcan los niveles que tienen y logren involucrarse en los distintos espacios de intervención y el siguiente tema es mujer y el desarrollo local, viendo la necesidad que la mayoría de oportunidades los hombres son quienes toman siempre la iniciativa y las decisiones, las mujeres también pueden aportar ideas y de decidir sobre qué es lo mejor para su comunidad.

Establecidos los 4 temas se procede a convocar a los comités de mujeres para su participación en los talleres de capacitaciones. Son realizados en el centro comunitario de Paap'a, el proceso de capacitación permite el fortalecimiento de las capacidades y la participación. Los comités adquieren nuevos conceptos, relacionados a los temas impartidos.

En cada sesión de trabajo se inicia con el registro de las participantes en planillas de asistencia, seguido la bienvenida y una oración, también se realizan dinámicas rompe hielo, que permite fomentar la confianza del grupo en la actividad, culminada esta etapa se evalúan los conocimientos previos acerca de los temas a desarrollar. Para la impartición del tema se aplican herramientas y técnicas

expositivas permitiendo la participación activa de los comités de mujeres en el análisis de los contenidos.

El plan de formación es la herramienta que se utiliza para realizar cada una de las capacitaciones, porque contempla la estructura de cómo desarrollar los temas, también se utilizan agendas de capacitación para cumplir con el tiempo determinado en la realización de cada una de ellas.

Otra de las actividades que se lleva a cabo es la elaboración de materiales didácticos para la mejor comprensión de cada uno de los temas, la mayoría de las participantes se les dificulta leer y escribir, por esa situación se elaboraron a su nivel de comprensión, facilitando los contenidos en el idioma local que es el q'eqchi'.

Para los talleres de capacitación se aplican instrumentos de evaluación para identificar los conocimientos previos de las participantes esto contribuye en impartir los temas para que los comités de mujeres queden satisfechos con la información recibida.

Es importante trabajar con grupos de mujeres para su integración en los espacios de participación ciudadana porque en su mayoría no logran tomar decisiones.

Por lo anterior se puede decir que este resultado se ha alcanzado como estaba establecido, definido como implementación del plan de formación a través capacitaciones para la participación efectiva de los comités de mujeres de las comunidades Seoguis, La Libertad Seoguis, Chajcoal, Chioya', Caqlahib', y Mamachaj.

6.3.4 Hallazgos

Las capacitaciones que realizan la DMM ha sido solo para los comités del área central, por esas circunstancias se orienta el proyecto de intervención al área rural.

En la realización de los talleres de capacitación se visualiza la asistencia de dos participantes que no forman parte del comité de mujeres.

Las participantes tienen la dificultad de leer y escribir, surge la importancia de preparar materiales adecuados y la necesidad de hablar el idioma materno.

6.3.5 Conclusiones

El personal de la Dirección Municipal de la Mujer realiza actividades como capacitaciones, acreditaciones, gestión de proyectos y entre otras, sin embargo, no se dan abasto para atender las necesidades que surgen tanto en el área urbano y rural, una de las razones del por qué centran su atención en el área central.

Los comités de mujeres son las beneficiarias directas de la Dirección razón de que la intervención se enfocan en ellas, por ello es importante la implementación del plan de formación porque contribuye en fortalecer a los sectores donde la persona le es difícil intervenir.

6.4 Resultado III: Reactivación de 6 comités de mujeres del área rural para su participación efectiva en las áreas de intervención de la Dirección Municipal de la Mujer.

6.4.1 Introducción

La participación política de las mujeres se mantiene en desventaja en relación a los hombres debido a que los cargos decisorios que ocupan en los gobiernos son reducidos en todos los niveles. Existen obstáculos que impiden la participación representativa y efectiva de las mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisión tanto político como económico. Estos se originan al margen de los prejuicios y estereotipos culturales.

Los valores tanto culturales como sociales enfatizan la importancia del cuidado de los hijos y la familia, están obligadas a ser madres, amas de casa, proveedoras, etc., es importante crear espacios para que participen, se organicen y se asocien a la vida política y logren una legitimidad y reconocimiento en las esferas del poder público y privado. A través del involucramiento de las mujeres en los diferentes espacios de participación muestren su capacidad intelectual y de ejecución.

Los actores sociales no son homogéneos, debido a que tienen diferentes formas de vida, distintas capacidades, pero importantes, algunos tienen mayores oportunidades de intervenir y a otros se les limita participar. Para el desarrollo local se necesita escuchar y tomar en cuenta las posiciones de los desfavorecidos de la comunidad, es decir, los grupos con menos poder económico y social, quienes a veces no tienen las mismas posibilidades o facilidades de expresarse.

Las mujeres son el grupo menos favorecido, sus condiciones o posiciones en la sociedad no son reconocidas, se consideran un grupo débil, por esa situación es que la realización del tercer resultado corresponde a la reactivación de los comités de mujeres para su participación efectiva.

Para la ejecución del tercer resultado se llevan a cabo tres actividades, la primera una reunión para conocer la situación organizacional del comité, la segunda es la socialización de las funciones de los comités de mujeres y como última actividad se realizan asambleas comunitarias.

La participación de las mujeres les permite generar nuevos conocimientos y experiencias, debido a que ellas no tienen la oportunidad de realizar reuniones, capacitaciones y otras actividades, desde que las eligieron como comités en el año 2016 no se han involucrado en las áreas de intervención de la DMM y no salen beneficiadas en los proyectos que ejecutan el personal.

6.4.2 Fases del tercer resultado ³

Esta fase corresponde a la reactivación de 6 comités de mujeres del área rural para su participación efectiva en las áreas de intervención de la Oficina Municipal de la Mujer, entre las actividades contempladas están:

1. Identificación de la situación organizacional de los comités de mujeres del área rural a través de una reunión.
2. Socialización de las funciones que ejercen.

³ Ver anexo 5, pág. 301, actas de asambleas comunitarias

3. Asambleas comunitarias para la reactivación de 6 comités.

6.4.3 Metodología

Después de realizada las capacitaciones, se lleva a cabo la ejecución de las últimas actividades que corresponde al tercer resultado que es la reactivación de 6 comités de mujeres del área rural.

Se realiza una reunión con los comités de mujeres para identificar la situación organizacional en la que se encuentran, ellas dan a conocer que hay una escasa comunicación entre las integrantes, débil equipo de trabajo, la escasa formación que han recibido y desconocen dónde acudir para solicitar apoyo o proyectos que beneficien a la comunidad, durante la intervención se realizan dinámicas, actividades integradas para mantener la confianza entre las participantes, los comités de mujeres asumen la responsabilidad de poner en práctica los conocimientos que adquieren.

La segunda actividad es la socialización de las funciones de los comités de mujeres, las integrantes manifiestan su interés en conocer sobre el tema, el grupo de participantes comprenden la importancia del rol que ellas desempeñan, expresando la satisfacción de formar parte del comité, lo que se requiere es de que trabajen fuertemente para accionar, unificando esfuerzos para el logro de una participación efectiva y de un desarrollo local.

El fin de una organización como lo es el comité de mujeres es lograr objetivos comunes, una participación real de la comunidad en la toma de decisiones. Porque de manera individual es difícil lograr enfrentar las situaciones, pero a través de una comunidad organizada se pueda lograr mayor respuesta de las demandas sociales.

Para culminar con la ejecución del tercer resultado se realizan asambleas comunitarias para la presentación de los comités de mujeres ante la plenaria, para las convocatorias se encuentran inconvenientes por la época de siembra, pero se logra la participación activa de cada una de las comunidades, también se cuenta con el apoyo de otros actores locales que estuvieron presentes.

Las actividades se realizan con el fin de activar a los comités de mujeres para que participen en las áreas de intervención de la DMM, en la región de Paap'a existen varios comités de mujeres, pero no se involucran en las distintas actividades que realiza la institución y no son tomadas en cuenta para formar parte del COMUDE, COMUPRE, RED INSTITUCIONAL, que son espacios de alto nivel donde las mujeres tienen derecho de tomar decisiones.

A los comités de mujeres desde que son elegidas a través de asambleas comunitarias no cuentan con la oportunidad de organizarse y tomar decisiones, quienes se encargan de realizar reuniones y actividades son los COCODES, a pesar de ocupar el puesto hace un año no ejercen sus funciones, es una debilidad que se ha dado durante años, según el libro de actas la única reunión que se realiza es al momento en que son elegidas.

Para complementar el proceso de intervención en cada una de las asambleas realizadas se redactan actas para concretar la intervención, es una oportunidad que se les dio a los comités debido a que organizaron la actividad.

El proyecto de intervención de la Práctica Profesional Supervisada, realizada en cuatro fases, permite contribuir en el logro de la participación de los comités de mujeres en otras áreas de intervención, significa un espacio de crecimiento personal y de adquisición de nuevos aprendizajes a través de experiencias reales.

6.4.4 Hallazgos

Los comités de mujeres son elegidas a través de asambleas comunitarias, sin embargo, no se les dan a conocer sus funciones, es una debilidad que persiste en el área rural.

Al ocupar el cargo no cuentan con la oportunidad de realizar reuniones, porque no tienen iniciativa para tomar decisiones.

A través de las asambleas comunitarias se logra la participación de la mayoría de mujeres, dando a conocer sus opiniones e inquietudes.

6.4.5 Conclusiones

La Dirección Municipal de la Mujer tiene a su cargo más de 60 comités de mujeres acreditadas, pero la mayor parte no están activas dentro ni fuera de su comunidad.

Es importante socializar a los comités de mujeres sobre sus funciones, conocer la forma de cómo están organizadas para que ellas sientan motivación y se involucren en los espacios de participación.

La reactivación de los comités de mujeres les motiva hacer presencia en la toma de decisiones, accionar y gestionar proyectos que mejoren las condiciones de vida de este sector.

CAPÍTULO VII

7. Plan de sostenibilidad

Tiene como finalidad de garantizar en el tiempo la ejecución del proyecto a través de los resultados contemplados como la realización de un diagnóstico participativo para identificar nuevos temas de capacitación de acuerdo a las necesidades y demandas de los comités de mujeres del área rural, integración de actividades del proceso de formación en el POA de la Comisión Municipal de Prevención (COMUPRE) a través de reuniones ordinarias que se realizan en la municipalidad y sistematización de experiencias de quienes participen en los procesos de formación realizada por la DMM.

La Dirección Municipal de la Mujer es el ente responsable de realizar este proceso, de dar continuidad a todas las actividades o tareas que contiene el plan se considera fundamental seguir con la formación de los comités de mujeres para lograr cambios reales sobre la situación que abarcan en la vida humana, busca satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras con la finalidad de fortalecer la acción, proyección y promoción social aplicando metodologías participativas.

Tabla 12
Plan de sostenibilidad

RESULTADO	ACCION	RESPONSABLE	FECHA	INDICADOR
Realización de un diagnóstico participativo para identificar nuevos temas de capacitación de acuerdo a las necesidades y demandas de los comités de mujeres	Reunión con comité de mujeres en el área rural. Involucramiento de nuevos comités de mujeres en los procesos de formación. Realización de	Personal de la DMM. Asociados	Cada seis meses.	Comités de mujeres del área rural, participan de forma activa en los procesos de formación que brinda la

del área rural.	talleres de capacitaciones en áreas rurales, utilizando metodologías adecuadas.			DMM.
Integración de actividades del proceso de formación en el POA de la Comisión Municipal de Prevención (COMUPRE) a través de reuniones ordinarias que se realizan en la municipalidad.	Elaboración del POA, en coordinación con las subcomisiones de la COMUPRE. Coordinación con instituciones que inciden en el municipio para apoyar los procesos de formación. Socialización y aprobación del POA a través de una reunión.	Personal de la DMM COMUPRE	Cada año	Se valida el POA con actividades que corresponde al proceso de formación dirigida a comités de mujeres.
Sistematización de experiencias de los comités de mujeres del área rural que participan en los procesos de formación realizada por la DMM.	Entrevista individual a comités de mujeres del área rural, de las experiencias obtenidas en los procesos de formación. Encuentro de comités de mujeres para intercambio de experiencias exitosas. Socialización de resultados de la sistematización de experiencia en la COMUPRE	Personal de la DMM Comités de mujeres	Cada año	Participación efectiva de comités de mujeres en la sistematización de experiencias. Comités de mujeres del área rural comparten experiencias exitosas del proceso de formación.

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES

La Dirección Municipal de la Mujer se enfoca en el desarrollo integral de las mujeres, realizando gestión de proyectos y actividades, existen grupos organizados que desconocen estos beneficios porque no se involucran en los espacios de participación y porque desconocen las acciones que realizan.

Durante la ejecución del proyecto de intervención se logra visualizar las dificultades que encuentran las mujeres en su involucramiento en los distintos espacios de participación, el hecho de ser amas de casas les limita asistir porque tienen variedad de tareas que realizar y el tiempo con que cuentan es reducido.

Los procesos de formación contribuyen al fortalecimiento organizacional de las mujeres, a través de este espacio de participación los comités de mujeres logran incidir, tomar decisiones y obtener nuevos conocimientos.

Con la intervención que se realiza en la Dirección Municipal de la Mujer con enfoque gerencial se tiene la oportunidad de un acercamiento a la realidad local, obteniendo nuevas experiencias, vinculando los conocimientos teóricos y prácticos que enriquece el quehacer de un profesional de trabajo social.

La Práctica Profesional Supervisada es un proceso importante, porque a través de ella se logran intervenir en diferentes áreas, en esta ocasión significa una oportunidad de crecimiento personal a través de prácticas y experiencias reales, desde un espacio gerencial y comunitario, transformando los objetivos en acción.

La reactivación de los comités de mujeres es fundamental para el logro de la participación efectiva, debido a que toman la iniciativa de involucrarse en las áreas de intervención de la Dirección Municipal de la Mujer y son beneficiadas en las actividades y proyectos que ejecutan.

RECOMENDACIONES

Es importante que la Dirección Municipal de la Mujer fomente y promueva la participación a través de actividades y proyectos que ejecutan, así mismo darle seguimiento al Plan Operativo Anual en donde se establecen acciones en beneficio de las mujeres.

Que la Dirección Municipal de la Mujer realice alianzas con nuevas instituciones para impartir capacitaciones a nivel comunitario en el idioma materno, facilitando nuevos temas de interés social, en donde no solo se vea reflejado la participación efectiva, sino que obtengan nuevos conocimientos que les permitan empoderarse para la autogestión del desarrollo.

Contribuir en la sostenibilidad del proyecto a través del seguimiento de los procesos de formación, involucrando a otros comités para el fortalecimiento de sus capacidades y conocimientos.

A las autoridades municipales crear más programas y proyectos a favor de las mujeres y tomar en cuenta las opiniones y propuestas tanto verbales como escritas que realizan.

La universidad Rafael Landívar a través de la formación académica que brinda a los estudiantes, seguir con la metodología de contribuir en las diferentes instituciones a través de las Prácticas Profesionales Supervisadas específicamente en la Dirección Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco, debido a que la institución presenta diversas demandas y necesidades sociales.

CAPÍTULO IX

9. Marco teórico conceptual

9.1 Trabajo Social

“El Trabajo Social constituye una disciplina científica, con un contenido propio y autónomo, integrado por un conjunto sistemático y coherente de conocimientos transmisibles; unos métodos para obtener unos resultados; unas actitudes profesionales; una filosofía; una ética y unas organizaciones profesionales dedicadas a promover el progreso mediante el estudio y la investigación” (Martínez, 2006).

Utilizando el trabajo social como la forma operativa de intervención sobre la realidad social; y esto se consigue reflexionando y buscando alternativas de solución viables para atender los problemas y necesidades encontradas a través de la formulación de planes, programas y proyectos enfocados al bienestar social.

La idea del Trabajo Social como disciplina compleja se fundamenta en una visión transdisciplinarios de la profesión: ésta cuando es puesta frente a una realidad social, necesariamente se posiciona ante ella con una perspectiva de análisis social, con miras a la transformación social, pero esta acción de transformación solo puede ser alcanzada en forma íntegra, con una mirada de contexto y compleja mediada por el acervo teórico los saberes transdisciplinarios y no interdisciplinarios (Quiroz, 2000).

9 .2 Desarrollo social

El desarrollo social, tiene como finalidad mejorar los niveles de vida de la población, “asegurando el bienestar de los grupos humanos de forma directa”. Tal como lo establece el planteamiento de la ONU, el desarrollo social como parte fundamental para garantizar el mejoramiento de la vida de todas las personas. Se

entiende entonces que este tipo de desarrollo se enfoca básicamente a propiciar procesos de desarrollo que tienen que ver con mejorar la calidad de vida de la población garantizándole los espacios y los medios para su crecimiento humano.

Lo cual manifiesta la necesidad de que las organizaciones analicen su proyección para no estancarse únicamente en lo económico-productivo, sino velar también por satisfacer las necesidades individuales, familiares y colectivas de la población para un crecimiento social sólido.

9.3 Gerencia Social

La Gerencia Social otro elemento de suma importancia en la integración de este contenido debido a que se concibe como un proceso que busca el logro de los objetivos de un servicio social, mediante determinada tecnología (conocimientos, técnicas, instrumentos, procedimientos, materiales y equipos).

En este sentido, investigar las necesidades sociales del contexto es un requisito para elaborar respuestas estratégicas que conduzcan a reformar o revolucionar las políticas sociales en las cuales se inscriben los servicios sociales. A la vez, es una condición para explorar nuevas posibilidades metodológicas que permitan la productividad social de los servicios.

La Gerencia Social que tiene como objetivo de estudio el campo de análisis de instituciones y la organización de la producción, la gestión y evaluación son componentes de gran importancia porque gracias a estos se puede verificar los resultados que se quieren obtener y verificar así el impacto de estos en el sistema social. Su objetivo es mejorar las políticas sociales y los sistemas de producción y distribución de los Servicios Sociales.

Pasando a la relación de la gerencia social con el trabajo social encontramos que para que la Gerencia Social se enfrente a las particularidades en un

determinado ámbito debe ser eficiente; basándose en la utilización de herramientas que permitan al Trabajador Social encaminar su accionar para el logro de resultados.

9.4 Caja de Herramientas de la Gerencia Social

Las herramientas de la gerencia social incluyen aquel conjunto de metodologías e instrumentos para el análisis, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas y programas sociales, así como las técnicas para la resolución de conflictos, las metodologías de participación, y las de estructuración y coordinación de redes.

Las herramientas de la gerencia social apoyan la construcción de nuevos escenarios, la elaboración de visiones de largo plazo que ayudan a comprender el origen y tendencias de un determinado problema, y a generar ideas innovadoras como propuestas transformadoras de la realidad.

9.5 Participación Social fundamentada en la Gerencia Social

Para hacer posible la participación social están los “Consejos de Desarrollo, los cuales fueron creados por la Constitución Política de la República de Guatemala para formular políticas de desarrollo urbano y rural, con el aporte de todos los sectores, que tendrán oportunidad de dar a conocer sus puntos de vista y defender sus intereses. Así lo reconocen también los Acuerdos de Paz, cuando señalan que el proceso de desarrollo debe ser democrático y participativo”. Arenales (2008).

La participación social permite articular acuerdos, aglutinar esfuerzo, trazar metas, acciones que favorezca o satisfaga las necesidades de la población, en este espacio se pueden promover las coordinaciones de trabajo para poder brindar un mejor servicio a la población, evitando las duplicaciones de actividades.

9.6 Municipio

El municipio está conformado por la población, el territorio y el gobierno municipal. Según el artículo 2 del Código Municipal, el municipio es la unidad básica de organización territorial del Estado y el espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos políticos.

El elemento más importante del municipio es la población. Son los vecinos quienes eligen a las autoridades municipales para que ejerzan el gobierno municipal y cumplan las competencias municipales, dentro de las que destacan la prestación de servicios básicos y el desarrollo del municipio a través de sus comunidades y centros poblados

9.7 Municipalidad

Una municipalidad es una institución del estado que goza de autonomía por ser sus autoridades escogidas por elección popular y por darse su propio ordenamiento técnico y administrativo, para el cumplimiento de sus fines. Se encarga de realizar y administrar los servicios que necesita un pueblo o ciudad; sin embargo, indirectamente atiende las demandas de vecinos de otros municipios que se encuentren cerca.

La municipalidad puede desempeñar sus funciones con entera libertad, teniendo como una referencia su ley que es el Código Municipal y la constitución de la República de Guatemala.

9.8 Dirección Municipal de la Mujer

Las Dirección Municipal de la Mujer antes Oficina Municipal de la Mujer constituye un mecanismo para el avance de las mujeres dentro de la estructura municipal, facilitando el vínculo entre las demandas, necesidades y propuestas de las mujeres con las decisiones municipales. Permite el efectivo fortalecimiento de

los comités de mujeres que conllevan a una mayor incidencia en los espacios de toma de decisiones que permiten una mejor gestión a favor de este sector.

Ha surgido de la necesidad de las mujeres de contar con un espacio de interlocución con las autoridades a nivel local que permitan institucionalizar su participación en la toma de decisiones para garantizar la inclusión de sus necesidades en los planes, programas, proyectos y políticas municipales. Su responsabilidad es ejecutar funciones de planificación municipal con perspectiva de género, en coordinación directa con la dirección de su propia dependencia.

En el marco del proceso de fortalecimiento municipal, se concibe como una instancia que contribuye a los esfuerzos de la municipalidad en su papel de gobierno local que promueve el desarrollo integral basado en la equidad de género.

Entre sus atribuciones están:

1. Planificar y programar las acciones de carácter técnico que implementará la Oficina Municipal de la Mujer.
2. Ejecutar el presupuesto asignado por el concejo municipal para el funcionamiento de la oficina Municipal de la Mujer, específico del municipio.
3. Coordinar con el ente municipal encargado, la elaboración del manual de funciones de la oficina Municipal de la Mujer y el cumplimiento de sus atribuciones.
4. Informar al concejo municipal y a sus comisiones sobre la situación de las mujeres en el municipio.
5. Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente sobre sus derechos.
6. Promover la participación comunitaria de las mujeres en los distintos niveles del Sistema de consejos de desarrollo Urbano y Rural.

7. Informar y difundir al quehacer de la Oficina Municipal de la Mujer, a través de los medios de comunicación con el objeto de visibilizar acciones que la Oficina realiza en el municipio.
8. Coordinar con la dependencia responsables, la gestión de cooperación técnica, y financiera con entes nacionales e internacionales, para la implementación de acciones y proyectos a favor de las mujeres en el municipio.
9. Informar y proponer en las sesiones del concejo Municipal cuando se aborden temas relacionados con políticas públicas, planes, programas, proyectos, presupuestos y acciones relacionadas con las mujeres a nivel municipal.
10. Informar y proponer en la planificación técnica del Plan Operativo Anual Municipal en coordinación con la Dirección Municipal de Planificación en temas relacionados con las mujeres.}
11. Informar y proponer en la elaboración del presupuesto anual del municipal, en coordinación conjunta con la Dirección Municipal de Planificación y la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal, en temas relacionados a las mujeres.
12. Articular y coordinar acciones a nivel municipal con las comisiones Municipales de la familia, la mujer, la niñez, la juventud y adulto mayor, para establecer una relación armónica de trabajo que propicie el desarrollo integral de las mujeres.
13. Participar en las redes y/o mesas conformadas a nivel municipal, que tengan como fin la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación y violencia en contra de las mujeres, estableciendo alianza estratégica de articulación.
14. Coordinar con las instituciones del gobierno central las acciones y políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres.

9.9 Diagnóstico

El diagnóstico es “el acto o arte de conocer”; lo que se busca conocer son las causas de los problemas o dificultades que tiene la organización, para así ofrecer soluciones acordes a estos. Pero el diagnóstico no solo se realiza en el caso de que una institución se encuentre en dificultades, también en el caso de que no se presenten problemas, se realiza el diagnóstico buscando conocer los orígenes de ese buen comportamiento. (Thibaut, 1994).

9.10 Árbol de problemas

Es una técnica que se emplea para identificar todos los problemas vinculados con un tema específico o con una situación dada, utilizando la relación causa - efecto.

Si representamos gráficamente las relaciones causa - efecto de los problemas identificados, observaremos que éstos adoptan la forma de un árbol; de allí el nombre de la técnica. La noción de causa – efecto alude a un análisis de reflexión lógico que permite conocer las diversas dimensiones de un problema a partir de las siguientes preguntas: ¿cuál es el problema?, ¿Qué origina el problema? Y ¿Cuáles son sus consecuencias?

9.11 Red de actores

El capital social se encuentra más ligado a recursos socios estructurales, en los que destacan relaciones de autoridad, las relaciones de confianza y la asignación consensual de derechos que establecen las normas. El punto de vista de la teoría de redes es aún más enfático con respecto a cómo la sociedad se fundamenta y recrea.

Sus adeptos consideran que la estructura social se descubre al examinar las relaciones existentes entre unidades interactuantes, que normalmente son

denominados “actores” e incluye a individuos, instituciones, empresas y hasta naciones. Son las relaciones en sí mismas, los actores involucrados en ellas y como se vinculan entre sí y quizás, aunque no necesariamente sus contenidos, los que determinan que una sociedad y las posibles restricciones y guías a la conducta humana.

9.12 Diagrama de Venn

Es una herramienta que se utiliza para visualizar y discutir las diferentes funciones que desempeñan las instituciones, organizaciones, grupos y personas en una comunidad o vereda, y para poder entender cómo estos actores se relacionan entre si y analizar quienes participan en cada una de estos espacios. Se puede construir de manera colectiva un diagrama que representa estos grupos y sus relaciones.

9.13 Análisis Estratégico

Es una forma de reflexión que permite penetrar en la complejidad del problema seleccionado a 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. (Arenales Callejas, 2012)

El análisis estratégico permite entender el contexto en que se desarrolla la problemática del área de proyección, entender el ámbito en que se desenvuelve el problema principal identificado en el análisis situacional.

Hacer un análisis estratégico implica considerar un cúmulo de factores tanto internos como externos que influyen o pueden incidir sobre la estructura, el funcionamiento y la identidad del área de proyección. Éste análisis debe trascender la coyuntura y proyectarse a mediano y largo plazo, dado que las condiciones del entorno suelen cambiar en el transcurso del tiempo.

9.14 Proyecto

Respuesta a una necesidad planteada o sentida por cierto sector poblacional. Dicho de otra manera y según el diccionario del trabajo social de (Ezequiel Ander-Egg) designio o propósito de hacer algo, previsión, ordenamiento o premeditación que se hace para realizar algo o ejecutar una obra u operación. Técnicamente es la ordenación de un conjunto de actividades que, combinando recursos humanos, materiales financieros se desarrollan con el propósito de conseguir un objetivo determinado.

9.15 Organización

Es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no.

(Harold, 2008). Establecer una estructura en la organización de la empresa son de acuerdo a los roles a desempeñar, de manera que las personas que estén en el puesto asignado lo haga eficaz y eficientemente; no sólo se trata de que estén las personas indicada para los puestos sino también que sean los necesarios en la organización porque para la institución no es nada beneficioso que haya varios puestos para un área y no se cubra las actividades que se tienen que hacer.

9.16 Equidad

SEPREM (2008-2020) expone que equidad es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las diferencias específicas de cada persona o grupo humano. Es dar valor a las personas sin excluirlas por sus diferencias, dar justicia

sin importar su sexo, genero, clase, religión, edad, identidad cultural o identidad sexual.

9.17 Género

Según Lamas (2006). El concepto de género alude a las diferencias sociales construidas que se aprende y que pueden modificarse. El género es una categoría analítica imprescindible para comprender la desigualdad en campos que se consideraron neutrales, particularmente en el ámbito de la filosofía, la ciencia política y las ideas que inspiran los principios democráticos y la gobernabilidad.

9.18 Equidad de género

Distribución justa de acuerdo a los intereses y necesidades de hombres y mujeres. La equidad de género significa que mujeres y hombres independientemente de sus diferencias biológicas tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política cultural y familiar. Es importante la aceptación de las diferencias entre hombres y mujeres y la aceptación también de derechos buscando el ideal de un equilibrio en el que ninguno de ambos sexos se beneficie de manera injusta en perjuicio del otro.

La equidad de género está muy presente en la humanidad, desde los inicios de la vida social, económica, política. Anteriormente las mujeres no tenían derecho a ser escuchada ni a opinar ni mucho menos a ser parte de una sociedad, pero en la actualidad esos derechos se han ido respetando y se han visto que las mujeres se ven involucrada en diversos espacios de participación porque se le ha tomado en cuenta y no es vista como un ser inferior sino igual al hombre, con los mismos derechos.

El artículo 4 de la Constitución de la República de Guatemala establece que la libertad de igualdad en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derecho. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a

otra condición que menoscabe su dignidad, los seres humanos deben guardar conducta entre sí. (Constitución de la Republica de Guatemala, 1985)

La equidad de género es un derecho del ser humano. Las mujeres a veces no gozan de los mismos derechos que los hombres debido a las diferencias estructurales y la distribución desigual del poder. El principio de equidad de género implica considerar la igualdad y la equidad en mujeres y hombres, pero dando prioridad a las necesidades prácticas e intereses estratégicas de las mujeres por estar en desventaja en varios ámbitos de su desarrollo.

9.19 El rol de la mujer en el desarrollo local

La importancia del desarrollo local en su carácter social, permite hablar de la incidencia, del recurso humano como elemento primordial dirigido a apoyar a los grupos colectivos desfavorecidos. El desarrollo local también se basa en la identificación y aprovechamiento de los recursos y potencialidades.

En la comprensión que hablar de desarrollo implica un enfoque integral, en el desarrollo local no se deja de tomar en cuenta este aspecto, por lo tanto, el beneficio es para la población en general en la que está inmersa la mujer quienes refieren necesidades prácticas y estratégicas diferenciadas, necesarias de atender.

Ante lo expuesto el rol que desempeña la mujer como madre de familia mujer trabajadora, es un papel importante ya que también se siente comprometida con el desarrollo de su comunidad, a través de la participación en sus respectivos grupos comunitarios y los espacios a nivel municipal lo cual inciden, y promueven el desarrollo en la comunidad. Un desarrollo donde se valore y reconozca el aporte de las mujeres.

Las mujeres se encuentran al centro de los proyectos económicos, sociales y políticos, al desempeñar un papel protagónico, ellas contribuyen a la elaboración de un proyecto de sociedad mediante sus iniciativas diarias. Las mujeres desde

distintos espacios proponen nuevas formas de ver el desarrollo desde lo local hasta lo nacional, estas propuestas incluyen el buen vivir.

9.20 La Intervención del Trabajador Social y la Municipalización

La intervención es el comportamiento o papel que debe desempeñar un Trabajador Social tomando en cuenta la posición y los elementos con los que debe enfrentarse, principalmente en el ámbito local. En otras palabras, son las funciones que desempeña y que se esperan desempeñen, sobre un problema identificado o en determinado ámbito, en este caso en una municipalidad o en un municipio.

En términos prácticos la municipalización les permite a los territorios locales (municipios) la autonomía en algunos aspectos, en especial en el manejo de los recursos y de sus funciones. Esto conlleva a que se impulse la participación ciudadana y la generación de proyectos locales y la gestión de los mismos. Es en este apartado donde interviene el trabajador social conocido muchas veces como un asistente social.

9.21 Trabajo Social y su aporte en la participación de la Mujer

Nora Estrada, (2008) Para la Facultad de Ciencias Políticas y sociales de la universidad Rafael Landívar el Trabajo Social considera el estudio de las necesidades y problemas históricamente relevantes e interviene en ellos con el propósito de generar transformaciones sociales que incidan positivamente tanto en la esfera del desarrollo humano sustentable como en la esfera de la participación social y la promoción a los derechos humanos la justicia y la seguridad social.

El Trabajo Social está dirigido hacia la interacción entre la participación de la mujer y sus ambientes para que enriquezcan sus vidas y prevengan las disfunciones, por lo cual es un agente de cambio en la sociedad y en la vida de

las personas, familias y comunidades en las que se trabajan, una de las características del Trabajador Social es la dinámica de un sistema integrado, de valores teoría y práctica inherentes entre sí, es metodológica también porque permite contribuir el conocimiento y la transformación de los procesos para incidir en la participación de los sujetos, y en el desarrollo social.

¿Qué rol debe de tener el trabajo social en el tema de la participación de la mujer? debe de estar ligada intrínsecamente a facilitar la promoción y el cambio social, para la resolución de problemas, que enfrenta a diario la sociedad y las mujeres porque dichos conflictos o problemas no permiten que la participación de la mujer tenga representatividad en las acciones ya mencionadas, estos obstáculos de los conflictos, no permiten fortalecer el potencial humano y también obstaculiza el mejoramiento de sus condiciones de vida a nivel personal, comunitario, local, municipal y nacional.

9.22 Comité de mujeres

Es el encargado de velar por el bienestar de las mujeres de la comunidad y buscar proyectos productivos en instituciones públicas y privadas que trabajan con el género femenino de las comunidades.

Estos comités son grupos organizados que permiten la incorporación masiva de las mujeres en la lucha contra el patriarcado y sus expresiones machistas y misóginas. Por ello, en el marco de la construcción del Estado Comunal, los comités de mujeres son instancias de vanguardia en la lucha por la nueva sociedad (Comunal, 2014)

Lo anterior indica que las mujeres están abocadas en las comunidades a resolver problemas urgentes, como la necesidad de vivienda, servicios públicos, educación, salud, entre otros. Y por otro lado, que todavía se debe seguir avanzando en la construcción de una conciencia feminista y de género que

permita identificar y valorar las problemáticas específicas de las mujeres como sector social.

El comité de mujeres como otros líderes comunitarios tiene sus propias funciones:

1. Elegir a los integrantes y fijar el tiempo de duración en sus cargos de acuerdo a sus propios principios y procedimientos de la comunidad.
2. Ser la representante legal de todos los miembros de la Junta Directiva.
3. Promover, facilitar y apoyar la organización y participación activa de la comunidad y sus organizaciones en la identificación de las necesidades más importantes.
4. Velar por los intereses y necesidades de la comunidad.
5. Promover y velar por la coordinación, tanto entre las autoridades comunitarias, la organización y los miembros de la comunidad, así como entre las instituciones públicas y privadas.
6. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la asamblea general
7. Es el responsable de convocar y dirigir las reuniones ordinarias y extraordinarias de la comunidad.
8. Es el responsable de orientar, conducir y proyectar a la organización sus fines y objetivos.

9.23 Incidencia

La incidencia es una vía para influir en las políticas públicas dirigidas a un cambio social concreto, mediante propuestas viables y sustentadas en el análisis, la información, la persuasión y la presión pertinente. El derecho de la ciudadanía a intervenir en la solución de los problemas que le afectan es el punto de partida para este campo de acción.

Para incidir se requiere de la acción política, fundamental para establecer la interlocución directa con instituciones diversas índoles a fin de lograr los cambios deseados.

9.24 Plan

“El plan se refiere a las decisiones de carácter general que se toman para lograr o alcanzar “algo”, que se cree valido, en plazos establecidos y etapas definidas” (Aprender a Enseñar, s.f.)

Regularmente están enfocados a un área determinada sea este país o región. Estos planes expresan lineamientos políticos fundamentales y la asignación de recursos para su ejecución. Los planes a nivel nacional son utilizados para las distintas acciones enfocadas a la población mediante ministerios, secretarios u otras organizaciones que ejecutan planes con diversidad de temáticas, sean estas sociales, económicas, políticas o culturales. Por ejemplo: el alcance del plan es tan amplio que puede emplearse el término, refiriéndose a los sectores sociales; de ahí que se hable de plan educativo, plan de salud, plan de vivienda. Plan de servicios social entre otros.

9.25 Formación

La formación es sinónimo de aprendizaje, este elemento es fundamental para que las personas tengan la capacidad de desenvolverse y enfrentarse durante su vida adulta a situaciones que le presentan en la dinámica de una sociedad que evoluciona con tanta rapidez. Existen instituciones gubernamentales y no gubernamentales que han unido esfuerzo para formar al recurso humano a través de capacitaciones, donde se pretende formar a las personas con el eje temática de la participación ciudadana.

9.26 Proceso de formación

Es un proceso de aprendizaje continuo que permite a las personas apropiarse de los conocimientos y los apliquen, generando así aprendizajes significativos.

El proceso de formación es vital para la planificación de sucesión y del desarrollo de liderazgo. Para que la formación sea eficaz ha de seguir una serie de etapas muy concretas:

1. Evaluación de las necesidades
2. Desarrollo de un plan de formación
3. Impartición de las acciones formativas
4. Evaluación

9.27 Plan de formación

El plan de Formación se puede definir como un conjunto coherente y ordenado de acciones formativas, planificadas en un período concreto de tiempo y encaminado a dotar y perfeccionar las competencias requeridas para el logro de los objetivos.

Refiere el ejercicio profesional de las y los Trabajadores Sociales, subyacen métodos que guían el análisis de los problemas la selección de alternativas de atención, la elaboración de respuestas planificadas, la ejecución de planes, programas y proyectos (María Molina, Nidia Morera, 1999). Ante lo expuesto las y los trabajadores sociales realizan acciones en función de los problemas que existe, siendo analístico de la realidad social, de esa forma le permite realizar propuestas de cambio social que promueve la participación y el desarrollo sostenible

Plan de formación, es una serie planificada y organizada de experiencia de aprendizaje relacionado con un tema específico o con grupo de tareas determinadas. Este término puede aplicarse a experiencias dirigidas por un formador o animador.

9.28 Plan de formación participativa

El plan de formación constituye un instrumento de sensibilización, de apoyo y de fortalecimiento del proceso, en sintonía con la Estrategia según indica Quevedo Isidro, (1998).

Es una serie planificada y organizada de experiencias de aprendizaje relacionadas con un tema específico o con un grupo de tareas determinado. Este término puede aplicarse a experiencias dirigidas por un formador o animador a la auto instrucción empleada en formación o educación.

Es una nueva propuesta como teórica y práctica de la planificación donde se utilizan procedimientos estratégicos, en los que interesa de manera particular la direccionalidad del proceso y ajustar tanto y cuanto sea necesario y según la intervención de los diferentes actores sociales, la trayectoria del proceso de planificación en sus realizaciones concreta. Ander-Egg Ezequiel (1995)

9.29 Concientización

Paulo Freire escribe: "Es solamente por medio de la educación que no separa la acción de la reflexión, la teoría de la práctica, la conciencia del mundo, que es posible adquirir aquella forma dialéctica del pensamiento que contribuya a la inserción del hombre como sujeto de la realidad histórica" (Chesney, 2008)

Una persona es consciente de algo cuando se ha mentalizado de ello, es decir cuando es consciente de las consecuencias que tiene sus actos, también implica vivir de una forma consciente, es decir buscando la profundidad de la realidad. Es importante ser consciente de lo que uno es.

Dentro del proceso de aprendizaje se van tomando conciencia de nuevas cosas y a través de ello uno puede tomar decisiones efectivas que conecten con la verdad, por esa razón es importante tener la mente abierta, ser observador, practicar la escucha activa y meditar sobre asuntos importantes de la existencia para elevar el nivel de conciencia. La concientización implica hacerle tomar

conciencia de un asunto determinado, mostrarle una verdad a través del diálogo y hacerle reflexionar sobre un asunto concreto.

9.30 Capacitación

Capacitación o desarrollo del personal es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería de saber para desempeñar un cargo o una tarea y lo que sabe realmente.

Es importante saber que las capacitaciones se realizan durante la inducción de una persona o un colectivo, y es la formación que se brinda a personas que son recientes en un cargo o trabajo, también se aplica cuando hay novedades que afectan tareas o funciones o cuando se hace necesario elevar el nivel general de los conocimientos y esto se debe ver como inversión en los recursos humanos porque no solo contribuye en la formación de las personas como parte de un grupo organizado, sino también para su vida.

9.31 Participación

La participación se encuentra asociada a la conducta humana vinculada a cuestiones éticas y morales, un concepto relacionado a varios aspectos de la sociedad que van desde lo ambiental, social, cultural y también lo natural, pues más allá de lo humano, en una conclusión se puede decir que la participación de la acción de tomar o formar parte de algo.

Según Flisfich (1980), define la participación desde la acción colectiva como “aquella que requiere la presencia de un cierto número de personas, cuyos comportamientos se determina recíprocamente, según lo cual participar ser intervenir en alguna forma de acción colectiva, siendo la participación referida acciones colectivas provistas de una decisión colectiva”.

La participación social significa que todos los actores sociales de una comunidad toman parte en las deliberaciones y decisiones sobre cualquier problema que afecta a la comunidad, incluyendo las decisiones sobre necesidades y prioridades, la asunción de las responsabilidades, obligaciones para la formulación de planes, adopción de medidas y evaluar los resultados.

Es importante que la comunidad esté debidamente organizada ya que la participación debe ser voluntaria, sin presiones políticas, con buena coordinación con todos los entes que propician el desarrollo comunitario.

Niveles de participación:

1. Acceder a la información: En este nivel la participación consiste en estar informado o informada; ya sea porque uno se preocupa en estarlo o porque la entidad se preocupa de informar.
2. Opinar o ser consultados: Es el nivel en el que ya hay una participación más activa que en el nivel anterior. Se da una opinión de algo ya sea por tener iniciativa o porque la entidad pregunta por opiniones.
3. Hacer propuestas: Este nivel de participación supone no solo dar opinión sino proponer acciones concretas de ejecución tomando la iniciativa en participar.
4. Decidir: Es el nivel más alto de participación democrática puesto que implica que la opinión es tenida en cuenta y vale igual que la de cualquier otro para el resultado final.
5. Actuar: Consiste en poner en prácticas acciones concretas, ejecutar las decisiones tomadas, gestionar actividades, tareas, etc.

9.32 Participación de la mujer

La participación de la mujer ha sido y es considerada como una estrategia central en la construcción de la equidad de género y en la profundización de la

democracia. Por lo tanto, la mujer ha estado inmersa en grandes desafíos para ejercer y construir el ejercicio de la ciudadanía y su participación activa en los espacios culturales, económicos, sociales y políticos.

A la mujer se le deja con una participación ciudadana y política limitada a votar cada cuatro años en los procesos electorales. Actualmente son pocas las mujeres que han asumido el reto de ser postulados para ocupar espacios de elección popular puesto que son los hombres quienes asumen las decisiones dentro de las organizaciones políticas a nivel local, departamental y nacional.

Cabe resaltar la falta de oportunidades que se le han brindado a las mujeres y el poco interés que la sociedad ejerce en el apoyo a las mismas tomando en consideración que las propias mujeres no se apoyan, porque aún se cree que estas son incapaces de gobernar y de tomar decisiones que contribuyan al desarrollo integral de la sociedad en general.

La mujer tiene distintas capacidades; es líder, crítica, honesta, emprendedora, creadora de nuevas ideas y propuestas, tienen distintas características positivas que son elemento fundamental para lograr el desarrollo. A través de la participación de la mujer, se promueve una cultura equitativa e incluyente para fortalecer los distintos espacios existentes y contribuir a mejorar las condiciones de vida y satisfacción de necesidades de los grupos más excluidos, los espacios de participación de la mujer en su mayoría son en programas y proyectos de las organizaciones no gubernamentales, comités y organizaciones comunitarias.

9.33 Participación efectiva

La participación es un medio, no un fin en sí misma, por ende, la participación de las mujeres es el vehículo por medio del cual ellas inciden para lograr la realización de sus derechos efectivos, superando su condición de vida y alcanzar una ciudadanía política, económica, social y cultural.

La participación como principio y derecho genera obligaciones claras al Estado para proteger, garantizar y promover dicha participación sobre todo cuando la población objetivo tiene ciertas características de vulnerabilidad, el derecho a la participación efectiva de las mujeres, busca fortalecer, facilitar y proteger los mecanismos de incidencia y sus organizaciones bajo una mirada de reconocimiento generando así coordinación entre las diferentes instancias de participación a nivel comunitario, municipal, departamental y nacional.

9.34 Grupo focal

Es una técnica de investigación cualitativa para recabar información, que consiste en una entrevista grupal, semiestructurada, dirigida por un facilitador a través de un guion de temas. Busca la interacción entre los participantes como método para generar información.

A través de los grupos focales se consigue información en profundidad sobre lo que las personas opinan y hacen explorando los por qué y los cómo de sus opiniones y acciones. No se obtienen cifras ni datos que permitan medir aspectos algunos y se trabaja con la información que se expresa en los discursos y conversaciones de los grupos. (Prieto, 2002)

La técnica de los grupos focales es una reunión con modalidad de entrevista grupal abierta y estructurada, en donde se procura que un grupo de individuos seleccionado por los investigadores discutan y elaboren, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación como una detección de necesidad de capacitación.

9.35 Asamblea comunitaria

La asamblea comunitaria es el encuentro entre varias personas y sectores de un determinado lugar

Se denomina asamblea a la reunión de individuos con la finalidad de tomar alguna decisión de forma conjunta y desde el punto de vista político es un órgano que asume de forma total o parcial al poder legislativo.

9.36 Reactivación de comités de mujeres

La reactivación se considera el hecho de activar algo, en este tema es la de reactivar a los comités de mujeres, grupos organizados que ya están acreditadas pero que no ejercen su función, lo que se pretende es que tengan una plena participación en las áreas de intervención de la Dirección Municipal de la Mujer, esto se puede lograr si los comités de mujeres han sido capacitados y están empoderadas sobre diversos temas.

9.37 Sostenibilidad.

Según, el cuaderno de gerencia social I (URL 2008), señala que la “sostenibilidad de una política, programa o proyecto social, permite verificar en qué medida los resultados han sido o tienen probabilidades de ser duraderos después de finalizado. Los factores que inciden en la sostenibilidad se examinan sobre la base de la prioridad asignada a la política, programa y proyecto social por los interesados”

La sostenibilidad hace referencia a la disponibilidad de los recursos administrativos, financieros y humanos, para que una organización pueda permanecer prestando cualquier servicio comunitario con la población beneficiaria. Se apuesta con la sostenibilidad que las iniciativas o estrategias puedan mantenerse en el tiempo, fundamentalmente.

FUENTES CONSULTADAS

1. Constitución de la Republica de Guatemala. (1985). Guatemala.
2. Arenales Callejas, O. E. (2008). Guía Didáctica Para Realizar La Práctica Profesional Supervisada. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
3. Arenales Callejas, O. (2012). Guía didáctica para realizar la práctica profesional supervisada, orientaciones practicas para realizar el proceso.
4. Chesney, L. (2008). La conicentización de Paulo Freire. Universidad Central de Venezuela.
5. Comunal, M. (2014). Comités para la mujer e igualdad de género en los consejos comunales y las comunas . Venezuela: La estrella roja.
6. Equidad de género. Recuperado el 14 de septiembre de 2016, de <http://www.ifad.org/gender/glossary>.
7. Equidad de género. (s.f.). Recuperado el 16 de septiembre de 2016, de www.salud180.com/..equidad-de-genero
8. Europea, U. (2008). Manual de funciones de la Oficina Municipal de la Mujer. Guatemala: Primera Edición .
9. Frigo, E. (s.f.). ¿Qué es la capcitación? . Recuperado el 15 de septiembre de 2016, de www.forodeseguridad.com
- 10.k., H. (2008). Administración una perspectiva global y empresarial. Recuperado el 14 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/consejos-para-una-buena-organización-de-talentos/>
- 11.Lagarde, M. (s.f.). Empoderar a las mujeres. Recuperado el 16 de septiembre de 2016, de empoderarmujeres.blogspot.com
- 12.María Molina, Nidia Morera. (1999). La gerencia de servicios sociales Argentina. Argentina : Lumen.
- 13.Martínez, M. M. (2006). Teoría del Trabajo Social. Madrid, España.
- 14.PROFASAR. (2006-2010). Cuaderno de Trabajo, Gerencia Social I. Universidad Rafael Landivar.

15. Plan de formación participativa. Recuperado el 19 de septiembre de 2016, de www.oadl.dip-caceres.org/vprofe.
16. Quetzaltenango, C. M. (2011). Agenda de Desarrollo Municipal de Las Mujeres de Quetzaltenango. Quetzaltenango: Los Altos.
17. Quiroz, M. (2000). Fundamentos teóricos y espistemológicos del Trabajo Social. Concepción, Chile.
18. Secretaría Presidencia de la Mujer SEPREM (2008-2023), Conociendo la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades.
19. Aprender a Enseñar. (s.f.). Recuperado el 4 de mayo de 2015, de Jimdo: <http://cursoformaciondeformadores.jimdo.com/plan-programa-proyecto/>
20. Thibaut. (1994). Recuperado el 15 de septiembre de 2016, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013-gratis/2013a/1314/diagnosotico.html>
21. úbeda, V. (3 de enero de 2014). El principio de participación activa y consciente. Recuperado el 16 de septiembre de 2016, de www.vicenteubeda.com/el-principio-d

Anexos

Anexo I: Carta cualitativa



Dirección del Departamento de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Teléfono: (502) 24262626 ext. 2315 y 2371
Fax: ext.2369
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad. 01016
aghernandez@url.edu.gt

EVALUACIÓN CUALITATIVA POR EL CENTRO DE PRÁCTICA

Nombre del estudiante: Anñy Nataly Xol Xol Carné: 2318212

Centro de Práctica: Dirección Municipal de la Mujer, San Juan Chamelco, Alta Verapaz

Nombre de la propuesta de PPS: Proceso de formación para la participación efectiva de los comités de mujeres en las áreas de intervención de la Dirección Municipal de la Mujer del municipio de San Juan Chamelco.

Nombre del Docente de PPS II: Licda. Aura Violeta Caal Jucub de Gonzales

Nombre de la Persona Enlace: Licda. Heidy Eunice Osorio Rummler

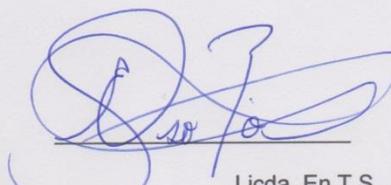
Aspectos mínimos que deben evaluarse:

- Asistencia: Se presentó de acuerdo a los horarios establecidos en el centro de práctica y en las ocasiones en las que se les requería fuera de los horarios de trabajo (fin de semana). En todos los meses de práctica su participación y asistencia fue consistente.
- Identificación con la institución: Se integró de manera perfecta con el equipo de trabajo, siendo tomada como parte del personal y tomando en cuenta sus opiniones en la realización de actividades. Comprendió las políticas institucionales de manera adecuada lo que hizo que fuera muy eficiente al momento de delegar funciones o trabajos específicos. La metodología de práctica que presta la Universidad Rafael Landívar hizo su compenetración en el grupo. La confianza y experiencia de la estudiante facilitó que se le delegaran tareas específicas, seguimiento de casos, atención a los usuarios y atención en oficina.

- Relaciones interpersonales: Mostro gran habilidad para relacionarse con las personas en dos aspectos importantes. 1. El servicio a las personas que llegan a la Dirección en busca de información o para seguimiento de casos teniendo algunos usuarios en particular que se acercaban a ella para la obtención de información. 2. El trabajo en equipo con los compañeros de trabajo fue muy buena no solo con las personas integrantes de la dirección sino de toda la municipalidad; teniendo la dirección a su cargo dos unidades más como lo es la OMPNA Y OMSAN al momento de requerir apoyo solicitaban que fuera la estudiante Anfy la responsable por la buena comunicación, relación y trabajo realizado.
- Colaboración: Siempre hubo disposición de colaborar en las actividades propias de la Dirección y otras de índole municipal en la que pudo integrarse, fue de mucha ayuda principalmente en: seguimiento de casos de violencia contra la mujer, realización de documentos técnicos para el manejo de información, capacitación a grupos, y en la Comisión de Prevención de Violencia COMUPRE.
- Liderazgo: Correcto y eficiente al momentos de brindar los espacios oportunos de ponerlo en práctica.
- Gestión y manejo de los recursos: Efectiva en la realización de tareas, en la utilización durante el proceso de ejecución de su proyecto en los recursos que se pudo colaborar fueron utilizados de la mejor manera y en los que no fue posible colaborarle ella realizo los procesos de gestión necesarios entregando siempre buenos resultados y atención a las miembros de los comités.
- Ejecución y aporte de la propuesta: Excelente por el impacto que tendrá en la Dirección esto debido a que por el nivel de cobertura y múltiples actividades que se llevan a cabo a nivel municipal causa dificultad brindar la atención especial que necesitan los comités de mujeres por lo que el problema identificado y la ejecución del proyecto para su disminución fue bastante acertada e importante para la generación de cambio. El plan formativo con su metodología pretende ser replicado con los otros comités de mujeres a lo largo del año.

Otros: Durante el proceso de práctica se pudo observar de parte de todos los miembros del equipo el crecimiento profesional de la estudiante su buena relación e identificación con la temática de género, habilidades para la capacitación y utilización de herramientas técnicas.

Fecha: 05 de Mayo de 2017



Licda. En T.S.
Heidy Eunice Osorio Rummier



Anexo II: Nota de aceptación



MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN CHAMELCO

DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ

GUATEMALA, C. A.

Fínca Municipal Sesíbcché. PBX: 77740277 www.munichamelco.gob.gt

Chamelco@yahoo.com

San Juan Chamelco, A.V. 01 de Julio del 2016

Magister:
Juliana AjúPatal
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Sede Regional de La Verapaz

Nosotros: Municipalidad de San Juan Chamelco, A.V.
por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: Anñy Nataly Xol Xol
Carné: 2318212,
se presentó a nuestra organización con el objetivo de solicitar espacio para
realizar su Práctica Profesional Supervisada I y II, a lo cual estamos en la
disponibilidad de brindarle el espacio y las condiciones necesarias para que
realice su trabajo en el área de: Oficina Municipal de la Mujer
lo cual implica que tendrá acceso a la información necesaria para la buena
realización de su trabajo.

Así mismo, hacemos de su conocimiento que la persona nombrada como
persona enlace es: Claudia Rosmery Caz Quib, quien se desempeña en el
área de: Oficina Municipal de la Mujer.

Atentamente,

Rubén Alfredo Díaz Chub
Coordinador de Recursos Humanos



Anexo III: Carta de validación del primer resultado.



San Juan Chamelco, A.V. Abril 2017

Por medio de la presente se hace constar que la Dirección Municipal de la Mujer de San Juan Chamelco, tiene conocimiento de la elaboración de un documento que contiene diferentes temas de capacitación dirigida a comités de mujeres con el título: **Plan de formación**, documento diseñado con el propósito de aplicarlo en 4 talleres de capacitación, el documento responde al primer resultado de intervención de PPS II, **elaboración y validación del Plan de formación para promover la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural en las acciones que realiza la DMM.**

Por lo anterior siendo la responsable de supervisar las acciones de la estudiante de PPS y con la potestad de tener a mi cargo la Dirección Municipal de la Mujer se da por **VALIDADO** el documento por medio de esta nota, que será aplicado en beneficio de 6 comités de mujeres de diferentes comunidades.

F. 
Licda. Heidy Eunice Osorio Rummler
Directora Municipal de la Mujer
Enlace Institucional





PLAN DE FORMACIÓN



❖ Dinámicas

❖ Métodos

❖ Evaluaciones



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

PRESENTACIÓN

La participación de la mujer ha presentado avances en los últimos años, pero aún no se visibiliza en el nivel local por la situación de exclusión que vive, en este contexto surge la necesidad de capacitar a las mujeres para garantizar el respeto y el cumplimiento de los Derechos Humanos y que tengan una participación efectiva como ciudadanas del municipio.

La Dirección Municipal de la Mujer conocida por sus siglas DMM, de acuerdo a las Reformas al decreto número 12-2002 del Congreso de la República, código municipal artículo 96 Bis la oficina se convierte en una Dirección en la organización interna y es la responsable de promover la participación comunitaria, asume el compromiso de apoyar a las mujeres y contar con espacios de discusión, capacitación, proyección y acompañamiento en el campo de incidencia política y de participación ciudadana. La DMM realiza acciones importantes, como la institucionalidad de la mujer a nivel municipal y reforzar el papel de las mujeres en la ampliación de la participación y presencia política a nivel local.

En línea de apoyar los procesos surge el presente plan de formación que está diseñado para realizar capacitaciones y mejorar la participación efectiva de los comités de mujeres que atiende la Dirección Municipal de la Mujer, ha sido orientada para ser un material de apoyo al personal y de esta forma puedan preparar las capacitaciones de manera adecuada. El plan de formación también proporciona información general de las metodologías a utilizar y los procedimientos a seguir. La formación es un paso muy importante para que las personas puedan fortalecer y obtener nuevos conocimientos.

JUSTIFICACIÓN

Los comités de mujeres son actores claves dentro de su comunidad y deben estar capacitadas para que puedan aportar ideas innovadoras, que no solo servirá para su vida personal, sino para las demás mujeres a quienes dirigen, es importante que las mujeres tengan iniciativa en participar de manera efectiva y en diferentes ámbitos para que puedan enfrentarse a la realidad y contribuir a través de la participación al desarrollo de su comunidad.

El presente plan contiene una propuesta de temas para capacitar a los comités de mujeres. A través de la intervención con los comités de mujeres se conocerán y comprenderán mejor sus necesidades, demandas y preferencias. Una de las necesidades presentadas específicamente por los grupos organizados de mujeres, es la escasa formación que se les ha brindado.

La implementación del plan de formación permitirá fomentar el respeto a los Derechos Humanos de las mujeres y que se puedan reconocer como actoras de cambio y desarrollo, dotándose de capacidad para expresar y planificar diferentes actividades que les benefician, esto implica prepararlas en diferentes temas a través de capacitaciones.

Con el fortalecimiento de seis comités de mujeres del área rural se espera generar en ellas la participación efectiva, siendo ellas una vía para alcanzar el desarrollo sostenible. Cabe mencionar que para recopilar la información se contó con el apoyo del equipo técnico de la DMM y de las representantes de los comités de mujeres en 6 comunidades quienes colaboraron a través de la identificación de los temas que contiene el plan de formación.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los conocimientos y capacidades de los comités de mujeres para su participación efectiva en las áreas de intervención de la Dirección Municipal de la Mujer.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Facilitar espacios participativos de análisis, reflexión e intercambio de ideas a través de la socialización de los temas del plan de formación.
- Desarrollar competencias en los comités de mujeres para su inclusión y participación en los procesos de toma de decisión.

¿QUÉ ES UN CAPACITADOR?

El Capacitador es responsable de aplicar y ejecutar las herramientas para facilitar el aprendizaje del contenido del taller. Además se hace cargo del proceso y la dinámica. Estabiliza y lleva el proceso asegurándose de que siempre se siga el hilo conductor para llegar a los resultados de acuerdo con los objetivos del taller.

Funciones de un capacitador

1. Capacidad de capacitación: tener conocimientos profundos sobre la metodología y nociones básicas del tema. Tenga en cuenta que el objetivo del taller es el fortalecimiento en cuanto a contenido, y que la metodología es la vía para lograrlo.



Fuente: diegojfontes.wordpress.com

2. Capacidad de manejo del grupo: conseguir generar un ambiente positivo y agradable que facilite la integración de todos. También significa tener la sensibilidad para detectar y tratar los conflictos en el momento y la magnitud adecuada, teniendo en cuenta de no asumir los conflictos del grupo como suyos, ni tomar una postura a favor o en contra, sino conservar siempre una actitud neutral.

3. Es importante mantener el equilibrio entre ser tolerante y ser rígido cuando sea necesario para el proceso, sin llegar a imponer sus propias ideas u opiniones a los participantes.

4. Capacidad de planificación: manejar el tiempo sin volverse esclavo de él y sin interrumpir el proceso del taller. Para esto hay que saber priorizar, tener iniciativa y ser flexible, para así poder decidir rápidamente cómo seguir y ajustar el programa sobre la marcha. Además, se deben planificar y organizar a tiempo los materiales que se requieren.



Fuente: inm.gov.co

5. Capacidad de reflexión: esto se refiere, por una parte, al análisis y la retroalimentación del proceso, y por otra, a la autorreflexión. Los participantes se identificarán con el capacitador y verán en él un ejemplo. Por eso el moderador debe autorregular su comportamiento y decisiones durante todo el proceso.



Fuente: fiteconcultore.es

6. Capacidad de motivar: facilitar un ambiente abierto y de confianza utilizando herramientas apropiadas que relajen y faciliten las jornadas de aprendizaje.

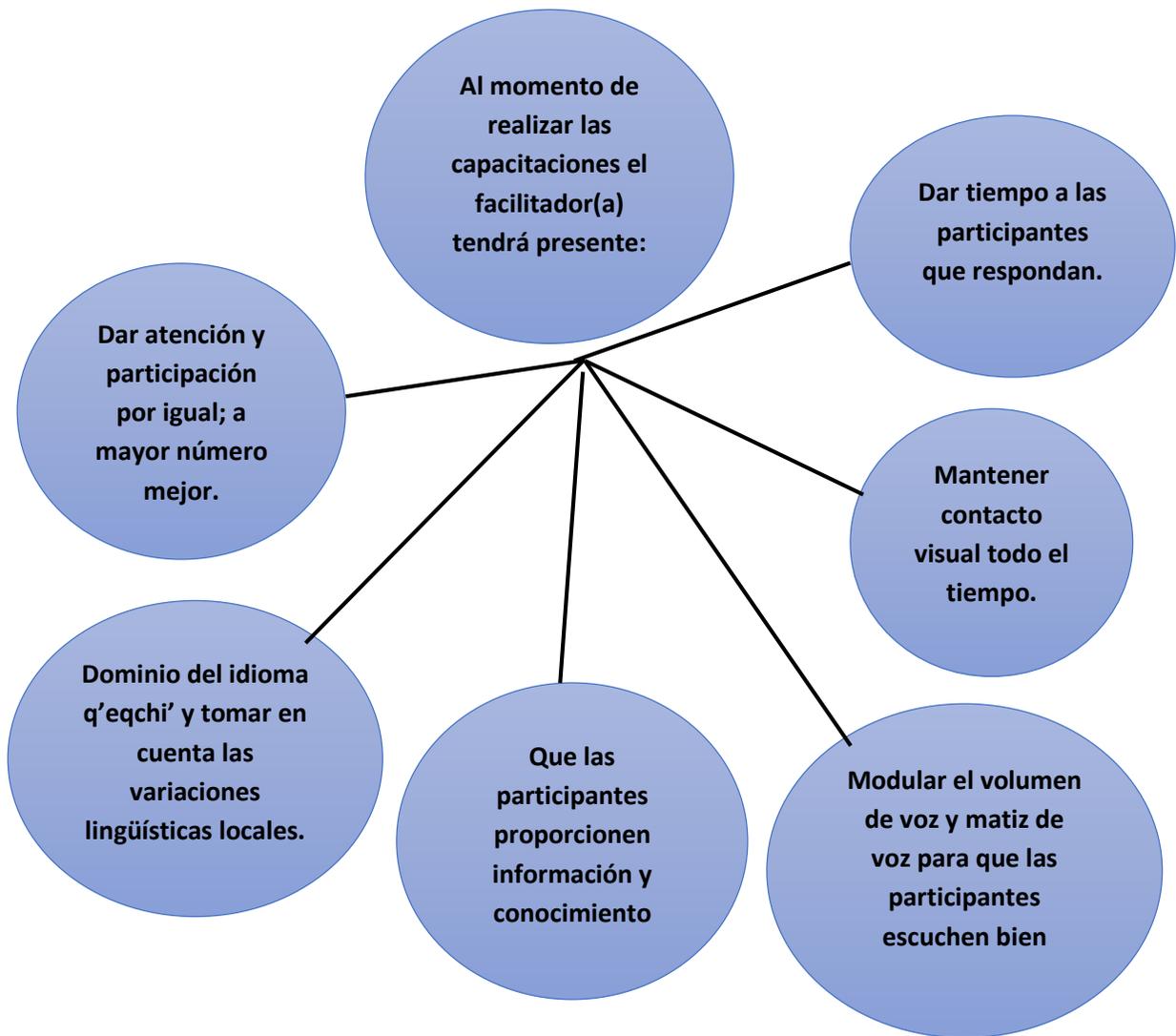
7. El idioma es imprescindible que todos dominen bien el idioma del taller. Si esto no es posible, existe la posibilidad de trabajar con intérpretes; por ejemplo, lenguas indígenas.
8. Habilidad de crear un ambiente positivo y abierto en el que todos se sientan libres de participar y tengan la sensación de que sus aportes son valorados y están contribuyendo con el aprendizaje colectivo.
9. El capacitador o capacitadora debe contemplar siempre un "plan B" puede ser una alternativa para evitar o mitigar las dificultades que se presenten en el desarrollo de la capacitación.



10. Utilizar la experiencia y habilidad para evitar y corregir las dificultades que se presentan antes, durante y después del taller.

Fuente: capacitacioncl.edu.pe

Aspectos que debe tener presente una persona en todos los talleres de capacitación.



Fuente: Juan Moncada, PROCOMIDA.

MÓDULOS

Módulo I: Desarrollo personal	Autoestima Manejo de emociones en la mujer Violencia contra la mujer Derechos de las mujeres Equidad de género
Módulo II: Participación ciudadana	¿Qué es participación? Niveles de participación Rol de la mujer en la sociedad. Mujeres y desarrollo local
Módulo III: Organización de las Mujeres	Comités de mujeres Funciones de los comités de mujeres ¿Qué es el liderazgo? Auditoría Social
Módulo V: Incidencia política de las mujeres:	¿Qué es incidencia política? La violencia y discriminación hacia las mujeres en relación a la participación e incidencia.

METODOLOGÍA

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Es la información que el individuo tiene almacenado en su memoria, debido a sus experiencias pasadas, es el primer elemento que dinamiza un proceso de aprendizaje.



Fuente: Imágenes prediseñadas

ACTIVIDADES PARA ESTIMULAR LA PARTICIPACIÓN.

Dinámica rompe hielos, de integración, etc. A través de estas dinámicas se pretende que las participantes encuentren un espacio motivante, de confianza y donde puedan expresar libremente sus ideas, pensamientos, inquietudes, dudas y puedan convivir y compartir libremente con sus pares.

ACTIVIDADES PARA PROMOVER EL ANÁLISIS COLECTIVO

Estudio de casos, lluvia de ideas, cortos audiovisuales y lecturas cortas. Para el abordaje de cada uno de los temas desarrollados se plantea analizar diversos casos que ejemplifiquen la realidad de las mujeres guatemaltecas en el ejercicio de sus derechos y la participación efectiva con la finalidad de facilitar la discusión en plenaria a través de lluvia de ideas y conclusiones aportadas por las participantes.

JUEGOS CREATIVOS

Juego de roles, sociodramas, dramatizaciones, etc. Se plantean casos a las participantes que deben analizar y adoptar los roles que se reflejan en los mismos para que logren tener un acercamiento entre ellas, generar confianza y logren

identificarse en las diferentes situaciones que enfrentan las mujeres guatemaltecas, tomando en cuenta su diversidad etaria, étnica, escolar, política y económica.

ESPACIO DE DIÁLOGO

Mesas de trabajo, debates y paneles.

Las participantes integran mesas o grupos de trabajos para la discusión, debates y paneles para que las participantes logren socializar sus conocimientos sobre los temas desarrollados, su relación con su experiencia vivida.



Fuente: Imágenes prediseñadas

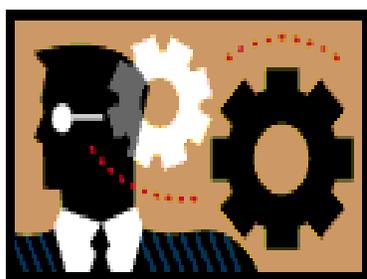
REFLEXIÓN Y ANÁLISIS PARTICIPATIVO



Exposición, trabajos grupales guiados a través del diálogo, análisis de notas, medios de comunicación, escritos sobre la realidad guatemalteca enfocados en la temática.

Fuente: Imágenes prediseñadas

REFLEXIÓN PERSONAL



Para que el aprendizaje sea significativo se propone que cada participante lleve un diario personal sobre el aprendizaje que ha adquirido a través de sus propias reflexiones y conclusiones relacionándolo con su diario vivir o bien situaciones que se han presentado en su alrededor.

Fuente: Imágenes prediseñadas

EVALUACIÓN DEL PROCESO:

La evaluación es la valoración de los logros de cada una de las actividades, puede ser de manera oral o escrita.

DESARROLLO PERSONAL

MÓDULO I

CONTENIDOS

Autoestima

Manejo de emociones en la mujer

Violencia contra la mujer

Derechos de las mujeres

Equidad de género

Autoestima

Objetivo

Valorar las propias acciones y de los demás de la forma más adecuada.

Bienvenida y oración: El o la capacitadora se presenta cordialmente generando confianza y empatía con los participantes, de igual manera es importante encomendar en las manos de Dios cada actividad que se realice.

¿Qué comprendemos por autoestima?

La Autoestima es la percepción emocional que las personas tienen de sí mismas. Puede expresarse como el amor hacia uno mismo



Fuente: Hernández Castillo (2008)

Metodología:

1. Divida el grupo grande en tríadas (pequeños grupos con tres miembros). Pídeles elegir un observador (la persona A) por tríada. Entregue a cada tríada un trozo de papel manila (de 2m de largo) y un marcador.
2. Indique a la persona A (el observador) que debe pedir detalles personales a la persona B para que puedan crear una buena historia acerca de ella. Dígales que al final de esta actividad presentarán la persona B a todo el grupo.
3. Pida a la persona B acostarse sobre el papel. Su otro compañero en la tríada, la persona C, dibujará un croquis de su cuerpo con el marcador.
4. Una vez dibujado el croquis, la persona B puede levantarse. Pida a la persona C observar con atención los rasgos de la persona B y dibujarlos en el croquis del cuerpo.
5. Inste a la concentración, la atención a los detalles y el escuchar bien. Pida al observador notar la interacción entre las personas B y C.
6. Pida a las personas A y C presentar la persona B al resto del grupo, empleando el retrato y la entrevista como referencias.

Reflexión:

¿Cuáles rasgos de la persona B eligió la persona A para ser enfatizados?

¿Por qué o cómo eligió la persona A dichos rasgos?

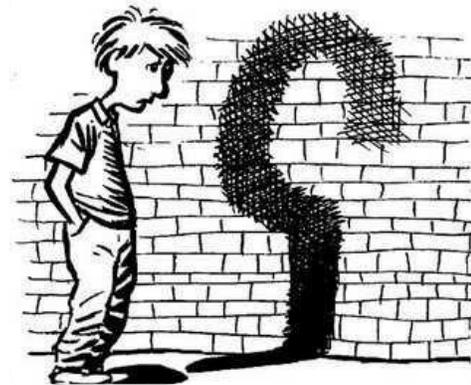
¿A la persona B le gustó el dibujo resultante?

¿Cuáles rasgos de la persona B fueron omitidos?

CARACTERÍSTICAS DE UNA PERSONA CON BAJA AUTOESTIMA

1. Son indecisos, se les dificulta tomar decisiones, tienen miedo exagerado a equivocarse.
2. Solo toman una decisión cuando tienen seguridad en un 100 por ciento que obtendrán los resultados.
3. Piensan que no pueden, que no saben nada.
4. No valoran sus talentos.
5. Miran sus talentos pequeños, y los de los otros los ven grandes.
6. Son muy ansiosos y nerviosos, lo que los llevan a evadir situaciones que les dan angustia y temor.
7. Son muy pasivos, evitan tomar la iniciativa.
8. Son aisladas y casi no tienen amigos.
9. No les gusta compartir con otras personas.
10. Evitan participar en las actividades que se realizan en su centro de estudio o en su trabajo.
11. Manejan sentimiento de culpa cuando algo sale mal.

12. En resultados negativos buscan culpables en otro.
13. Creen que son feos.
14. Creen que son ignorantes.
15. Se alegran ante los errores de otros.



Fuente: taringa.net

16. Temen hablar con otras personas.
17. Dependen de otras personas para hacer sus tareas o realizar cualquier actividad.
18. No están satisfechas consigo misma, piensan que no hacen nada bien.
19. No conocen sus emociones, por lo que no pueden expresarlas.
20. No se preocupan por su estado de salud.
21. Son pesimistas, creen que todo les saldrá mal.

22. Creen que son personas poco interesantes.
23. Creen que causan mala impresión en los demás.

CARACTERÍSTICAS DE UNA PERSONA CON ALTA AUTOESTIMA

1. Piensan que pueden hacerlo todo, no hay nadie mejor que ellos.
2. Creen tener siempre la razón y que no se equivocan.
3. Son seguros de sí mismo en extremo, pero los hace no ver los riesgos de sus acciones.
4. Creen que todas las personas los aman.
5. Hablan en extremo y son escandalosos.
6. No toman en cuenta a nadie para hacer sus tareas o realizar cualquier actividad.
7. Por lo general la gente los rechazan por sabelotodo.
8. Se aman en forma enfermiza a sí mismo.

9. Se sienten atractivo (No necesariamente en el aspecto físico).
10. Tienen demasiada seguridad en sí mismo
11. Creen que son las personas más interesantes de la tierra.
12. Creen que le ganan a cualquiera en todo.



Fuente: medinabiscardi.blogspot.com

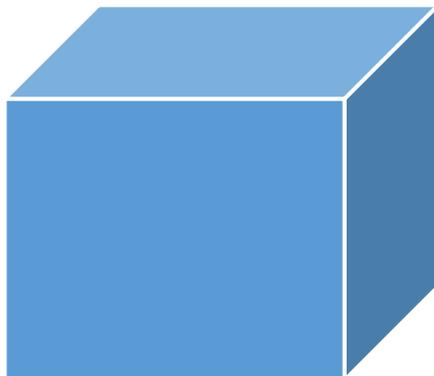
13. Creen que impactan a cualquiera que lo conocen.
14. Les gusta que los elogien.
15. Creen que todas las personas están obligadas a amarlos.
16. Creen que nunca se equivocan, pero atacan a los demás cuando se equivocan.
17. Cuidan en forma enfermiza de su salud.

18. Casi siempre tienen una actitud amigable con los demás.
19. Se sienten feliz y plenamente a gusto consigo mismo.
20. Siente que merecen tener más que los demás.
21. Quieren tener lo mejor en ropa, perfume, y objetos materiales.



Descubriendo el tesoro.

Materiales: Caja y espejo.



En la caja se coloca un espejo.

Se les dice a las participantes que dentro de la caja verán un gran tesoro.

Se colocan en fila para que cada una pase a descubrir su gran tesoro, lo que verán es su reflejo a través de un espejo que estará dentro de la caja.

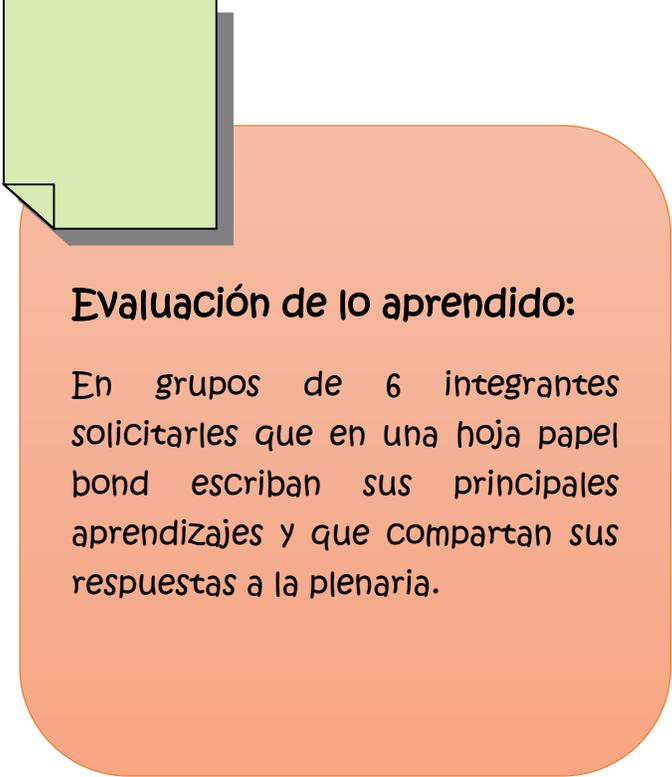
Se les pide a las participantes que no deben comentar a las demás de lo que vean a la caja, para que todos descubran su propio tesoro.

Al final se dará una pequeña reflexión de lo importante que son y que deben valorarse.

**¿CÓMO MANTENER
NUESTRA
AUTOESTIMA?**



1. Siendo conscientes de nuestra potencia para el cumplimiento de nuestros objetivos y metas.
2. Tener presente siempre el concepto de resiliencia, que es la capacidad de todos los seres humanos para hacer frente a las adversidades, superarlas y ser transformados positivamente por ellas.
3. Aprendiendo a poner límites, confrontando a las personas que nos rodean con una conducta asertiva.
4. Detener nuestros diálogos internos (descalificaciones internas sobre lo que somos o lo que hacemos) y concentrarnos en pensamientos positivos (calificaciones).
5. Siendo conscientes de nuestras emociones y expresarlas.
6. Aprender a tomar decisiones adultas.
7. Establecer expectativas elevadas y realistas para nuestra vida.



Evaluación de lo aprendido:

En grupos de 6 integrantes solicitarles que en una hoja papel bond escriban sus principales aprendizajes y que compartan sus respuestas a la plenaria.

Manejo de emociones en la mujer.

Objetivos

Adoptar una actitud positiva ante la vida.

Desarrollar la habilidad de automotivarse.

Bienvenida y oración: El o la capacitadora se presenta cordialmente generando confianza y empatía con los participantes, de igual manera es importante encomendar en las manos de Dios cada actividad que se realice.

¿Cómo manejar las emociones?

Las emociones son valiosas, porque ofrecen una recompensa, siempre y cuando seamos capaces de hacerles frente de manera efectiva.



Metodología:

1. Distribuya un globo (blanco o de color claro) a cada participante. Pídales inflarlas. Dígalas que soplen todas sus dificultades y tristezas, todo lo malo en sus vidas, hacia el interior de sus globos.
2. Sellen los globos. Pida a los participantes escribir las dificultades y cosas malas de sus vidas en un costado. Se pueden usar palabras o dibujos.
3. Pídales escribir o dibujar las cosas bellas y buenas de sus vidas en el costado opuesto del globo. Estas pueden ser sus ideas y planes con respecto al futuro.
4. Indique a los participantes que compartan sus globos en el grupo.
5. Pídales decidir qué hacer con la globo.

Reflexión:

¿Cuáles son las diferentes maneras en que los participantes se deshicieron de sus bombas?

¿Por qué lo hicieron así?

Resalte el hecho de que toda situación tiene dos lados.

Tipos de emociones

Emociones positivas: Suelen contribuir favorablemente en la manera de pensar y de actuar de las personas.

Emociones negativas: Provocan una reducción en el bienestar de la persona que lo experimenta e incide negativamente en su salud.

Emociones negativas	Emociones positivas
Tristeza	Entusiasmo
Asco	Alegría
Miedo	Satisfacción
Ira	Gratitud
Depresión	Serenidad
Desánimo	Felicidad
Irritación	Sorpresa
Vergüenza	Gratitud
Celos	Admiración
Ofuscación	Orgullo
Enojo	Simpatía

Cuando hayas reconocido y comprendido tus propias emociones, así como la de tus oponentes, debes de tener en cuenta los siguientes aspectos, para aprender a manejar tus emociones.



Trata de determinar y de entender el origen de los sentimientos, ya sean en tus respuestas o en la de tu oponente.



Habla de tus sentimientos y de los de tu oponente; no trates de negarlos o reprimirlos, habla directamente de lo que estas sintiendo en ese momento.



Expresa tus sentimientos de una manera no conflictiva, mediante el uso de mensajes, cómo: me siento

enojado porque, en vez de tú me hiciste enojar por, explica tus sentimientos sin acusar a nadie, porque si eliges el segundo mensaje, centrarás la culpa en el oponente haciendo que dé una respuesta defensiva u hostil.

No reacciones a los estallidos emocionales trata de controlar tus sentimientos; debes de escuchar y entender la fuerza de los sentimientos de quien habla, pero no reacciones emocionalmente a los tuyos ya que es probable que haya una escalada de emociones y por consiguiente un conflicto en su conjunto.



Trata de mantener la calma y es necesario abandona temporalmente la habitación para pensar y clamarte y así planificar una respuesta eficaz en lugar de reacciones de forma automática que puede hacer que la situación empeore.



Usa gestos simbólicos como disculpas, e incluso apretones de manos, pueden ser muy útiles para expresar respeto y desactivar las emociones negativas.



En conflicto altamente emocional elige un mecanismo de resolución de conflictos que trate directamente con las emociones como los procesos de diálogo.

Evaluación

A través de dramatizaciones cortas las participantes representarán diferentes emociones que se hicieron mención durante la socialización del tema.

Violencia en contra de la mujer

Objetivo

Informar a las mujeres de cómo la violencia afecta en sus vidas y en su participación como ciudadanas.

Bienvenida y oración: El o la capacitadora se presenta cordialmente generando confianza y empatía con los participantes, de igual manera es importante encomendar en las manos de Dios cada actividad que se realice.

Una manifestación de la discriminación es la situación de desigualdad, inequidad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. La violencia se da en los espacios públicos, y en los privados es decir en la casa y en la calle.

Dinámica de presentación

1. Todas las personas se sientan formando un círculo, incluyendo la persona que coordina.
2. Quien coordina pide que se den dos palmadas en las piernas y que después se haga un chasquido con los dedos de la mano derecha, inmediatamente seguido de uno de la mano izquierda. Se ensaya varias veces hasta que el grupo haga los movimientos y los sonidos en un mismo tiempo.
3. Cuando el grupo ya lleve el ritmo, la persona quien coordina dice el nombre de alguien en dos momentos (Ro-sa), haciéndolo mientras se dan las palmadas en las piernas.
4. La persona que es nombrada, a su vez dice el nombre de otra persona siempre en dos momentos, sin perder el ritmo.
5. Se sigue así hasta que la mayoría haya participado en el juego.

También son todas las acciones que privan a las mujeres de la alimentación, salud, educación, trabajos dignos, salarios justos, tierra, vivienda, y el acceso a justicia.



TIPOS DE VIOLENCIA:

Violencia intrafamiliar: Cualquier acción u omisión que de manera directa e indirecta causare daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o patrimonial, tanto en el ámbito público como en el privado.

Violencia económica: Acciones u omisiones que repercuten en el uso, goce, disponibilidad o accesibilidad de una mujer a los bienes materiales que le pertenece por derecho, por vínculo matrimonial o unión de hecho por capacidad o por herencia.

Violencia física: Acciones de agresión en las que se utiliza la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia con la que causa daño, sufrimiento físico lesiones o enfermedad a una mujer.

Violencia psicológica o emocional: Acciones que pueden producir daño o sufrimiento psicológico o emocional a una mujer, sus hijas, así como las acciones, amenazas o

violencia contra las hijas, los hijos u otros familiares.

Violencia Sexual: Acciones de violencia física o psicológica cuya finalidad es vulnerar la libertad e indemnidad sexual de la mujer, incluyendo la humillación sexual, la prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar.

METODOLOGÍA

1. Se busca material sobre un caso concreto relacionado con el tema del taller.
2. El material se prepara de tal manera que permita: ver la pertinencia o relación con el tema del taller, ver la complejidad de la situación, entender la dinámica del proceso específico, entender los motivos, acciones y reacciones de los actores implicados.
3. Se presenta el caso a los participantes en una sesión de plenaria y se imparten instrucciones claras para analizar el caso elegido y buscar posibles soluciones.
4. Los participantes trabajan sobre el caso en grupos. Esto lo pueden hacer todos partiendo desde el mismo enfoque o por grupos desde diferentes perspectivas.
5. Todos los grupos exponen en la plenaria sus resultados.
6. La plenaria elabora conclusiones a partir de los resultados presentados.

¿Cómo la violencia afecta en la participación de la mujer?



La violencia contra la mujer constituye una violación a sus Derechos Humanos y libertades fundamentales.



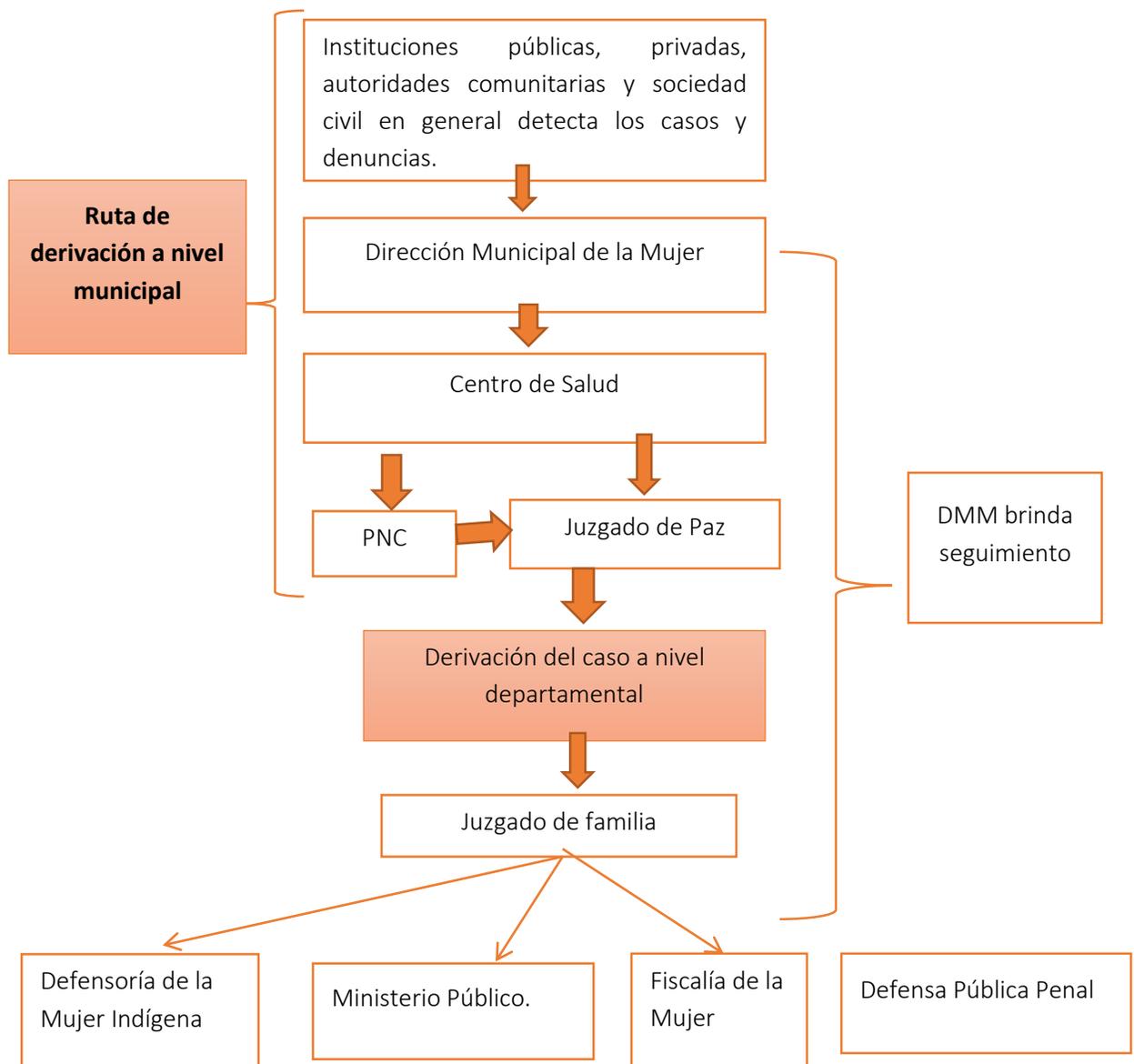
La violencia contra las mujeres es una violación grave de los Derechos Humanos. Su impacto puede ser inmediato como de largo alcance, e incluye múltiples consecuencias física, sexuales, psicológicas, e incluso mortales. Afecta negativamente el bienestar de las mujeres e impide su plena participación en la sociedad.

Además de tener consecuencias negativas para las mujeres, la violencia también impacta su familia, comunidad y el país.

Fuente: Organización Panamericana de la Salud

Ruta de denuncia

Para todo tipo de violencia contra la mujer, la denuncia puede ser verbal o escrita o con asistencia de un abogado y puede ser representada por cualquier persona o miembro del grupo familiar o testigo del hecho, miembros de servicios educativos, de salud, que por razones de ocupación tienen contacto con la víctima.



Fuente: Angela Cuz, Consultora.

Evaluación

En grupos se les reparten periódicos y papelógrafos para recortar imágenes relacionadas a los tipos de violencia, luego pasan ante la plenaria a socializar el trabajo realizado.

Derechos de las mujeres

Objetivo

Reconocer los derechos humanos como instrumentos en la defensa de la vida y la ciudadanía plena de las mujeres.

socioeconómica, su condición de migrante, desplazada o refugiada.

Bienvenida y oración: El o la capacitadora se presenta cordialmente generando confianza y empatía con los participantes, de igual manera es importante encomendar en las manos de Dios cada actividad que se realice.



Los Gobiernos son los principales encargados de velar por el respeto a los derechos humanos de las mujeres. Hay

una falta de mecanismos apropiados para hacer valer estos derechos, falta de información sobre procedimientos judiciales complejos, e incumplimiento de las leyes que perpetúan la desigualdad de hecho de la mujer.

Muchas mujeres son discriminadas en el disfrute de sus derechos humanos por su raza, idioma, origen étnico, cultura, religión, incapacidad, clase



Algunas medidas:



Promover y proteger los derechos humanos de la mujer prohibiendo la discriminación por razones de sexo de todas las mujeres.

Elaborar y difundir campañas públicas y programas de educación para que mujeres y hombres conozcan los derechos de las mujeres, incluyendo sus derechos dentro de la familia.

Metodología:

Divida al grupo en 5 subgrupos y entréguele a cada uno periódicos, 2 papelógrafos, 1 tijera y 2 marcadores.

Díales que van a buscar y recortar imágenes de los periódicos para elaborar un afiche con imágenes de personas: que ocupan puestos de poder, que toman decisiones; que dirigen algún negocio; que dirigen algún sindicato; que son consideradas exitosas; que escriben artículos para el periódico.

Cuando todos los afiches estén hechos monte una exhibición que todas las participantes puedan ver. Se pueden pegar en la pared o poner en el piso. Lo importante es que todas las participantes puedan observar cada afiche con detenimiento.

Mientras las participantes están observando la exhibición, vaya realizando las siguientes preguntas en voz alta e insista a las compañeras en que no tienen que contestar sino solo observar:

¿Cuántas mujeres veo en los afiches? ¿Muchas? ¿Pocas?

¿Cuántas personas indígenas veo en los afiches? ¿Muchas? ¿Pocas? ¿Son mujeres? ¿Cómo nos sentimos desde nuestras diversidades, incluidas o excluidas?

Una vez que han terminado de observar los afiches, pida a las participantes que vuelvan a sus asientos.

Haciendo énfasis en las siguientes ideas:

Todas las personas tenemos que aprender a no excluir a otras personas por su color de piel, su pertenencia a un grupo étnico o por su género. diversidad.

Nuestros derechos



1. Derecho a vivienda digna.
2. Derecho a la salud.
3. Derecho a la educación.
4. Derecho al trabajo.
5. Derecho a la alimentación.
6. Derecho a la no discriminación.
7. Derecho a vivir una vida libre de violencia.
8. Derecho a ocupar puestos de decisión.
9. Derecho al crédito.
10. Derecho a la propiedad de la tierra.

Fuente: Unión Nacional de Mujeres Guatemaltecas (2008)

La igualdad constituye un valor, un ideal para la gente que vive la dura vida cotidiana de las desigualdades económicas-desempleo, jornales y salarios extremadamente bajos, las desigualdades sociales provocadas

por los privilegios de que disfrutaban algunas personas, la dominación de otros y la desigualdad de las oportunidades educativas. La igualdad todavía está por alcanzarse.

Dinámica

¿Descubriendo mis derechos?

Se forman grupos de 8 personas.

A cada grupo se le asigna un Derecho Humano a representar a través de una dramatización.

Se les da 8 minutos para que puedan organizarse.

Seguidamente se les indica que cada grupo debe representar ante la plenaria el Derecho Humano que les haya tocado para que las demás descubran que derecho están representando.

Gana el grupo quien acierte y represente mejor los Derechos Humanos.

Evaluación

Se colocarán tres tipos de cara en un papelógrafo que muestren las siguientes expresiones: regular, bueno y excelente. Cada participante deberá marcar una de estas opciones para determinar de cómo les pareció la socialización del tema.

Equidad de género

Objetivo

Promover la igualdad entre hombres y mujeres a través de la formación de ambos géneros.

Bienvenida y oración: El o la capacitadora se presenta cordialmente generando confianza y empatía con los participantes, de igual manera es importante encomendar en las manos de Dios cada actividad que se realice.

Dinámica de presentación

1. Se entrega a cada quien cinco papelitos y se pide que en cada uno se complete las frases "YO SOY" con una cualidad que tiene.
2. Cada quien ordena los papelitos poniendo primero la cualidad que más le identifica y al final la que menos le identifica.
3. Se pregunta en general: ¿Cómo nos sentimos escribiendo nuestras cualidades ¿es fácil? ¿es difícil? ¿Por qué?
4. Luego, quien coordina pide que en silencio cada quien rompa uno a uno sus papelitos mientras reflexiona, ¿Cómo me siento destruyendo esa cualidad personal?
5. Se pregunta en general: ¿Cómo nos sentimos al ir rompiendo los papelitos? ¿nos hizo recordar algún momento en el cual alguien nos hizo algún daño? ¿Cuál?
6. Al final se pregunta ¿Qué aprendimos en este ejercicio?

EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género significa que mujeres y hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.



Esto incluye reconocer la igualdad de nuestros derechos con los de los hombres en:

- La escuela
- El hogar

- Acceso a créditos
- Trabajo
- Vida social y política
- Recursos tecnológicos
- Adjudicación de tierras
- Producción

¿Por qué es importante la equidad de género?

La equidad de género es un derecho del ser humano. Las mujeres a veces no gozan de los mismos derechos que los hombres debido a las diferencias estructurales y la distribución desigual del poder.

El principio de equidad de género implica considerar la igualdad y la equidad en mujeres y hombres pero dando prioridad a las necesidades prácticas e intereses estratégicas de las mujeres por estar en desventaja en varios ámbitos de su desarrollo.

Es importante que haya igualdad de género para llevar correctamente la gobernación de un Estado o país.

Si los hombres y las mujeres tienen igual participación en los procesos de la toma de decisiones se reducirán las diferencias del sistema político, pudiendo cada uno expresar sus ideas.



Evaluación

Pelota preguntona:

Se pasará una pelota entre los participantes que tendrá preguntas sobre el tema socializado y se irán pasando al momento que este sonando una música, al parar la música a quien le quede la pelota se le hará la pregunta.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

CONTENIDOS

¿Qué es participación?

Niveles de participación

Rol de la mujer en la sociedad

Mujeres y desarrollo local

Marco legal de la participación ciudadana

¿Qué es participación?

Objetivo

Fomentar la participación efectiva de las mujeres y su igualdad de oportunidades en todos los ámbitos.

Bienvenida y oración: El o la capacitadora se presenta cordialmente generando confianza y empatía con los participantes, de igual manera es importante encomendar en las manos de Dios cada actividad que se realice.

Metodología

Se explica el para qué y el cómo del análisis FODA y los participantes se dividen en grupos de 5 a 7 integrantes para analizar uno o todos los aspectos.

Aspectos de análisis:

1. El análisis de FODA se enfocará en la participación de los comités de mujeres.
2. Los grupos escriben su análisis en tarjetas (un color para cada aspecto), las agrupan y las priorizan bajo cada uno de los aspectos de análisis.

Puesta en común de los resultados de los grupos: se presentan los tableros de los grupos y el facilitador permite que se hagan aclaraciones.

FODA

Fortalezas: Aspectos positivos internos o inherentes al caso analizado y que pueden ser aprovechados es decir potencializados para el logro de los objetivos.

Oportunidades: Aspectos positivos que se manifiestan en el entorno (externos) y que ayudan o favorecen el cumplimiento de los objetivos y que por tanto pueden ser aprovechados con ese fin.

Debilidades: Aspectos negativos del funcionamiento interno o inherentes al caso analizado que limitan la operación efectiva y que sería necesario superar para alcanzar objetivos.

Amenazas: Aspectos negativos del entorno cuya ocurrencia representa un obstáculo para el logro de los objetivos y por tanto pueden dificultar el cumplimiento de lo que se propone lograr.

Participación significa ser parte de, tomar parte en, vivir el proceso, apropiarse de la información, y sobre esta base tomar decisiones para transformar la realidad.



¿Cómo debe ser la participación?

Activa: Todas las personas aportan en las discusiones y toma de decisiones.

Crítica: Los temas son considerados y analizados de forma constructiva bajo distintos puntos de vista.

Organizada: Obedeciendo unas reglas y secuencias previamente acordadas.

Creativa: Construyendo conceptos innovadores, mezclándolos y complementándolos con ideas o asociaciones nuevas.

Equitativa: Todas las personas tienen las mismas posibilidades de participar y todos los aportes tienen el mismo valor.

Precisa: Definiendo y aclarando los términos, para llegar a resultados consensuados.

Legitimadora: Buscando acuerdos con los cuales se puedan identificar todos.

DINÁMICA

1. Los participantes forman dos filas de tal forma que queden en parejas. Los integrantes de cada fila identifican a su pareja en la otra fila; una vez terminado el reconocimiento de parejas la fila de la derecha se retira del salón.
2. Cada una de las personas de la fila de la izquierda escribe la primera parte de un refrán, doblan el papel y luego salen del salón.
3. Entran los de la fila derecha y se les pide que escriban en un papel, cada uno, la segunda parte de un refrán

Cuando hayan terminado se llama nuevamente a los de la fila de la izquierda y se les pide que se ubiquen frente a su pareja (la que habían identificado en la otra fila en el paso 1).

4. En orden, las parejas van leyendo lo que cada uno escribió, es decir, la persona de la fila izquierda lee lo que escribió, la primera parte de un refrán y su pareja en la fila derecha la segunda parte.

El resultado de esta lectura en voz alta es un rato muy divertido gracias a los refranes inéditos y a veces sin sentido que se formaron al azar.

Niveles de participación

Acceder a la información: En este nivel la participación consiste en estar informado o informada; ya sea porque uno se preocupa en estarlo o porque la entidad se preocupa de informar.

Ejemplo: Convocatoria a determinadas reuniones, boletines informativos de actividades de la entidad, etc.

Opinar o ser consultados: Es el nivel en el que ya hay una participación más activa que en el nivel anterior. Se da una opinión de algo ya sea por tener iniciativa o porque la entidad pregunta por opiniones.

Ejemplo: Encuestas que realiza la entidad sobre diferentes temas, reuniones de equipo en donde se plantean temas y se recogen opiniones.

Hacer propuestas: Este nivel de participación supone no solo dar opinión sino proponer acciones concretas de ejecución tomando la iniciativa en participar.

Ejemplo: cuando se propone organizar una actividad concreta en la entidad, cuando hay un problema y se aportan ideas de solución concreta.

Decidir: Es el nivel más alto de participación democrática puesto que implica que la opinión es tomada en cuenta y vale igual que la de cualquier otro para el resultado final.

Ejemplo: Participación en asambleas generales en donde se toman las decisiones ya sea por consenso o por votación.

Actuar: Consiste en poner en prácticas acciones concretas, ejecutar las decisiones tomadas, gestionar actividades, tareas, etc.

Ejemplo: En este nivel de participación serían las labores de la junta directiva, el trabajo voluntario, etc.

Estos niveles de participación no son fases ordenadas progresivamente. Lo importante es saber que en todos esos niveles se está posibilitando la participación y que cada cual elija las maneras o niveles de participación que desee.

Evaluación

Se divide a los participantes en dos grupos, un grupo representará a una comunidad que no le gusta participar y de las consecuencias que estos traen, otro grupo representará a una comunidad que participa activamente y las ventajas que obtienen al involucrarse en diferentes actividades, al finalizar se darán una conclusión de ambas presentaciones.

Rol de la mujer en la sociedad

Objetivo

Reconocer la importancia del rol de la mujer en la sociedad.

Bienvenida y oración: El o la capacitadora se presenta cordialmente generando confianza y empatía con los participantes, de igual manera es importante encomendar en las manos de Dios cada actividad que se realice.

"La mujer es la base fundamental de la sociedad"

DINÁMICA

El principio en el que se fundamenta este ejercicio, y por el cual se estimula la creatividad de los participantes, consiste en que la parte derecha del cerebro intenta decir el color al tiempo que la parte izquierda insiste en decir la palabra.

1. Los participantes se dividen en dos grupos al azar, se reparte un juego de carteles a cada grupo y se explica la dinámica.

2. Cada cartel tiene escrito el nombre de un color con otro color; por ejemplo, la

palabra "rojo" está escrita en azul, la palabra "verde" está escrita en rojo y así sucesivamente, puede fabricar tantos carteles como desee. Mientras más variados sean los carteles, más entretenida será la dinámica.

4. En cada equipo se encarga a una persona para que muestre los carteles a los integrantes del otro grupo. Por turnos alternados un integrante de cada grupo lee el cartel que le muestra el encargado del otro grupo, hasta que todos los participantes hayan tenido un turno.
5. Se debe leer rápidamente el color decir el color en que está escrita la palabra, mas no la palabra. Por ejemplo, si la palabra "rojo" está escrita en verde debe decir "verde"; si en cambio lee la palabra, pierde.
6. Se anotan en un tablero los puntos buenos de cada grupo. Al final gana el grupo que tenga más puntos favorables. No es necesario escribir los puntos negativos.

Reflexión: Se les dice a las participantes que no se dejen llevar

por comentarios negativos, que crean en ellas mismas debido a que son personas importantes y de gran valor.

rol del género femenino que juega en la sociedad está cambiando positivamente.

En la antigüedad se consideraba que la mujer era, a lo largo de su vida propiedad del hombre, tanto del padre como del marido.

La mujer actual tiene muchos roles, todos son importantes.



Las mujeres asumen como obligación deberes como: el ser ama de casas.

La sociedad no lo valora, el mundo asume que esto es una obligación de la mujer adquirida por el solo hecho de ser mujer.

Actualmente la vida de las mujeres es cada vez creativa, como también desafiante, lo que significa que el

En la actualidad no se puede hablar de un tipo de mujer sedentaria, sino que se habla de una generación nueva de mujeres activas y autónomas, la mujer se enfrenta a realidades muy diversas según la cultura o situación social que se encuentre.

La mujer es igualmente capaz que el hombre de realizar todas las cosas que se proponga.

El rol que la mujer asumiría entonces en esta sociedad sería el de cualquier humano capaz de pensar y discernir: hacer el bien, ayudar a otros y ser un gran aporte para esta sociedad.

Actividad

- ✓ Se forman grupos de 6 personas.
- ✓ Se les reparten papelógrafos y marcadores a cada grupo.
- ✓ En el papelógrafo deberán de escribir el rol que juega una mujer en la sociedad en épocas anteriores y en la actualidad.
- ✓ Por último cada grupo deberá de socializar lo que escribió en el papelógrafo.

El mundo está experimentando un cambio en lo que se entiende por ser mujer, lo que de entrada implica luchar en contra de mucho tiempo de tradición.

El papel que desarrollan las mujeres en la sociedad actual aporta una

gran ventaja para el equilibrio, laboral y educativo.

Tanto el hombre como la mujer han tenido que adaptarse a estos cambios, modificando conductas y hábitos que creían tener arraigadas como los quehaceres del hogar que eran exclusivo de las mujeres y los hombres solo eran proveedores.

Es importante reconocer que las mujeres también pueden participar activamente.

El papel de la mujer es incalculable y primordial para su familia y la sociedad moderna.

EVALUACIÓN

Se les pide a las presentes que hagan una pequeña dramatización del papel que juega una mujer en su hogar, en el trabajo, en la sociedad etc. De esa manera demostrarán lo que han aprendido del tema socializado.

Mujeres y desarrollo local

Objetivo

Promover la incorporación de las mujeres en el diseño, gestión y ejecución de proyectos para la comunidad.

Bienvenida y oración: El o la capacitadora se presenta cordialmente generando confianza y empatía con los participantes, de igual manera es importante encomendar en las manos de Dios cada actividad que se realice.

Metodología

1. Divida los participantes en grupos de 6 a 8 personas.
2. Proporcione a cada grupo un papelógrafo. Pídale dividir el papel en tres partes: pasado, presente y futuro.
3. En el primer bloque, el grupo debe elaborar un modelo de cómo era su comunidad.
4. En el segundo bloque, el grupo presentará su comunidad como lo ven ahora.
5. En el tercer bloque, el grupo elaborará un modelo de cómo quieren que su comunidad sea en el futuro.
6. Cuando terminen, socializarán en plenaria lo que han trabajado.

¿Qué es el desarrollo local?

El Desarrollo local es un proceso concertado y participativo de todas las actoras y actores de un territorio determinado, para impulsar un proyecto de mediano y largo plazo de desarrollo integral (económico, político, social, cultural, ecológico, etc.).

Debe incluir un enfoque de Derechos Humanos, derechos de las mujeres, de los pueblos indígenas y de todas las generaciones, de manera que haga posible el mejoramiento sostenido de la calidad de vida de las personas y pueblos.

El desarrollo local es portador de las siguientes potencialidades:

1. Revalorizar las fuerzas propias de las comunidades y pueblos.
2. Ayuda a repensar del rol del Estado y el rol de ciudadanía en la construcción de un modelo diferente de desarrollo al impuesto por el sistema capitalista.
3. Fomenta al desarrollo económico a través de la articulación, alianzas, y redes solidarios desde las comunidades, de productoras, emprendedoras locales que desde las potencialidades económicas de los territorios, contribuyen a asegurar la soberanía alimentaria del conjunto de la población.



¿Qué desarrollo local queremos las mujeres?

Un desarrollo donde se valore y reconozca el aporte de las mujeres a la economía y al desarrollo de las comunidades.

Las mujeres desde distintos espacios han propuesto nuevas formas de ver el desarrollo desde lo local hasta lo nacional, estas propuestas incluyen el buen vivir.

Las mujeres se encuentran al centro de los proyectos económicos, sociales y políticos, al desempeñar un papel protagónico, ellas contribuyen a la elaboración de un proyecto de sociedad mediante sus iniciativas diarias.

La pobreza y la precariedad del empleo tienen por consiguiente género. Desde hace milenios, las mujeres sufren de las desigualdades y de las discriminaciones. Ellas siguen siendo portadoras de preocupaciones, prácticas y luchas que van mucho más allá de sus propios intereses.

Que hablemos de desarrollo local o de la innovación en el seno de las organizaciones, las mujeres sobre el terreno hacen un aporte importante.



Las mujeres pueden ser protagonistas de su propio desarrollo.

Evaluación

Grupos de trabajos:

Se formarán grupos de 5 a 6 integrantes.

Se solicita a cada grupo, escribir los principales aprendizajes del tema impartido y se socializa en plenaria.

MARCO LEGAL DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Objetivo

Orientar a las mujeres sobre el marco jurídico que norma la participación ciudadana para el desarrollo de una gestión efectiva en favor de las comunidades.

Bienvenida y oración: El o la capacitadora se presenta cordialmente generando confianza y empatía con los participantes, de igual manera es importante encomendar en las manos de Dios cada actividad que se realice.

En el primer momento las mujeres alfabetas fuimos reconocidas como ciudadanas con derecho a votar y ser elegidas.

MARCO LEGAL

La historia de Guatemala tiene dos momentos importantes para la lucha de nuestro pueblo en general y para las mujeres en particular.

1. Los 10 años de revolución democrática de 1944 a 1954.
2. Los acuerdos de paz suscritos en 1996 por el Estado guatemalteco y la Unidad Revolucionaria Nacional guatemalteca URNG.



Han permitido que se reconozcan nuestros derechos y se valoren nuestros aportes como actores sociales.

También influyó el tema de igualdad de género discutido en 1995 en la IV Conferencia Mundial sobre la mujer de Beijing.

Si en una cooperativa, comité o cualquier organización no estamos participando o somos muy escasas, la junta directiva deberá invitar a más mujeres a que se integren y apoyar a las que ya estamos para que mejoremos nuestro trabajo.



Exigimos a las instituciones del Estado, empresas y organizaciones no gubernamentales que se tomen medidas para capacitarnos y promovernos que se cumplan con las normas laborales que nos benefician y que la ley electoral y de partidos políticos incluyan medidas afirmativas en favor de la participación equitativa de las mujeres.



Metodología

1. Se precisa el tema; se formulan preguntas centrales, una por cada grupo.
2. Los participantes se reparten en grupos de entre 3 y 5 personas. A los grupos conformados los llamaremos G1, G2, G3, G4, G5. Sólo para efectos de esta explicación.
3. Cada grupo trabaja sobre el aspecto del tema que le fue asignado en este caso sería sobre el marco legal de la participación ciudadana.
4. Cuando termina el tiempo previsto de la primera ronda, cada grupo deja su trabajo y pasa al trabajo de otro grupo, es decir, cambia de lugar. Los grupos hacen esta segunda ronda de discusión y visualizan lo expuesto y sus resultados.
5. Se hacen dos rondas de discusión como sean necesarias para que todos los grupos trabajen sobre todos los temas.
6. Al finalizar la última ronda todos los participantes se encuentran en la plenaria; una vez allí, un representante de cada grupo presenta brevemente los resultados consignados por todos los grupos en el último tema en que su grupo trabajó.
7. Al terminar las presentaciones se debe llegar a un acuerdo consensuado. Se consignan las conclusiones.

Leyes que amparan la participación ciudadana.

Constitución política de la república de Guatemala en el título II, DERECHOS HUMANOS CAPITULO I, DERECHOS INDIVIDUALES ARTICULO 4 establece: En Guatemala todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derecho. El hombre y la mujer cualquiera sea su estado civil tienen igual oportunidades y responsabilidades.

Artículo 28: Derechos de petición.

Los tratados internacionales sobre los Derechos Humanos.

Acuerdos de paz en Guatemala y Ley Marco de los Acuerdos de Paz de la participación ciudadana

Trilogía de leyes sobre la fundamentación de participación ciudadana.

Ley de Desarrollo social

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la mujer (Dto. 7-99).

Ley electoral y de partidos políticos.

El plan de equidad de oportunidades PEO 2008-2023 que proponen: Promover el desarrollo integral de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas, en todas las esferas de la vida económica social, política, y cultural.

Ley de consejos de desarrollo decreto 11-2002

Ley de descentralización Decreto 12-2002 que institucionaliza la participación de las mujeres en las instancias municipales.

El código municipal que establece la creación y funciones de la DMM art. 96 por medio de las cuales se planifican, gestionan y apoyan las propuestas de las organizaciones de mujeres.

EVALUACIÓN

Se colocarán tres tipos de cara en un papelógrafo que muestren las siguientes expresiones: regular, bueno y excelente. Cada participante deberá marcar una de estas opciones para determinar cómo les pareció la socialización del tema.

ORGANIZACIÓN DE MUJERES

MÓDULO III

CONTENIDOS

Comités de mujeres

Funciones de los comités de mujeres

¿Qué es el liderazgo?

Auditoría Social

Comités de mujeres

Objetivo

Orientar a las mujeres sobre las principales funciones que ejercen dentro del comité.

Bienvenida y oración: El o la capacitadora se presenta cordialmente generando confianza y empatía con los participantes, de igual manera es importante encomendar en las manos de Dios cada actividad que se realice.

¿Qué es el comité de mujeres?

Es el encargado de velar por el bienestar de las mujeres de la comunidad y buscar proyectos productivos en instituciones públicas y privadas que trabajen con el género femenino de las comunidades.



METODOLOGÍA

1. Sobre el tema "funciones del comité de mujeres" se formula una pregunta clara y concisa.
2. Se forman parejas para que conversen sobre las preguntas.
3. Cada pareja dialoga en voz baja durante 5 minutos, intercambiando ideas y opiniones para llegar a una respuesta.
4. Todas las personas se reúnen nuevamente en la plenaria, donde se exponen y registran las ideas y conclusiones de cada pareja.
5. Se sigue trabajando con estos resultados en la plenaria.

¿Quiénes forman el comité de mujeres?

La asamblea comunitaria formada por todas las residentes de una misma comunidad, el órgano de coordinación electo por la asamblea comunitaria y organizada de acuerdo a sus propios principios, valores, normas y procedimientos.

Funciones de los comités de mujeres

1. Elegir a los integrantes y fijar el tiempo de duración en sus cargos de acuerdo a sus propios principios y procedimientos de la comunidad.
2. Ser la representante legal de todos los miembros de la Junta Directiva.
3. Promover, facilitar y apoyar la organización y participación activa de la comunidad y sus organizaciones en la identificación de las necesidades más importantes.
4. Velar por los intereses y necesidades de la comunidad.
5. Promover y velar por la coordinación, tanto entre las autoridades comunitarias, la organización y los miembros de la comunidad, así como entre las instituciones públicas y privadas.
6. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la asamblea general
7. Es el responsable de convocar y dirigir las reuniones ordinarias y extraordinarias de la comunidad.
8. Es el responsable de orientar, conducir y proyectar a la organización sus fines y objetivos.

Mis funciones como presidenta son:



1. Representar al comité de mujeres y suscribir a nombre todo tipo de acta, convenios y contratos avalados por la asamblea.
2. Convocar y dirigir las reuniones.
3. Firmar conjuntamente con el secretario (a) toda la correspondencia.

4. Reunir a miembros de la Junta Directiva para platicar sobre el trabajo que realizan como problemas encontrados y planificar futuras actividades, tanto del comité de mujeres como del grupo.
5. Animar el grupo para que realicen las actividades y alcancen los objetivos propuestos.

Mis funciones como vicepresidenta son:



1. Sustituir a la presidenta en caso de ausencia.
2. Auxiliar a la presidenta en la ejecución de sus funciones.

3. Encargada de velar en pro del buen desarrollo de proyectos y actividades.
4. Velar en conjunto con la presidenta para que los demás miembros del comité cumplan con sus funciones.

Mis funciones como secretaria son:



1. Preparar la agenda de todas las actividades que se realicen.
2. Hacer notas, invitaciones a reuniones o actividades planificadas.
3. Llevar el control de asistencia y participación de grupo.

4. Elaborar acta de sesiones del comité de mujeres y registrarlo en el libro respectivo.
5. Todas las actas deberán ser firmadas por la presidenta y la secretaria, luego de aprobada por el COCODE en la siguiente sesión.

¿Cuáles son las funciones de las vocales?



1. Representar a la secretaria cuando sea necesario.
2. Contribuir en todas las actividades
3. Dirigir y conformar las comisiones que se realicen dentro del grupo.

4. Tener voz y voto en las decisiones que se tomen en el comité de mujeres.

EVALUACIÓN

A través de la dinámica de "La Telaraña", que consiste en dar un rollo de lana al grupo de intervención, este se va a lanzar a cualquier participante conforme lo vayan recibiendo se les hará preguntas respecto al tema socializado, de esa manera se comparten aprendizajes y nuevos conocimientos adquiridos.

¿Qué es el liderazgo?

Objetivo

Identificar el estilo de liderazgo que ejerce el comité de mujeres para el desarrollo de un equipo de trabajo efectivo.

Bienvenida y oración: El o la capacitadora se presenta cordialmente generando confianza y empatía con los participantes, de igual manera es importante encomendar en las manos de Dios cada actividad que se realice.



¿Qué es el liderazgo?

“Es la capacidad para influir de forma no coercitiva en los miembros de un grupo para que éstos orienten sus esfuerzos hacia una tarea común de forma voluntaria y entusiasta.”

DINÁMICA

1. Todos de pie forman un círculo.
2. A una señal del capacitador, todos cierran los ojos, extienden los brazos y se

acercan al centro del círculo tratando de alcanzar las manos de los demás.

3. Entonces el capacitador pasa los brazos de unos por debajo de los otros, los va enredando hasta que formen un verdadero 'nudo humano', procurando que ninguno suelte la mano del compañero.
4. Cada participante debe estar tomado de la mano de otros dos asistentes como requisito para que se permita al grupo abrir los ojos de nuevo. El siguiente paso consiste en que son los participantes los que deben intentar desatar el 'nudo humano' en que quedaron enredados los brazos, sin que se suelte una sola mano.
5. La dinámica termina cuando se haya desatado el nudo hasta donde sea posible.

Características del líder

Líder y grupo: el líder actúa como catalizador de la actividad del grupo.

Objetivos de grupo y liderazgo: el líder debe saber convertir el bien global del grupo en un bien individual para cada uno de sus miembros como medio de motivación.

Liderazgo y estructura formal: ser líder es independiente de la jerarquía formal establecida, no siempre el líder es el jefe, y viceversa, aunque puede coincidir.

carácter afable que cree una buena relación.

4. El estilo del líder y el clima: un líder debe saber crear y mantener un ambiente adecuado para un correcto desempeño de la tarea del grupo.

Evaluación

Herramientas del Líder

1. Autoridad y poder del líder: la autoridad de un individuo emana de su situación jerárquica; no así la del líder, cuyo poder se fundamenta en su capacidad de influencia sobre el resto.
2. Habilidad para comprender a los subordinados: el líder ha de saber adaptarse a las situaciones.
3. Habilidad de inspirar a los seguidores, actitudes y predisposiciones adecuadas: todo líder tiene que poseer un

A través de la técnica de PNI den a conocer lo positivo, negativo e interesante del tema socializado.

Auditoría Social

Objetivo

Promover en los comités de mujeres la importancia de la realización de auditoría social y que es una forma de participación.

Bienvenida y oración: El o la capacitadora se presenta cordialmente generando confianza y empatía con los participantes, de igual manera es importante encomendar en las manos de Dios cada actividad que se realice.

Metodología

1. Se presenta y precisa el tema, y se visualiza la pregunta central para que esté presente durante todo el tiempo.
2. Toda clase de idea es admitida, aunque parezca fantástica o irracional. Se prohíbe cualquier crítica sobre las ideas que se exponen. Cada persona puede decir tantas ideas como le sea posible, mientras más, es mejor.
3. Se concreta el tiempo previsto para la creación (la lluvia) de ideas.
4. Se designa a una o dos personas para que vayan apuntando las ideas en un papelógrafo o tablero, de manera que

sean visibles para todo el grupo escritura clara y suficientemente grande. Se recomienda eliminar todo tipo de restricciones en los aportes para que se exprese la creatividad de los participantes y puedan surgir ideas innovadoras.

5. Terminado el tiempo previsto se analizan las ideas y se extraen conclusiones.

¿Qué es auditoría social?

La auditoría social se refiere a los procesos por medio de los cuales los ciudadanos establecen mecanismos por medio de los cuales exigen a la administración pública una provisión de servicios de manera eficiente y satisfactoria de acuerdo a sus demandas sociales y las promesas de los planes de desarrollo.

Elementos:

1. Participación ciudadana
2. Canales de comunicación
3. Colaboración co-responsable por las partes involucradas en los temas planteados de mayor interés para la comunidad.

¿Cuáles son las funciones de la auditoría social?



1. Velar por el adecuado funcionamiento de la administración pública; (la transparencia y eficacia).
2. Atender toda denuncia sobre violación al derecho público,

al derecho de ser servido con prontitud, eficiencia, sencillez y claridad.

3. Solicitar y obtener información sobre los proyectos, planes y acciones concernientes a la inversión pública, las fuentes de inversión y la ejecución de presupuestos.
4. Contribuir al buen gobierno local, regional y nacional, estimulando a los gobernantes al cumplimiento transparente de sus funciones y sus promesas de campaña.
5. Ser un medio de participación activa de la ciudadanía.
6. Levantar la autoestima de la ciudadanía al obtener los medios idóneos de hacerse escuchar, tanto en la queja, en la protesta, como en la propuesta.
7. Son un medio de participación activa de la ciudadanía.
8. Son un complemento de investigación, evaluación y

control para los entes
contralores del Estado.

cumplir con las responsabilidades
ciudadanas en la vida pública.

Dinámica

Se pide a los participantes que se pongan de pie y se muevan en diferentes direcciones y se explica que se dará pautas para organizarse en fila o en línea. Estas pautas pueden ser:

Organizarse en orden alfabético según el nombre de los participantes.

Organizarse por orden alfabético según el apellido.

Organizarse por orden de procedencia.

Organizarse por número de hijos.

Después de cada pauta se da un espacio para que los participantes logren identificarse con sus vecinos inmediatos. Cada organización permite conocer mejor o identificarse con más participantes.

Para finalizar la dinámica, cada participante puede decir su nombre, agregándole una característica que comience con la misma letra inicial: Patricia- Participativa.

La auditoría es un derecho
ciudadano.

El ejercicio de la auditoria social como un derecho y deber ciudadano busca la conformación de un liderazgo social que se preocupa por

¿A quién
podemos
auditar?



1. Funcionarios públicos de los tres Poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial).
2. Corporaciones municipales.
3. Organizaciones privadas de desarrollo, grupos y organizaciones sociales (Comités Sindicatos, Partidos Políticos, Patronatos, Iglesias) que manejan fondos públicos.

¿Qué podemos auditar?



1. Situaciones de Derechos Humanos.
2. Programas y proyectos gubernamentales.
3. Presupuestos públicos.
4. Decisiones públicas.
5. Presupuestos, políticas, planes, programas.
6. Estrategia de reducción de la pobreza.
7. Anticorrupción
8. Actos y procedimientos en la aplicación de la justicia.
9. Ordenanzas municipales.
10. Convenios y decretos.

Las leyes de Guatemala que dicen que las ciudadanas y los ciudadanos pueden hacer auditoría social son:

- ❑ Constitución Política de la República de Guatemala
- ❑ Ley General de Descentralización
- ❑ Ley de Desarrollo Social
- ❑ Ley del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y su Reglamento
- ❑ Código Municipal
- ❑ Ley Orgánica del Presupuesto y su Reglamento
- ❑ Ley Preliminar de Regionalización
- ❑ Ley del Organismo Ejecutivo
- ❑ Ley de Compras y Contrataciones del Estado y su Reglamento

Fuente: PNUD, Tejiendo paso a paso la auditoría (2006)

EVALUACIÓN

A través de 3 preguntas que responderán de forma individual.

- Lo que más me gustó fue:
- Lo que no comprendí es:
- Finalmente, lo que aprendí de esta actividad es:

INCIDENCIA POLÍTICA DE LAS MUJERES

MÓDULO IV

CONTENIDOS

¿Qué es incidencia política?

La violencia hacia las mujeres en relación a la participación e incidencia

¿Qué es incidencia Política?

Objetivo

Promover reflexión sobre el concepto de incidencia política comprendiendo sus fines.

Bienvenida y oración: El o la capacitadora se presenta cordialmente generando confianza y empatía con los participantes, de igual manera es importante encomendar en las manos de Dios cada actividad que se realice.

Decidir e incidir desde la familia, comunidad, comisión de la mujer, COCODES, autoridades municipales.

La participación de este encuentro es la incidencia política.

Dialogar y negociar con las autoridades comunitarios.

METODOLOGÍA

Colectivamente y a través del método de lluvia de ideas se forma ideas sobre ¿qué es la incidencia política?

Algunas ideas:

Resolver problemas generados por la intervención del Estado.

Esfuerzos de la comunidad organizada.

Tener influencia en la implementación de programas y políticas públicas.

Hacer presión ante autoridades u otras instituciones de poder para implementar proyectos.

¿Qué es incidencia política?

La incidencia política no es propiamente una actividad de participación ciudadana

Es un proceso más amplio y diferente en el sentido que su objetivo es modificar políticas públicas en beneficio de los intereses de grupos de ciudadanas.

No solo en el aspecto político, sino en diferentes ámbitos de acción pública: económica, social política cultural y ambiental.

La participación de las mujeres se ha dado a través de la organización, la incidencia se pueden realizar en las escuelas, en la comunidad promoviendo soberanía alimentaria, una sana nutrición, abrir un centro de mercado para productos y organización de grupos de mujeres.



LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES EN RELACIÓN A LA PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.

Cuando una quiere tener voz y voto en una toma de decisión en las reuniones otros empiezan a reír y a burlarse.

Depender de permiso en participar en diferentes actividades.

Las mujeres no son tomadas en cuenta en todas las actividades que se realizan en las comunidades.

No se ven proyectos dentro de la sociedad para las mujeres.

A través de golpes, gritos y falta de recursos económicos la mujer se siente intimidada y no participa.

¿Cómo podemos plantear nuestras necesidades e incidir para ser atendidas?



1. Por medio de asamblea, por medio de *COCODES*, líderes y liderazgo de mujeres.

2. Buscar información de instituciones que beneficien, valoren y escuchen las propuestas y las necesidades de mujeres en las comunidades.
3. Fortalecer las organizaciones y participación.
4. La insistencia y la fuerza hacen lograr beneficios en la comunidad.
5. Tener buenos líderes y lideresas para tener beneficios en la comunidad.
6. Capacitar a todas las mujeres en políticas públicas y los derechos de las mujeres.
7. Formación para que las mujeres tengan valentía en la toma de decisiones.

Dinámica

1. Forme grupos de 5 a 6 integrantes, luego suministre a cada grupo diez huellas recortadas en cartulina.
2. Coloque en el centro una imagen de un pueblo desarrollado.

3. Pida a los grupos pensar en pasos concretos que pueden dar para convertir su pueblo en un pueblo modelo y desarrollado.

Los pasos pueden ser cosas o esfuerzos que pueden realizar los individuos o medidas que pueden tomar como grupo.

4. Se les pide que escriban un paso en cada huella. Luego pegan las huellas dirigiéndose hacia el modelo del pueblo.

Reflexión:

1. ¿Qué pasos desea dar para estar en capacidad de llegar a su modelo del pueblo desarrollado? ¿Por qué?

Evaluación

Se conformarán grupos de 6 integrantes, a cada grupo se les compartirá una hoja de papel bond que dividirán en dos partes, en una parte escribirán los aprendizajes significativos y en la otra parte las dudas que quedaron relacionado al tema.

AGENDAS DE TALLERES DE CAPACITACIÓN

TEMA 1: AUTOESTIMA

OBJETIVO: Valorar las propias acciones y de los demás de la forma más adecuada.

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica rompe hielos	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué comprendemos por autoestima?	10 minutos	Papelógrafos Imágenes Sellador	Facilitador/a
Metodología de trabajo	15 minutos	Papel manila Sellador Marcadores	Facilitador/a
Características de una persona con baja autoestima	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Característica de una persona con alta autoestima	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Dinámica	15 minutos	Espejo Caja Humano	Facilitador/a
¿Cómo mantener la autoestima?	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores Imágenes	Facilitador/a
Dudas y preguntas	10 minutos	Humano	Facilitador/a
Evaluación del tema	10 minutos	Hojas papel bond Lapiceros Marcadores	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

TEMA 2: MANEJO DE EMOCIONES DE LA MUJER

OBJETIVO: Adoptar una actitud positiva ante la vida.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica rompe hielos	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Cómo manejar las emociones?	10 minutos	Papelógrafos Imágenes Sellador	Facilitador/a
Metodología de trabajo	15 minutos	globos Marcadores	Facilitador/a
Tipo de emociones	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Manejo de emociones	25 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Dudas y preguntas	10 minutos	Humano	Facilitador/a
Evaluación del tema	20 minutos	Hojas papel bond Lapiceros Marcadores Sellador	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

TEMA 3: VIOLENCIA EN CONTRA DE LA MUJER

OBJETIVO: Informar a las mujeres de cómo la violencia afecta en sus vidas y en su participación como ciudadana.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica de presentación	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué es la violencia?	10 minutos	Papelógrafos Imágenes Sellador	Facilitador/a
Tipos de violencia	20 minutos	Papelógrafos Imágenes Sellador	Facilitador/a
Metodología de trabajo	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores Hojas papel bond	Facilitador/a
¿Cómo la violencia afecta en la participación de la mujer?	15 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Ruta de denuncia	20 minutos	Papelógrafos Sellador Imágenes	Facilitador/a
Dudas y preguntas	10 minutos	Humano	Facilitador/a
Evaluación del tema	20 minutos	Peplografos Periódicos Tijeras gomas Marcadores Sellador	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

TEMA 4: DERECHOS DE LAS MUJERES

OBJETIVO: Reconocer los Derechos Humanos como instrumento en la defensa de la vida y la ciudadanía plena de las mujeres.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica rompe hielo	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué son los derechos?	10 minutos	Papelógrafos Sellador	Facilitador/a
Algunas medidas	15 minutos	Papelógrafos Sellador	Facilitador/a
Metodología de trabajo	20 minutos	Papelógrafo Periódicos tijeras Sellador Marcadores Goma	Facilitador/a
Nuestros derechos	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Dinámica	20 minutos	Humanos	Facilitador/a
Dudas y preguntas	10 minutos	Humanos	Facilitador/a
Evaluación del tema	15 minutos	Peplografos Marcadores Sellador	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

TEMA 5: EQUIDAD DE GÉNERO

OBJETIVO: Promover la igualdad entre hombres y mujeres a través de la formación de ambos géneros.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica de presentación	15 minutos	Papel bond Lapiceros Marcadores	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué es equidad de género?	15 minutos	Papelógrafos Sellador	Facilitador/a
¿Qué incluye la equidad de género?	15 minutos	Papelógrafos Sellador Marcador	
¿Por qué es importante la equidad de género?	20 minutos	Papelógrafos Imágenes Sellador	Facilitador/a
Metodología de trabajo	15 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Dudas y preguntas	10 minutos	Humano	Facilitador/a
Evaluación del tema	15 minutos	Pelota Papel bond Marcador	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

TEMA 1: ¿QUÉ ES PARTICIPACIÓN?

OBJETIVO: Fomentar la participación efectiva de las mujeres y su igualdad de oportunidades en todos los ámbitos.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica rompe hielo	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué es la participación?	10 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
Metodología de trabajo	20 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
¿Cómo debe ser la participación?	15 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Dinámica	15 minutos	Humanos	Facilitador/a
Niveles de participación	20 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	
Dudas y preguntas	10 minutos	Humanos	Facilitador/a
Evaluación del tema	20 minutos	Humanos	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

TEMA 2: ROL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD

OBJETIVO: Reconocer la importancia del papel de la mujer y en la sociedad.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica de presentación	15 minutos	Hojas papel bond Marcadores Hojas de a color Sellador	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Cuál es el rol de la mujer en la sociedad?	10 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
Rol de la mujer -antes	15 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
Rol de la mujer- ahora	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Metodología de trabajo	20 minutos	Papelógrafos Periódicos Tijeras Gomas Marcadores	Facilitador/a
Dudas y preguntas	10 minutos	Humanos	Facilitador/a
Evaluación del tema	20 minutos	Humanos	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

TEMA 3: MUJERES Y DESARROLLO LOCAL

OBJETIVO: Promover la incorporación de las mujeres en el diseño, gestión y ejecución de proyectos para la comunidad.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica de presentación	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué es desarrollo local?	15 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
Potencialidades del desarrollo local.	20 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
¿Qué desarrollo local quieren las mujeres?	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Metodología de trabajo	20 minutos	Papelógrafos sellador Marcadores	Facilitador/a
Dudas y preguntas	10 minutos	Humanos	Facilitador/a
Evaluación del tema	15 minutos	Papelógrafos Marcadores Humanos	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

TEMA 4: MARCO LEGAL DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

OBJETIVO: Orientar a las mujeres sobre el marco jurídico que norma la participación ciudadana para el desarrollo de una gestión efectiva en favor de las comunidades.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica de integración	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué es el marco legal?	10 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
¿Qué es la participación ciudadana?	15 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
Metodología de trabajo	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Leyes que amparan la participación ciudadana.	20 minutos	Papelógrafos Marcadores	Facilitador/a
Dudas y preguntas	10 minutos	Humanos	Facilitador/a
Evaluación del tema	15 minutos	Humanos Papelógrafo Marcadores	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

TEMA 1: COMITÉS DE MUJERES

OBJETIVO: Orientar a las mujeres sobre las principales funciones que ejercer dentro del comité.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica de presentación	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué es el comité de mujeres?	10 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
Metodología de trabajo	15 minutos	Humanos	Facilitador/a
¿Quiénes forman el comité de mujeres?	15 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Funciones de los comités de mujeres.	30 minutos	Papelógrafos Marcadores Sellador	Facilitador/a
Dudas y preguntas	10 minutos	Humanos	Facilitador/a
Evaluación del tema	15 minutos	Humanos Rollo de lana	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

TEMA 2: ¿QUÉ ES EL LIDERAZGO?

OBJETIVO: Identificar el estilo de liderazgo que ejerce en el comité de mujeres para el desarrollo de un equipo de trabajo efectivo.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica rompe hielo	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué es el liderazgo?	15 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
Metodología de trabajo	15 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
Características de un líder	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Herramientas del líder	15 minutos	Papelógrafos Marcadores	Facilitador/a
Dudas y preguntas	10 minutos	Humanos	Facilitador/a
Evaluación del tema	15 minutos	Humanos Papelógrafo Marcadores	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

TEMA 3: AUDITORÍA SOCIAL

OBJETIVO: Promover en los comités de mujeres la importancia de la realización de auditoría social y que es una forma de participación.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica de presentación	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué es auditoría social?	10 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
Metodología de trabajo	20 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
Funciones de la auditoría social	15 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Dinámica	15 minutos	Humanos	Facilitador/a
¿A quiénes se pueden auditar?	15 minutos	Papelógrafo Marcador Sellador	Facilitador/a
Leyes que amparan la auditoría social	15 minutos	Papelógrafo Marcadores	Facilitador/a
Dudas y preguntas	10 minutos	Humanos	
Evaluación del tema	15 minutos	Humano	
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

TEMA 1: ¿QUÉ ES INCIDENCIA POLITICA?

OBJETIVO: Promover reflexión sobre el concepto de incidencia política comprendiendo sus fines.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica de presentación	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	15 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué es incidencia política?	10 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
Metodología de trabajo	15 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
La violencia y discriminación hacia las mujeres en relación a la participación e incidencia.	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Dinámica	20 minutos	Humanos Papelógrafos Goma Selladores Marcadores	Facilitador/a
Dudas y preguntas	15 minutos	Humanos	Facilitador/a
Evaluación del tema	15 minutos	Papel bond Lapiceros Marcadores	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

Referencias Bibliográficas

- Brisna Caxaj, Florinda Itzol, Elizabeth Desgranges y Anais Tobalagba. (2011). *El ejercicio del liderazgo político de las mujeres guatemaltecas*. Guatemala: Serviprensa S.A.
- Carmen Candelo, Gracia Ana Ortiz y Barabará Unger. (2003). *Hacer talleres, una guía práctica para capacitadores*. Colombia: Grafiq Editores.
- Cuellar, R. O. (2010). *Diagnóstico de Oficina de la Mujer*. Guatemala: Punto y Balance.
- Equipo territorial Tzolojya' de la FGT. (2015). *Formación para el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres*. Guatemala: Litografía Todo Color.
- Guatemala, A. (2013). *Herramienta para erradicar la violencia contra las mujeres en Chisec, Alta Verapaz*. Guatemala: SERVIPRENSA.
- Hove, E. P. (s.f.). *Participación Ciudadana*. España: Green Cross.
- Ivette Flores, Ruth Flores, Iliana Tapia y Gloria Salazar. (Diciembre de 2011). *Liderazgo. Escuela Superior de Tlahuelilpan*. Estado de Hidalgo, Mexico.
- Laura Hernandez castillo y Francisco Javier Sanchez Sanchez. (15 de Octubre de 2009). Autoestima . *Experiencia Educativa*. Veracruz, México.
- María Velázquez Xom, María Toc Panjoj, Florinda Itzol Xulú y Lilian Amarilis Guamuch Martinez. (2011). Conociendo y ejerciendo mis derechos y deberes como mujer maya. En S. d. *Mujeres, Mujeres Mayas y Visibilización de la Diversidad Étnica* (págs. 6-23). Guatemala: Sector de Mujeres.
- MINTRABAJO. (2015). *Guía para evaluar las capacitaciones* . Recuperado el 18 de Febrero de 2017, de storage.servir.gob.pe/pdp/./Documento_sobre_evaluación_de_la_Capacitación.pdf
- Morán, L. M. (2008). *Inclusión de los derechos de las mujeres en la política de desarrollo rural*. Guatemala: Unión Nacional de Mujeres Guatemaltecas y el Sector de Mujeres.
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (2014). *Los derechos de las mujeres son derechos*. Nueva York y Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo. (2011). *Género y emprendimiento*. Costa Rica: Parábolas S.A.

Sandra Valencia y Andrea Rojas. (2009). *Guía metodológica para realizar capacitaciones de acuerdo al grupo poblacional*. Colombia: Makaia Asesoría Internacional.

UNAMG. (2004). *Las Mujeres y los Acuerdos de Paz*. Guatemala: Global Fund For Women.

UNICEF. (2006). *El retorno de la alegría*. Recuperado el 15 de febrero de 2017, de https://www.unicef.org/republicadominicana/MANUAL_TERAPIAS_Y__JUEGOS.pdf

ANEXOS

Metodología y ejemplos

Un evento de capacitación tiene por lo general su origen en el deseo de ayudar a la solución de un problema. Éste puede ser realizado de diferentes formas que van desde una reunión sencilla, en donde un expositor de manera frontal presenta un tema, hasta un evento participativo de varios días.

La elección de la metodología de aprendizaje y evaluación se realiza según la necesidad que se quiere atender, el tema a tratar y el perfil de los participantes. En otras palabras, el ¿qué?, el ¿por qué? y el ¿para quién?

Actividad para estimular la participación.

Ejemplo

Técnica: Buen día con globos

Material: globos coloridos

Tiempo: 15 minutos

Desarrollo:

1. Invitar al grupo a formar un círculo en el centro para un buen día diferente y animado.
2. Solicitar que cada uno elija un globo y aguarde las instrucciones.
3. Solicitar que cada uno piense en todo lo que desea para ese día de curso.
4. Después el facilitador debe pedir que cada uno infle su globo.
5. Solicitar al grupo que cuando esté inflado el globo, piense en los sentimientos e imagine que ellos están ocupando todo el espacio del globo.
6. Pedir al grupo que cuide su globo para que no explote cuando estén soplando.
7. Decir al grupo que ahora, luego de haber almacenado todos los deseos para el día dentro del globo, cada uno debe recordar los buenos tiempos de la infancia, deben jugar con su globo, cuidando que no caiga en el suelo. Es una forma de velar por nuestros deseos de buen día.
8. Pedir al grupo que cambie de globo con sus compañeros, como

una forma de compartir todos los sentimientos.

9. Pedir que cada uno elija un globo y vuelva a formar el círculo.
10. Solicitar que todos juntos hagan estallar los globos de forma de compartir todos los sentimientos.

Conclusión: El facilitador agradece y desea a todos un buen día.

Actividades para promover el análisis colectivo

Ejemplo

Técnica: Utilizando textos

Material: Textos previamente seleccionados.

Tiempo: 20 minutos

Desarrollo: El facilitador lleva un texto para su lectura que será trabajado de acuerdo con su objetivo o propuesta de enseñanza. Esta puede ser realizada en grupo. Cada participante recibe una copia.

Conclusión: Luego de la lectura del texto, se solicita al grupo que exprese sentimientos y opiniones sobre el asunto. El facilitador, después de escucharlos, cierra con las

observaciones centrales destacadas y agrega los contenidos necesarios para alcanzar mejor el objetivo.

Juegos Creativos

Ejemplo

Técnica: Dramatización

Objetivo: Relacionar situaciones de la vida real con los siguientes temas: derechos de las mujeres, participación ciudadana, etc.

Materiales: Papel crepe, cartulina, cola, tijera, regla, marcadores, cinta adhesiva, hilo, brillantina, pintura a base de agua, pinceles, etc. Puede hacerse uso de otros elementos: peluca, sombrero, nariz de goma, maquillaje, gorra, máscara, delantal, botas de goma, etc. (lo que torne a la dramatización más divertida).

Ejecución: El instructor debe explicar el objetivo de la técnica y dividir los participantes en 5 grupos. A cada grupo se le entregará un tema para desarrollar a través de dramatización.

Los temas son: Participación ciudadana, violencia contra la mujer, derechos de las mujeres y equidad de género.

Los participantes deberán montar la historia y el escenario para desarrollar la técnica.

Exploración: El docente debe explorar cómo fue el proceso de creación, ejecución y presentación del tema. Deberá recoger los sentimientos de los participantes una vez finalizada la presentación.

ESPACIO DE DIÁLOGO

Ejemplo:

Técnica: Mesa redonda

La mesa redonda consiste en una serie de exposiciones sucesivas por parte de tres a seis especialistas que tienen diferentes puntos de vista acerca de un mismo tema o problema. La confrontación de enfoques y de puntos de vista, unas veces antagónicos, permitirá obtener información variada.

El éxito de la mesa redonda depende de los conocimientos que los especialistas tienen del tema y de la forma como defienden sus posiciones.

Los especialistas se seleccionan teniendo en cuenta que sus puntos de vista sean diferentes e incluso opuestos.

La persona que conduce o modera la mesa redonda se asegura de conocer las cualidades sobresalientes de estos especialistas para poder mantener una

discusión viva y motivando la diversidad de opiniones.

Al finalizar, presenta el resumen y las conclusiones, resaltando las coincidencias y diferencias entre los enfoques. Si el moderador no coordina adecuadamente la mesa, se puede llegar a discusiones improductivas que no aportan al aprendizaje.

Finalmente, el moderador puede invitar al público a realizar preguntas a los miembros de la mesa sobre las ideas expuestas, procurando que las respuestas no lleguen a profundas discusiones.

La participación por parte de la plenaria es limitada, porque la discusión general del evento puede quedar centrada sólo en las intervenciones de los especialistas.

Es recomendable que la duración no se extienda a más de una hora, para permitir luego las preguntas.

REFLEXIÓN Y ANÁLISIS

Es el momento del proceso de capacitación en que el grupo expresa lo que vivió, lo que percibió siendo estimulado, contenido y escuchado por el capacitador. Aquí el "cómo" es más importante que el "qué". En este

procesamiento, el capacitador, como oyente y analista, va a "dar un cierre" a lo que fue dicho, lo que fue expresado por el grupo. No es la opinión del facilitador, sino las expresiones del grupo, posibilitándole una visión de lo dicho.

EVALUACIÓN DEL PROCESO

La evaluación es un proceso de análisis crítico de los diferentes componentes del taller y de su totalidad. Por esto es conveniente planificar las evaluaciones continuas y la evaluación final del taller.

La frecuencia de las evaluaciones continuas se define de acuerdo con la duración del taller. En lo posible, se realizan evaluaciones diarias al final de la jornada para detectar insuficiencias y errores y prevenir situaciones difíciles o para fortalecer los aspectos positivos del taller.

La evaluación final se lleva a cabo inmediatamente después del taller, procurando que sea lo más completa posible, incluidos las propuestas y acuerdos iniciales. Los aspectos a evaluar del taller pueden ser:

1. El cumplimiento de expectativas.
2. El cumplimiento de las reglas de juego.

3. La superación de temores.
4. La pertinencia del contenido.
5. La aplicabilidad de lo aprendido.
6. El logro de los objetivos.
7. El estilo y las capacidades de los capacitadores.
8. El proceso metodológico y su pertinencia en el taller.
9. El nivel de aprendizaje de los participantes.
10. El nivel de intercambio e integración.
11. El nivel de disfrute.

Fotografías del proceso



Fuente: Claudia Rosmery Caal (2017)-Asistente DMM
Identificación de temas de capacitación con el personal



Fuente: PPS II, URL 2017
Identificación de temas de capacitación con comités de mujeres



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Identificación de tierras de Cesantización Fecha: 07-02-17

Lugar: Salón Mayor de la municipalidad Responsable: Anny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
	Claudia Car	189595590160	Asistente D.M.M.		
	Heidy Osorio Rummles	2464015751601	Directora DHM		

Vo.Bo.
Licda. Heidy E. Xol
DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER
Municipalidad de San Juan Chamelico
Jardín de la Verapaz

Firma del responsable:
Anny Nataly Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Identificación de temas de Capacitación Fecha: 07-02-17

Lugar: Salón Comunal - Aldea Paapa Responsable: Aniñ Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
1	Candelaria Chob Choc	1711028621609	Secretaria	La libertad soquis	
2	Cristina Pá Casal	1730831961610	Vocal	La libertad soquis	
3	Victoria Jun Butz	1668405641610	Presidenta	Chajcoal	
4	Vicenta choc	1778243601610	Vicepresidenta	La libertad soquis	
5	Herlinda Xol Sigüic	1667374611610	Vicepresidenta	Soquis	
6	Margueta Tzul Pop	1713497841610	Secretaria	Cajlahib	
7	Adela Tut Jacob	1665352571610	Presidenta	Chioya	
8	Elvira cho xol	1668128381610	Secretaria	Chioya	

Firma del responsable:
Aniñ Nataly Xol Xol

Vo.Bo.
Licda. Heidi Eunice Osorio
DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER
Municipalidad de San Juan Chameico
Jardín de la Verapaz



Listado de participantes

Nombre de la actividad: _____ Fecha: _____

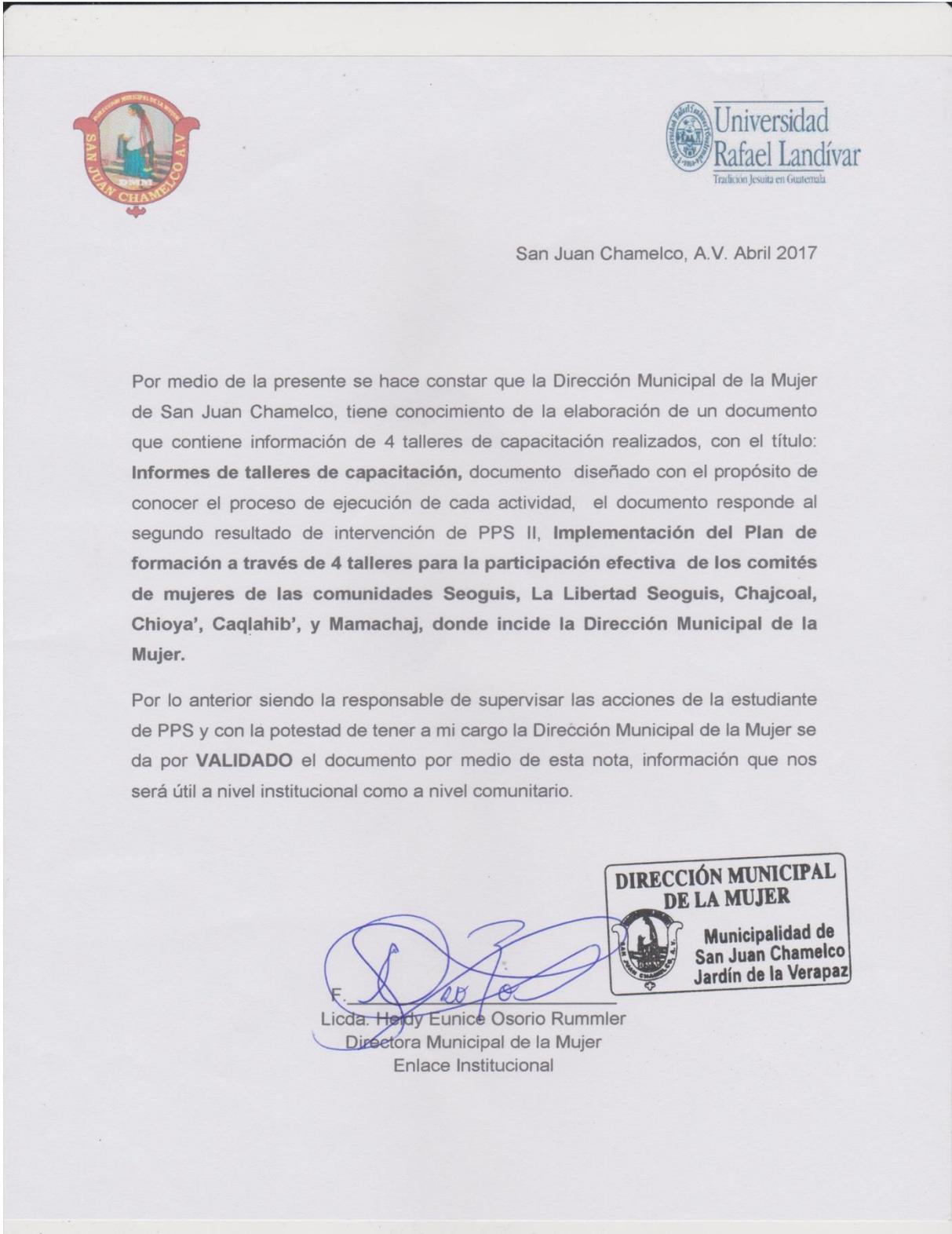
Lugar: _____ Responsable: _____

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
9	Emilia Cue Tot	1665444501610	Vocal	Chioya	
10	Dominga Botzoc Pa	21916029211610	Vocal II	La libertad Sequis	
11	Veronica Botzoc	14656059961610	Secretaria	Sequis	veronica Botzoc
12	Tomasa Si's Sacka	1774670451610	Presidenta	La libertad Sequis	

Firma del responsable:
Arfny Nataly Xol Xol

Vo.Bo.
DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER
Municipalidad de San Juan Chamelco
Jardín de la Verapaz

Anexo IV: Carta de validación del segundo resultado.





INFORMES DE TALLERES DE CAPACITACIÓN



PRESENTACIÓN

Con el propósito de que los comités de mujeres participen efectivamente en los diferentes espacios de participación de la Dirección Municipal de la Mujer, en coordinación con el personal, la practicante de trabajo social de la Universidad Rafael Landívar y con la elaboración de un plan de formación y coordinación con los comités de mujeres del área rural, se programan 4 talleres de capacitaciones, previo a ello se validó el plan de formación que se utiliza como guía para el desarrollo de cada uno de los temas.

Los comités de mujeres que participan en los talleres de capacitaciones pertenecen a la región de Paap'a y son: Mamachaj, Caqlahib', Seoguis, La libertad Seoguis, Chioy'a y Chajcoal, también se cuenta con el apoyo del Alcalde Regional quién realiza las convocatorias en cada una de las comunidades, los comités de mujeres muestran entusiasmo e interés en cada uno de los temas que se les imparte logrando en ellas la participación e involucramiento en el proceso de aprendizaje.

Los temas que se desarrollan son: la autoestima, derechos de las mujeres, ¿qué es participación? y mujeres y el desarrollo local, se realizan diferentes dinámicas, evaluaciones de los temas al finalizar cada taller de capacitación, permitiendo identificar el nivel de conocimiento que tenían antes y lo que adquirieron después las participantes y para culminar se plantean conclusiones y recomendaciones para tomarlas en cuenta y mejorar el nivel de incidencia en los grupos de intervención.

Objetivos

General

Concientizar a los comités de mujeres del área rural en la impartición de los temas a través de talleres de capacitación.

Específicos:

1. Contribuir en la formación de los comités de mujeres a través del desarrollo de temas como la autoestima, participación, derechos de la mujer y el desarrollo local para enriquecer el conocimiento individual y colectivo.
2. Fomentar la participación efectiva de las mujeres y su igualdad de oportunidades en los diferentes espacios de intervención.
3. Desarrollar los talleres de capacitación con una metodología participativa que motive a los comités de mujeres en asistir de forma constante.

TEMAS DE CAPACITACIÓN:

1. Autoestima
2. Derechos de las mujeres
3. ¿Qué es participación?
4. Mujeres y el desarrollo local

Fechas: 06, 14, 21 y 28 de marzo 2017.

Lugar: Centro Comunitario de la Aldea Paap'a.

Participantes:

Comités de mujeres de la región de Paap'a

1. Chioy'a
2. Caqlahib'
3. Seoguis
4. La libertad Seoguis
5. Mamachaj
6. Chajcoal

Justificación

La formación es trascendental en las comunidades, admite el involucramiento de las mujeres en los espacios reales para contribuir al desarrollo de la misma. A través de la participación efectiva, las mujeres logran tomar decisiones para mejorar las condiciones de vida y de las familias de la comunidad.

Es por ello que uno de los resultados del proyecto de intervención es la implementación del plan de formación a través de 4 talleres, para que los comités de mujeres del área rural adquieran nuevos conocimientos, esto les sirve a ellas para su vida personal y de quienes las rodean.

La participación de las mujeres en las capacitaciones les permite la aplicación de los conocimientos adquiridos a otras mujeres que no son beneficiarias del proyecto, sabiendo que son personas responsables representantes de las mujeres. Contar con conocimientos básicos sobre diferentes temáticas contribuye a aprovechar los espacios de intervención con que cuenta la Dirección Municipal de la Mujer.

Aplicación metodológica

La metodología que se utiliza para cada uno de los talleres de capacitación es participativa, porque en cada una de las actividades ejecutadas se logra la intervención de forma activa de las mujeres. Para el desarrollo de los talleres de capacitación se estructura de la siguiente manera: palabras de bienvenida, oración, dinámicas de presentación para la generación de confianza entre las participantes, exposición de temas, actividades grupales, espacio de sugerencias, dudas y comentarios.

Para la realización de la actividad es necesario la elaboración de una programación para colocar fechas y temas a desarrollar, así mismo materiales didácticos que estén a su alcance comprender, teniendo lo anterior, se procede a convocar a los comités de mujeres contando con el apoyo del alcalde regional quien incide para otorgar el lugar de reuniones y de convocar a los comités de mujeres de manera directa.

Para la exposición de los temas se utilizan diferentes técnicas participativas, también se toma en cuenta el idioma en el que habla las comunidades que es el idioma Q'eqchi', para facilitar la información de forma correcta, en cuanto a las evaluaciones de las capacitaciones se realiza uno al inicio, durante el desarrollo de cada uno de los temas y al final, culminando con el análisis de los alcances obtenidos en el desarrollo de los talleres de capacitación.

Desarrollo de la actividad

Para el desarrollo de los talleres de capacitación es fundamental contar con espacios adecuados y de preparar con anticipación los materiales que se requieren, para que la intervención se realice de manera adecuada.

PRIMER MOMENTO: Previo a la realización de los talleres de capacitación se elaboran las agendas para llevar un orden en cada una de las actividades, las convocatorias de las seis comunidades, la coordinación con el personal de la Dirección Municipal de la mujer y el alcalde regional para el área logística y las refacciones que se les brinda a cada participante.

SEGUNDO MOMENTO: Se procede a ejecutar las primeras actividades de la agenda que corresponde en dar las palabras de bienvenida, objetivo de la actividad, invocación a través de una oración, dinámica rompe hielo relacionado al tema y la presentación del tema.

TERCER MOMENTO: En este paso se hace una pregunta clave relacionado al tema para identificar los conocimientos previos de las participantes, seguidamente se inicia con la exposición de los temas a través de técnicas participativas.

CUARTO MOMENTO: Después de la exposición de los temas, se realiza una actividad integrada donde las mujeres muestran su liderazgo, la atención prestada durante el desarrollo de los temas y el trabajo en equipo. Así mismo se da el espacio para preguntas, comentarios respecto al tema, las integrantes de

los comités de mujeres aprovechan el momento para desenvolverse y realizan preguntas para enriquecer sus conocimientos.

QUINTO MOMENTO: Con la realización de las actividades anteriores, se procede a evaluar los talleres de capacitación de diversas formas, como preguntas directas, dinámicas o actividades grupales, con el fin de percibir si las participantes han comprendido el desarrollo de los temas.

Desarrollo de temas

TEMA: La Autoestima

En la primera capacitación se aborda el tema de "autoestima", características de personas con baja autoestima, características de personas con alta autoestima y de cómo mantener la autoestima, debido a que el tema es importante para que las mujeres aprendan a quererse y valorar sus capacidades y así contribuir en el desarrollo comunitario.

Durante la actividad se logra integrar de forma participativa a cada integrante de los comités de mujeres. El desarrollo de este tema genera aprendizajes significativos, sensibilización e involucramiento en diferentes espacios de participación.

OBJETIVOS

1. Fomentar una visión realista y positiva de sí misma y de las propias posibilidades.
2. Valorar las propias acciones y de los demás de forma adecuada.
3. Comprender el tema de autoestima y sus características.

Desarrollo Metodológico

En este primer taller de capacitación se cuenta con la participación de los comités de mujeres de las comunidades Chioy'a, Seoguis, La libertad Seoguis, Mamachaj, Chajcoal y Caqlahib'.

Para el desarrollo del tema principal se realiza una evaluación de conocimientos previos con los comités de mujeres, permitiendo identificar sus conocimientos respecto a los temas de: autoestima, derechos de las mujeres, ¿qué es participación?, funciones de los comités de mujeres y mujeres y desarrollo local.

La herramienta consta de 10 preguntas considerando los siguientes aspectos: Nunca, Poco y Bastante, en donde las participantes van marcando en los espacios establecidos, de esa forma se llega a la conclusión, que la mayor parte de los integrantes de los comités de mujeres nunca habían escuchado hablar de los temas mencionados y solo 4 mujeres indican conocer algunos temas, se visualiza la

debilidad que hay en cuanto a la formación que tienen respecto a estos temas y entre otros, por ello es necesario fortalecer sus conocimientos y crear en ellas capacidades para que estén informadas y preparadas.

Para el desarrollo del tema se realizan actividades individuales y grupales en donde se refleja el involucramiento de las mujeres y la participación activa, a continuación se especifican detalladamente las actividades realizadas en el primer taller de capacitación.

Durante el desarrollo del tema se realiza la pregunta ¿Qué comprenden por autoestima? cediendo el espacio para aportar ideas al respecto, después de la intervención de las participantes se procede a dar el concepto en sí de lo que es la autoestima.

Para la comprensión del tema se realiza un trabajo colectivo dividiendo al grupo general en tríos, donde una hace el papel de observadora, dibujante y la persona a dibujar, una vez dibujado la persona se le pide a la observadora dar su visto bueno al respecto si aparecen



Fuente: PPS II, URL 2017
Actividad integrada durante el desarrollo del tema.

todas las características o faltan detalles, así mismo se le muestra la imagen a la persona a quien se dibuja para ver si a ella le parece o no su retrato.

Se realiza una pequeña reflexión respecto a la actividad integrada, que es importante valorarse a sí mismo y valorar a las demás personas sin importar sus

rasgos físicos, su cultura, etc., de esa manera se fomenta la participación de las mujeres y la seguridad en ellas.

Después de la actividad se procede a exponer el tema principal, durante la socialización de la misma se realizaron preguntas al respecto, despertando el interés y la atención de las participantes.

Se motiva a los comités de mujeres con la dinámica "descubriendo el tesoro" donde las mujeres forman una fila viendo su reflejo a través de un espejo que esta puesto en una caja, durante la realización de esta dinámica se ve la impresión que tienen de ellas mismas y se les hace ver que ellas son importantes y especiales y que no se dejen llevar por comentarios negativos.

Seguidamente se les habla sobre la importancia de mantener la autoestima y tener presente el concepto de resiliencia, que es la capacidad de todos los seres humanos para hacer frente a las adversidades, superarlas y ser transformados positivamente por ellas. Después de la exposición del tema se les concede un espacio para realizar preguntas, presentar dudas o comentarios.

Hallazgos

En el manual de funciones de los comités de mujeres se menciona la elección de una tesorera, sin embargo durante el nombramiento de este grupo de lideresas se recomienda destituir este cargo, debido a que han llegado quejas en la institución de personas que recolectan dinero ofreciendo proyectos que no existen.

Los comités de mujeres manifiestan desconocer sus funciones, solo las eligen para que la comunidad tenga representación, pero no se les orientan sobre sus funciones y de cómo incidir en los diferentes espacios de participación.

Los comités de mujeres participan por primera vez en talleres de capacitación, no se les toma en cuenta por la distancia en la que viven, las que tienen oportunidad de formarse son las del área central.

Conclusiones

Al hablar de capacitación y formación no solo se hace referencia a elaboración de materiales educativos, o a dar pláticas a grupos, sino a impulsar planes de largo alcance para fortalecer habilidades, capacidades y destrezas de las mujeres a través de talleres, con metodología de educación popular y sobre todo con materiales audiovisuales entre ellos: presentaciones con fotos, imágenes, ilustraciones, dinámicas, videos, etc., para mejorar el intercambio de información y aprendizaje.

La autoestima es un tema importante para su socialización con las mujeres, para que ellas aprendan a valorar sus capacidades y sus características, comprendiendo que como mujeres pueden aportar de diferentes maneras en el desarrollo comunitario.

El tema de autoestima contribuye en el logro de una participación efectiva de los comités de mujeres en los distintos espacios, porque al momento de aceptarse tal y como son se les hace fácil integrarse en diferentes actividades, sintiendo seguridad en ellas mismas para la toma de decisiones.

Recomendaciones

Facilitar los temas de capacitación en el idioma materno, para su mejor comprensión.

Para la realización de actividades grupales en las capacitaciones es importante conformar grupos de un máximo de 4 integrantes para que las participantes trabajen en conjunto, porque al formar grupos grandes no todas tienen la oportunidad de aportar ideas.

No extenderse demasiado tiempo en la aplicación de la técnica expositiva para que las participantes no pierdan interés en el tema.

Que exista compromiso por parte de los comités de mujeres en compartir la información que reciben a otras mujeres que no son parte del proyecto.

Evaluación

Para concluir con la actividad se solicita a las participantes formar grupos de 6 integrantes y se les hace entrega de papelógrafos para anotar los principales aprendizajes respecto al tema socializado, compartiendo las respuestas en plenaria, de esa manera se percata que las mujeres comprenden el tema y obtienen nuevos conocimientos.

En el desarrollo de la primera capacitación se obtuvo un resultado satisfactorio porque las mujeres muestran interés, participan, opinan, comprenden el tema de autoestima y su importancia, esto les permite a ellas valorarse y valorar a los demás para que en conjunto puedan sobresalir ante las adversidades.

Anexos

TEMA: AUTOESTIMA

OBJETIVO: Valorar las propias acciones y de los demás de la forma más adecuada.

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica rompe hielos	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué comprendemos por autoestima?	10 minutos	Papelógrafos Imágenes Sellador	Facilitador/a
Metodología de trabajo	15 minutos	Papel manila Sellador Marcadores	Facilitador/a
Características de una persona con baja autoestima	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Característica de una persona con alta autoestima	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Dinámica	15 minutos	Espejo Caja Humano	Facilitador/a
¿Cómo mantener la autoestima normal?	20 minutos	Papelógrafo Sellador Imágenes	Facilitador/a
Dudas y preguntas	10 minutos	Humano	Facilitador/a
Evaluación del tema	10 minutos	Hojas papel bond Lapiceros Marcadores Sellador	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

Planillas de asistencia



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Sopacitación - Autoestima Fecha: 06 de mayo 2017
 Lugar: Centro Comunitario Paapá Responsable: Anny Nataly Xol Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
1	Gabriela Albina Cucuc	2153131001609	Tesorera	Chajcoal	
2	Josefina Tox Tun	1166759260610	Secretaria	Chajcoal	
3	Ana Gloria Tut Tzib	1925923781610	Presidenta	Mamachaj	
4	Motilde Pa Tut	2924751861610	Secretaria	Mamachaj	
5	Victoria Tox Cuc	11667436311610	Presidenta	Cajlahab'	
6	Elvira Hernandez Quib	242633887610	Vocal I	Cajlahab'	
7	María Hernandez Quib			Cajlahab'	
8	Albertino Cao Siguc	207927742610	Vocal II	Cajlahab'	

Firma del responsable:
 Anny Nataly Xol Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Capacitación - Autorstima Fecha: 06 de marzo 2017
 Lugar: Centro Comunitario Paapá Responsable: Anny Nataly Xol Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
9	Victoria Tun Botz	1668405641610	Presidenta	Chajcoal	
10	Elda Noemi Sam Hidalgo	2058464161610	Vicepresidenta	chiyoja	
11	Elvira cho Xol	1648128381610	Secretaria	chiyoja	
12	Emilia Coal Pop	1976386271610	Vocal 1	chiyoja	
13	Adela Tut Jucub	1665352571610	Presidenta	chiyoja	
14	Candelaria chub choc	1711628621609	Secretaria	La libertad segojis	
15	Cristina Pa Coal	1730839941610	Vocal 1	La libertad segojis	
16	Nicenta choc	1778243601610	Vicepresidenta	La libertad segojis	

Firma del responsable:
 Anny Nataly Xol Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Capacitación - Autorestima Fecha: 06 de marzo 2017
Lugar: Centro Comunitario Poocpa Responsable: Aññ Nataly Xol Xol

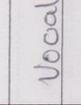
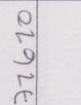
Table with 6 columns: No., Nombre, DPI, Cargo, Comunidad, Firma. Rows list participants like Helinda Xol Sigric, Margarita Tzul Pop, Emilia Cue Tot, etc.

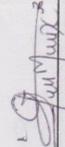
Firma del responsable: [Signature]
Aññ Nataly Xol Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Capacitación - Autorestima Fecha: 06 de marzo 2017
 Lugar: Centro comunitario Poapia Responsable: Anny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
25	Juana Guj Cuo	1738609771607	Vocal II	Chajcoal	
26	Mercedes Xol	1715634171610	Vicepresidenta	Mamachaj	
27	Aurelia Tut Pec			Sooguis	<u>Aurelia Tut Pec</u>

Firma del responsable: 
 Anny Nataly Xol

TEMA: Derechos de las mujeres

Los Derechos Humanos son atributos de la persona humana por el mero hecho de serlo. Sin embargo, la especificidad de las violaciones a los Derechos Humanos que sufren y enfrentan las mujeres en razón de su género, de los roles y estereotipos que la sociedad históricamente les atribuyen, ha marcado la necesidad de conferir un carácter también específico al reconocimiento y sobre todo, a la promoción y protección de sus derechos.

Si bien las mujeres han logrado importantes avances en su condición social con respecto a las generaciones anteriores, la igualdad y la no discriminación continúan siendo un desafío. Por esta razón, surge la necesidad de impartir el tema de los derechos de las mujeres, porque son las que han sido vulnerables para ejercerlos.

Objetivos

1. Informar a los comités de mujeres de los Derechos que tienen para que puedan incidir de manera libre en los diferentes espacios de intervención.
2. Reconocer los Derechos humanos como instrumentos en la defensa de la vida y la ciudadanía plena de las mujeres.

3. Las integrantes de los comités de mujeres comprenden la importancia de sus Derechos.

Desarrollo Metodológico

En el segundo taller de capacitación se da la bienvenida, la oración y el objetivo de la actividad, seguidamente la exposición del tema "Derechos de las mujeres" que promueve un análisis sobre el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales, y la reflexión sobre su deficiente goce.

Previo a la exposición del tema se realiza una dinámica de inicio para dar a conocer las expectativas de las participantes respecto a la capacitación, la dinámica se llama la telaraña consiste en que todas se coloquen de pie formando un círculo, la persona quien dirige la dinámica tiene en sus manos un rollo de lana, lanzando a una de las participantes quien comparte a las demás lo que espera de la actividad, después esta persona lanza la lana a otra y así sucesivamente hasta que todos participen.

Seguidamente se les hace la pregunta ¿qué son los derechos? esto para determinar si las participantes tienen conocimiento al respecto, algunas dan a conocer su punto de vista, para comprender mejor el tema y antes de utilizar la técnica expositiva se realiza una actividad integrada en donde se divide el grupo en 5 subgrupos se les hace entrega de papel periódico, papelógrafos, tijeras y marcadores, indicándoles hacer un afiche con recortes de periódicos

identificando imágenes de personas que ocupan puestos de poder, que toman decisiones, que dirigen algún negocio, personas exitosas.

Después de realizado esto, se exhiben los trabajos, todas los participantes observan los afiches detenidamente mientras están observando se les pregunta, ¿cuántas mujeres ven en los afiches?, luego regresan a sus asientos escuchando las respuestas, se les hace la reflexión de que todos y todas tienen los mismos derechos, para tomar decisiones, trabajar, etc., y que no se deben excluir a nadie.

Para el desarrollo del tema de derechos de las mujeres se presentan solamente los derechos considerados como básicos, de los cuales se desprenden otros e incluso sirven de base para crear una gama de derechos específicos de las mujeres. La explicación del tema se realiza en el idioma Q'eqchi' para su mejor comprensión.



Fuente: Elaboración propia
Realización de actividad integrada.

Seguidamente se realiza la dinámica "¿Descubriendo mis Derechos?", se forman grupos de 8 integrantes a cada grupo se le asigna un Derecho para representarlo a través de una dramatización, se les indica no hacer mención del Derecho asignado para que las demás descubran de que se trata cada presentación.

Se deja un espacio de preguntas, dudas y sugerencias, algunas participantes muestran indignación respecto al trato que se les dan en las instituciones del Estado, por otra parte muestran satisfacción respecto al tema debido a que la mayoría de los comités de mujeres desconocen sus Derechos.

Hallazgos

Por la época de siembra no se cuenta con la participación de todas las integrantes del comité de mujeres, porque los meses que ocupan para sembrar son marzo y abril.

Algunas participantes opinan respecto al trato que han recibido en las instituciones del Estado, que no son tomadas en cuenta y no se les atienden de manera adecuada.

Los comités de mujeres carecen de oportunidad de participar en talleres de capacitación donde socialicen temas de los Derechos Humanos, específicamente de los Derechos de las mujeres.

Conclusiones

En la realización de los talleres de capacitación se tenía previsto contar con la participación de 31 mujeres, solo se logra la asistencia de 24 participantes.

La importancia de compartir el tema de los Derechos de las mujeres es valioso de esa manera los comités de mujeres se informan y obtienen nuevos conocimientos al respecto.

El taller de capacitación propicia un acercamiento con los integrantes de los comités de mujeres, con lo cual se hace posible valorar su utilidad y pertinencia. La puesta en común de los saberes y experiencias de todas contribuye a enriquecer el tema.

Recomendaciones

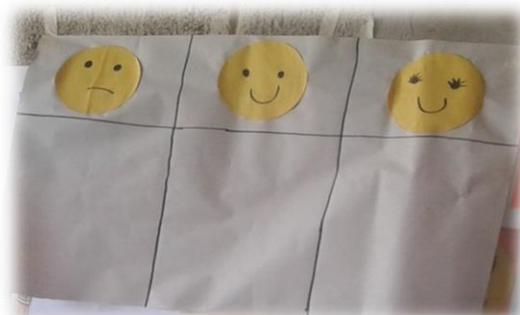
Mantener motivado al grupo durante la realización de los talleres de capacitación para propiciar una participación activa en cada actividad que se ejecute.

Dar seguimiento a los talleres de capacitación para retroalimentar el tema de los Derechos de las mujeres.

Generar confianza en las participantes para que ellas se sientan en libertad de opinar, expresar lo que sienten y de compartir sus experiencias con las demás mujeres.

Evaluación

Para finalizar el taller de capacitación se realiza la evaluación de manera participativa en donde se utiliza un papelógrafo colocando diferentes tipos de expresiones que contiene los siguientes aspectos: regular, bueno y excelente, a cada



Fuente: Elaboración propia
Evaluación del taller de capacitación

frente para marcar una de las tres opciones obteniendo como resultado que la actividad es excelente, de esa forma se determina que las participantes comprenden el tema y les parece satisfactorio el taller de capacitación.

Importante: La igualdad formal de derechos entre mujeres y hombres está reconocida en la sociedad, sin embargo, la igualdad real es todavía una aspiración. Para conseguirla es preciso, por una parte, la actuación de los poderes públicos y lograr la eliminación de los obstáculos existentes y el empoderamiento de las mujeres para hacerse conscientes de sus capacidades personales y participar de modo equitativo en la toma de decisiones colectivas.

Anexos

TEMA: DERECHOS DE LAS MUJERES

OBJETIVO: Reconocer los Derechos Humanos como instrumentos en la defensa de la vida y la ciudadanía plena de las mujeres.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica rompe hielo	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué son los derechos?	10 minutos	Papelógrafos Sellador	Facilitador/a
Algunas medidas	15 minutos	Papelógrafos Sellador	Facilitador/a
Metodología de trabajo	20 minutos	Papelógrafo Periódicos tijeras Sellador Marcadores Goma	Facilitador/a

Nuestros derechos	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Dinámica	20 minutos	Humanos	Facilitador/a
Dudas y preguntas	10 minutos	Humanos	Facilitador/a
Evaluación del tema	15 minutos	Peplografos Marcadores Sellador	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

Fuente: Elaboración propia



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Separación - Derecho de la Mujer Fecha: 14 de marzo 2017
 Lugar: Centro Comunitario Paapia Responsable: Anny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
1	Cristina Pa Coal	1780831961610	Vocal 1	La libertad segois	Verónica Pa Coal
2	Elda Noemi Sam Hidalgo	20584644161610	Vicepresidenta	Chioya	[Firma]
3	Elvira cho Xol	1668128381610	Secretaria	Chioya	[Firma]
4	Vicenta choc	1778243601610	Vicepresidenta	La libertad segois	[Firma]
5	Herlinda Xol siquic	1667374617610	Vicepresidenta	segois	[Firma]
6	Dominga Botzoc Pa	2196029211610	Vocal II	La libertad segois	[Firma]
7	Veronica Botzoc	1665605961610	Secretaria	Segois	Veronica Botzoc
8	Candelaria Putul	1714784391610	Vicepresidenta	Caylahib'	[Firma]

Firma del responsable: [Firma]
 Anny Nataly Xol Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Coparticipación - derecho de la mujer Fecha: 14 de marzo 2017
 Lugar: Centro comunitario Poopá Responsable: Anny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
9	Albertina Cao Sigpic	2079277742610	Vocal II	Cajalabib'	<i>[Handwritten signature]</i>
10	Joana Quejcao	1738609771607	Vocal II	Chajcoal	<i>[Handwritten signature]</i>
11	Gabriela Albina Cacao	2153131001609	Tesora	Chajcoal	<i>[Handwritten signature]</i>
12	Victoria Tox Cuc	1667436311610	Presidenta	Cajalabib'	<i>[Handwritten signature]</i>
13	Ana Gloria Tut Tzib	19259233781610	Presidenta	Mamachaj	<i>[Handwritten signature]</i>
14	María Hernández Qab			Cajalabib'	<i>[Handwritten signature]</i>
15	Emilia Coal Pop	1976386271610	Vocal I	Chicoya	<i>[Handwritten signature]</i>
16	Adela Tut Jucub	1665352571610	Presidenta	Chicoya	<i>[Handwritten signature]</i>

Firma del responsable: *[Handwritten signature]*
 Anny Nataly Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Capacitación - Derecho de la mujer Fecha: 14 de marzo 2017
 Lugar: Centro Comunitario Paopá Responsable: Anny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
17	Candelaria Chob Chob	1711028621609	Secretaria	La Libertad Sigüis	<i>Cynthia</i>
18	Josefina Tox Ton	1667592601610	Secretaria	Chajcojal	Josefina Tox Ton
19	Mateilde Pa Tot	2924751861610	secretaria	mamachaj	<i>Mateilde</i>
20	Elvira Hernandez Quid	2426331881610	Vocal I	Cajalabib'	
21	Victoria Tun Tot 2	1648405641610	Presidenta	Chajcojal	
22	Margarita Tzul Pop	1713497841610	secretaria	caglabib'	Margarita
23	Emilia Cu Tot	1665444501610	Vocal II	Chioyá	
24	Tomasa Sis Sacha	1774670451610	Presidenta	La Libertad Sigüis	

Firma del responsable: *Anny Nataly Xol*
 Anny Nataly Xol Xol

TEMA: ¿Qué es la participación?

La participación es un componente esencial de la democracia, como forma de organización social y de gobierno. Existen diferentes formas de participación: social, comunitaria, ciudadana, política. La participación permite concretar el ejercicio de la ciudadanía en sus diferentes dimensiones: la ciudadanía civil asociada a derechos propios de la libertad individual, la ciudadanía política que se sustenta en los principios de la democracia liberal y que supone el derecho de participar como elector y elegido, a través del sufragio universal y la ciudadanía social.

La participación es la característica propia del ser humano, relacionada con la capacidad de actuar en un entorno determinado y todo lo que esto implica como el expresar emociones, sentimientos, dudas, inquietudes y tomar decisiones.

Objetivos

1. Fomentar la participación activa y efectiva de las mujeres y su igualdad de oportunidades en todos los ámbitos.
2. Fortalecer los conocimientos de los comités de mujeres, aumentando la capacidad de gestión.

Descripción Metodológica

Realizada la oración, las palabras de bienvenida y el objetivo de la actividad se procede a exponer el tema de capacitación, se inicia lanzando preguntas generadoras relacionado al tema con el fin de determinar los conocimientos previos de las participantes. La mayoría tienen conocimiento respecto al tema pero desconocen su importancia y de los ámbitos donde ellas pueden participar.

Para la comprensión del tema se aplica la herramienta del FODA, formando 4 grupos en donde se les asigna desarrollar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la participación de la mujer, proceden a trabajar presentando los resultados en plenaria, en donde concluyen de quienes han tenido mayor participación son los hombres, debido a las ocupaciones que tienen en casa las mujeres no logran involucrarse en las diferentes actividades que se realizan dentro y fuera de la comunidad.

Después de análisis del FODA, se aplica la técnica expositiva, explicando la importancia de la participación de la mujer y su involucramiento en los diferentes espacios de intervención de la Dirección Municipal de la Mujer, este tema lo imparte una practicante de profesorado de enseñanza media, quien capacita en el idioma Q'eqchi', conforme el desarrollo del tema se realizan preguntas donde las mujeres participan de forma constante.

También se les da a conocer cómo debe ser la participación, porque en ocasiones confunden que la participación se logra solo con tener presencia en las reuniones aunque no opinen porque en su mayoría quienes toman decisiones son los hombres, por lo que se les hace énfasis de la participación activa, crítica, organizada, creativa, equitativa, precisa y legitimadora.



Fuente: Elaboración propia
Desarrollo del tema, por estudiante de
CUNOR.

Se motiva a las participantes con la realización de una dinámica en donde se divide el grupo en igual cantidad, formando dos filas quedando en parejas, una vez terminado el reconocimiento de parejas una de las filas se retira del salón, la fila que queda dentro escriben la parte de un refrán, se les indica a la fila quienes están fuera que pueden ingresar y al igual escriben en un papel la segunda parte de un refrán, en orden cada pareja leen lo que escriben, el resultado de esta lectura es un rato divertido gracias a los refranes inéditos y a veces sin sentido que se forman al azar, esta dinámica se hace con el fin de mantener motivado al grupo y así proceder con la socialización del tema.

La expositora continúa con el desarrollo de los niveles de participación, indicando que no solo se trata de acceder a la información ni de asistir a las reuniones, sino opinar, decir lo que uno piensa, actuar, decidir, hacer propuestas, recalcando que las mujeres tienen la capacidad de incidir en diferentes ámbitos, tanto a nivel interno y externo.

En el espacio de preguntas, dudas y sugerencias, los comités de mujeres hacen mención de la importancia de informarse de estos temas, porque para ellas

es una fortaleza lograr incidir y hablar sin temor, así mismo opinan que a las mujeres se les hace de menos considerando que ellas deben quedarse en casa haciendo los quehaceres y que solo los hombres tienen derecho de tomar decisiones, ellas reflexionan al respecto considerando que el tema de la participación y sus niveles es fundamental para la función que ejercen como representantes de la mujeres en sus comunidades.

Hallazgos

Los miembros de los comités de mujeres que participan en los talleres de capacitación dan a conocer que no ha habido trabajo en equipo y es una de las razones del por qué no se involucran en las diferentes actividades que realiza la Dirección Municipal de la Mujer.

Escasa comunicación entre líderes comunitarios, al momento de hacer las convocatorias los COCODES no proceden en dar la información a los comités de mujeres para su asistencia en los talleres de capacitación.

Los comités de mujeres no han tenido la oportunidad de organizar actividades, porque dependen de los COCODES y eso limita a que puedan participar en los diferentes espacios de intervención.

Conclusiones

La participación de la mujer en el contexto es escasa por ello es necesario capacitarlas para fortalecer sus conocimientos y logren incidir en los niveles de participación, dejando de lado el divisionismo, la mala comunicación, creando un ambiente agradable y favorable para ellas.

El colectivo considera el taller de capacitación como un recurso importante que aporta un nuevo contexto y que las demandas de las mujeres puedan ser escuchadas; en otras palabras, les dan riqueza de voz a las mujeres con la aportación de nuevos elementos teóricos.

La participación, entendida como un proceso que se construye con la inclusión amplia y equitativa de los actores políticos, sociales y económicos, requiere la colaboración social en la definición de los problemas públicos y en la toma de decisiones en función de las necesidades que surgen.

Recomendaciones

Seguir capacitando a los comités de mujeres en otros temas, para que la formación sea constante y que las mujeres logren incidir en diferentes espacios de participación.

Preparar materiales didácticos adecuados para que los comités de mujeres comprendan mejor los temas.

Para la realización de las capacitaciones es importante manejar bien los tiempos, los recursos y metodología a utilizar, para que la intervención sea un éxito.

Que la Dirección Municipal de la Mujer involucren a los comités de mujeres del área rural en las actividades que ellas organizan dentro y fuera del municipio.

Evaluación

Para la valoración del taller de capacitación se divide al grupo en dos subgrupos en donde se hace la presentación a través de dos dramatizaciones, un grupo representa a personas que no les gusta participar y las consecuencias que se obtienen, y el otro grupo representa a mujeres que son activas y las ventajas que se obtienen al participar, en estas presentaciones se visualiza la comprensión del tema, la atención prestada en el transcurso de la actividad y de los conocimientos nuevos que adquieren las participantes.

Anexos

TEMA: ¿QUÉ ES PARTICIPACIÓN?

OBJETIVO: Fomentar la participación efectiva de las mujeres y su igualdad de oportunidades en todos los ámbitos.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica rompe hielo	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué es la participación?	10 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
Metodología de trabajo	20 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
¿Cómo debe ser la participación?	15 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Dinámica	15 minutos	Humanos	Facilitador/a
Niveles de participación	20 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	
Dudas y preguntas	10 minutos	Humanos	Facilitador/a
Evaluación del tema	20 minutos	Humanos	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

Fuente: Elaboración propia



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Capacitación - ¿Qué es Participación? Fecha: 21 de mayo 2017
 Lugar: Centro Comunitario Paapia Responsable: _____

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
1	Cristina Pa caal	1730831961610	Vocal 1	La libertad segois	Cristina Pa caal
2	Elda Norma Sam Hidalgo	2058469161610	Vicepresidenta	Chioya	Elda Norma Sam
3	Elvira cho Xol	1168128381610	Secretaria	Chioya	Elvira Cho Xol
4	Emilia Coal Pop	11976386231610	Vocal 1	Chioya	Emilia Coal Pop
5	Adela Tut Jucub	1665352571610	Presidenta	Chioya	Adela Tut Jucub
6	Candelaria cheb choc	1711628621609	Secretaria	La libertad segois	Candelaria cheb choc
7	Vicenta choc	1778243601610	Vicepresidenta	La libertad segois	Vicenta choc
8	Helinda Xol Siguc	1667374617610	Vicepresidenta	segois	Helinda Xol Siguc

Firma del responsable: [Firma]
 Anny Nataly Xol Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Capacitación - ¿Qué es participación? Fecha: 21 de marzo 2017

Lugar: Centro Comunitario Poopá Responsable: _____

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
9	Dominga Botzoc Pa	21940291211610	Vocal II	La libertad scoguis	
10	Verónica Botzoc	14656059161610	Secretaria	Scoguis	
11	Candelaria Putul	17797843911610	Vicepresidenta	Cajlahib'	
12	Josefina Tox Tun	1467592601610	Secretaria	Chajcoal	
13	Matilde Pa Tot	2524751861610	Secretaria	mamachaj	
14	Elvira Hernandez Q'ib	2426331881610	Vocal I	cajlahib'	
15	Albertina Cao Siquic	2079277742610	Vocal II	Cajlahib'	
16	Juana Quejcao	1788609771607	Vocal II	Chajcoal	

Firma del responsable:
Anny Nataly Xol Xol

TEMA: Mujeres y desarrollo local

La pobreza de las personas y de los colectivos tiene por lo menos tres dimensiones interrelacionadas y que se condicionan mutuamente. Se refiere a la pobreza de recursos, de oportunidades y de voz.

Se reconoce la condición de extrema pobreza en que vive la mayoría de las comunidades, y la insatisfacción de sus necesidades más básicas como la educación, la salud, la alimentación, el trabajo y la vivienda de sus miembros. Dentro de ese sector de excluidos, las mujeres son las más afectadas por lo general en sus comunidades ellas no asisten a las escuelas, no cuentan con hospitales y otras oportunidades.

La dignidad de las propias mujeres es el referente para ellas mismas y guía los cambios que deben construir en el proceso de una vida digna.

Objetivos

1. Informar a las mujeres de la importancia del desarrollo local y de cómo ellas pueden incidir para la transformación de una nueva sociedad.
2. Promover la incorporación de las mujeres en el diseño, gestión y ejecución de proyectos para la comunidad.

Desarrollo Metodológico

Se inicia el taller de capacitación con las palabras de bienvenida, la oración y presentación del tema, previo a la exposición del tema, se realiza una dinámica de presentación donde las mujeres dan a conocer sus nombres y qué les gustaría hacer por la comunidad, la dinámica es significativa debido que se logra identificar lo que piensan las mujeres y como contribuir en el desarrollo local.



Fuente: Elaboración propia
Realización de una dinámica de presentación

Seguidamente se realiza una actividad integrada para la comprensión del tema, se dividen a las participantes en grupos de 6 integrantes, se les proporciona a cada grupo un trozo de papel grande, se les pide dividir en tres partes: pasado, presente y futuro, en el primer bloque ellas escriben las características de cómo era su comunidad, en el segundo bloque describen a la comunidad como lo ven ahora y en el tercer bloque de cómo quieren que sea su comunidad más adelante, terminado el trabajo se presenta ante la plenaria las ideas y en conjunto se dan cuenta que como mujeres también conocen las necesidades que existen en su entorno y como ellas desean en el futuro que esto se mejore.

Para el desarrollo del tema de capacitación se hace la pregunta ¿qué es el desarrollo local? con el fin de determinar si las participantes tienen conocimiento

respecto al tema, sin embargo las participante no responden por lo que se procede a explicar, durante la socialización del tema se cede el espacio de preguntas y dudas obteniendo la participación de los integrantes del comité, también se les explica de las potencialidades del desarrollo local y como las mujeres asumen un rol importante para el logro de resultados que benefician a la comunidad, como la gestión de proyectos, diseño de proyectos, indicándoles que son protagonistas de su propio desarrollo.

Se invita a las participantes reflexionar respecto al tema, porque a pesar que se dan cuenta de lo que sucede a su alrededor no se atreven a hablar porque sus opiniones no son tomadas en cuenta, a través del desarrollo del tema se dan cuenta que también ellas son parte fundamental para el logro del desarrollo local, y no solo el hombre tiene potencialidades de intervenir sino que las mujeres también pueden incidir para generar cambios en su contexto.

Hallazgos

Los integrantes de los comités de mujeres comentan que no han tenido la oportunidad de tomar decisiones, porque en las reuniones que realizan en sus comunidades los hombres son los que siempre deciden.

Se visualiza el interés de las mujeres en participar en los talleres de capacitación, a pesar de la distancia en que viven no fue limitación para asistir. En la socialización del tema del desarrollo local, los comités de mujeres se

comprometen en realizar gestiones de proyectos en las entidades del Estado y en instituciones no gubernamentales para el beneficio de sus comunidades.

Conclusiones

Históricamente las principales tareas de las mujeres han sido cuidar a los hijos, quedarse en casa, atender al esposo, sin embargo en la actualidad el papel de la mujer es diverso, pueden ser apoyo fundamental para el desarrollo comunitario.

Los comités de mujeres manifiestan que desconocen sus funciones, que solo las eligen a través de una asamblea pero no se les orientan sobre sus funciones y no saben cómo incidir, es importante que las mujeres estén informadas de lo que deben hacer para que ellas puedan intervenir y sean parte del desarrollo local, que comprendan que ellas son actores claves y tienen el derecho de tomar decisiones al igual que los hombres.

Recomendaciones

Al momento de impartir los talleres de capacitación es necesario que se realice en el idioma Q'eqchi' para que la información se traslade de manera adecuada y se tenga una mejor comprensión de los temas.

Es importante que el facilitador o facilitadora de los talleres de capacitación ceda un espacio de preguntas y sugerencias a las participantes y aceptar de manera positiva las ideas que den, para que ellas sientan motivación y libertad de opinar.

Que el personal de la DMM involucre a otras organizaciones de mujeres en los procesos de formación para que se capaciten en el tema del desarrollo local, debido que es un tema importante que involucra a las mujeres en la transformación social.

Evaluación

Después de la reflexión respecto al tema, se hace la evaluación del taller de capacitación, en donde las participantes escriben los aprendizajes significativos en hojas de papel bond, permitiendo conocer la importancia de la socialización del tema y de los nuevos aprendizajes que obtienen los comités de mujeres.

Anexos

TEMA 3: MUJERES Y DESARROLLO LOCAL

OBJETIVO: Promover la incorporación de las mujeres en el diseño, gestión y ejecución de proyectos para la comunidad.

DURACIÓN: 3 horas

CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Planilla de asistencia	10 minutos	Planillas Almohadillas Lapiceros	Facilitador/a
Bienvenida y oración	5 minutos	Humano	Voluntaria
Dinámica de presentación	15 minutos	Humano	Facilitador/a
Conocimientos previos sobre el tema	10 minutos	Humano	Facilitador/a
¿Qué es desarrollo local?	15 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
Potencialidades del desarrollo local.	20 minutos	Papelógrafos Sellador Marcadores	Facilitador/a
¿Qué desarrollo local quieren las mujeres?	20 minutos	Papelógrafo Sellador Marcadores	Facilitador/a
Refacción			
Metodología de trabajo	20 minutos	Papelógrafos sellador Marcadores	Facilitador/a
Dudas y preguntas	10 minutos	Humanos	Facilitador/a
Evaluación del tema	15 minutos	Papelógrafos Marcadores Humanos	Facilitador/a
Palabra de agradecimiento	5 minutos	Humano	Facilitador/a

Fuente: Elaboración propia



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Capacitación - Mujeres y el desarrollo local Fecha: 28 de marzo 2017
 Lugar: Centro Comunitario Poopá Responsable: Anny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
1	Helinda Xol Sigüé	1667374611610	Vicepresidenta	scoguis	
2	Dominga Botzoc Pa	2196029211610	Vocal II	la libertad scoguis	
3	Verónica Botzoc	1665605961610	Secretaria	scoguis	
4	Candelaria Putul	1719784391610	Vicepresidenta	Caq'chib'	
5	Elda Noemí SanHidalgo	2058464761610	Vicepresidenta	chiyoja	
6	Emilia Coal Pop	1476386271610	Secretaria	chiyoja	
7	Cristina Poi Coal	173083961610	Vocal I	la libertad scoguis	
8	Josefina Tox Tun	1667592601610	Secretaria	chiyoja	

Firma del responsable:
 Anny Nataly Xol Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Capacitación - Mujeres y el desarrollo local Fecha: 28 de marzo 2017
Lugar: Centro Comunitario Paapá Responsable: Anny Nataly Xol

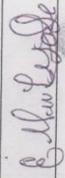
No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
9	Matilde Pa Tot	2524751861610	Secretaria	mamachaj	
10	Elvira Hernandez Quib	2426231881610	Vocal I	Caglabib'	
11	Albertina Cao Siquic	2079277742610	Vocal II	Caglabib'	
12	Juana Quej Cao	1738609771607	Vocal II	Chajcoal	
13	Gabriela Albana Cacao	2153131001609	Tesorera	Chajcoal	
14	Ane Gloria Tut Tzib	1925923781610	Presidenta	mamachaj	
15	Victoria Tox Cuc	16674846311610	Presidenta	Caglabib'	
16	María Hernandez Quib			Caglabib'	

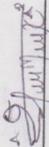
Firma del responsable:
Anny Nataly Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Capacitación - Mujeres y el desarrollo local Fecha: 28 de marzo 2017
Lugar: Centro comunitario Pacpa Responsable: Añny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
17	Victoria Tun Butz	1668405641610	Presidenta	chajcojal	
18	Elvira cho Xol	1668128381610	secretaria	chioya	
19	Adela Tut Jacub	1665352571610	Presidenta	Chioya	
20	Candelaria chub choc	1711628621609	Secretaria	La libertad scoguis	
21	Vicenta choc	1778242601610	Vicepresidenta	La libertad scoguis	

Firma del responsable: 
Añny Nataly Xol Xol

Evaluación de los talleres de capacitación.

Para la evaluación de los talleres de capacitación se usa un mismo formato, para la primera aplicación se identifican los conocimientos previos y con la misma herramienta se determina lo aprendido por los comités de mujeres durante los 4 talleres de capacitación, el instrumento cuenta con 10 preguntas relacionado a los temas que se imparten, considerando los aspectos: nada, poco, suficiente, si las participantes desconocían el tema marcaban nada, si habían escuchado hablar del tema marcaban poco, y si habían tenido la oportunidad de capacitarse en el tema marcaban suficiente.

Durante la evaluación de los conocimientos previos se determina que existen debilidades en la formación de los comités de mujeres, hacen el comentario que no han tenido la oportunidad de participar en capacitaciones, pero para la aplicación del mismo instrumento en el último taller de capacitación la mayoría marcaron en el espacio "suficiente" el resto de participantes en "poco", pero la satisfacción que queda es que ninguna marcó la opción "nada", se llega a la conclusión que todas adquieren nuevos conocimientos y comprenden cada uno de los temas socializados durante el desarrollo de los talleres de capacitación.

Cierre de la actividad

Para el cierre de la actividad, se les pide a las participantes de cómo les parece la actividad, la mayoría queda satisfecha con la información recibida y de lo importante que son para ellas cada uno de los temas. Se les agradece su participación en los 4 talleres de capacitación, motivándolas a seguir participando en procesos de formación y los conocimientos que adquieren lo pongan en práctica en sus comunidades.

Anexos

CRONOGRAMA

Fecha	Lugar	Tema
06 de marzo 2017	Centro Comunitario Paap'a	La autoestima
14 de marzo 2017	Centro Comunitario Paap'a	Derechos de las mujeres
24 de marzo 2017	Centro Comunitario Paap'a	¿Qué es la participación?
28 de marzo 2017	Centro Comunitario Paap'a	Mujeres y el desarrollo local

Fuente: Elaboración propia

LISTADO DE COMITÉS DE MUJERES

Seoguis

Rosa sí Xol de Pá	Presidenta
Herlinda Xol Siquic	Vicepresidenta
Veronica Botzoc Caal	Secretaria
Candelaria Si Caal	Vocal I
Catarina Pop Tut	Vocal II
Rosa Tun Butz	Vocal III

Caqlahib'

Victoria Tox Cuc	Presidenta
Candelaria Putul	Vicepresidenta
Margarita Tzul Pop	Secretaria
Elvira Hernandez Quib	Vocal I
Albertina Cao Siquic	Vocal II

Chioy'a

Adela Tut Jucub	Presidenta
Elda Noemí Sam Hidalgo	Vicepresidenta
Elvira Cho Xol	Secretaria
Emilia Caal Pop	Vocal I
Emilia Cuc Tot	Vocal II

Chajcoal

Victoria Tut Butz	Presidenta
Josefina Tox Tun	Vicepresidenta
Beronica Ic Xol	Secretaria
Gabriela Albina Cacao	Vocal I
Juana Teodora Quej	Vocal II

Libertad Seoguis

Tomasa Sis Sacba	Presidenta
Vicenta Choc Cho	Vicepresidenta
Candelaria Chub Choc	Secretaria
Cristina Pa Caal	Vocal I
Dominga Botzoc Pa	Vocal II

Mamachaj

Ana Gloria Tut Tzib	Presidenta
Mercedes Xol Cuc	Vicepresidenta
Matilde Pa Tut	Secretaria
María Sam de Cuc	Vocal I
Vilma Gricelda Cab Tzib	Vocal II

HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN

Dirección Municipal de la Mujer

Fecha: _____

Instrucción: A continuación se le presenta una serie de preguntas que debe responder con sinceridad, marcando con una X en algunas de las opciones que se detalla de la siguiente manera: bastante, poco y nada.

No.	Preguntas	bastante 	poco 	Nada 
1	Conozco que es el autoestima			
2	Identifico cuáles con mis derechos			
3	Conozco que es la participación			
4	Comprendo la importancia de la participación			
5	Identifico cuales son los niveles de participación			
6	Sé cuáles son las desventajas de no participar			
7	Comprendo la importancia de la participación de la mujer para el desarrollo local.			
8	Sé qué es el desarrollo local			
9	Identifico cuáles son mis funciones dentro del comité de mujeres			
10	Sé la importancia que tiene un comité de mujeres en la comunidad.			

Fuente: Elaboración propia

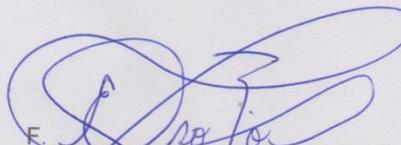
Anexo V: Carta de validación del tercer resultado



San Juan Chamelco, A.V. Abril 2017

Por medio de la presente se hace constar que la Dirección Municipal de la Mujer de San Juan Chamelco, tiene conocimiento de la elaboración de un documento que contiene información del proceso realizado del último resultado del proyecto de intervención con el título: **Reactivación de 6 comités de mujeres**, documento diseñado con el propósito de lograr la participación efectiva de los comités de mujeres del área rural, el documento responde al tercer resultado de intervención de PPS II, **reactivación de 6 comités de mujeres del área rural para su participación efectiva en las áreas de intervención de la Dirección Municipal de la Mujer.**

Por lo anterior siendo la responsable de supervisar las acciones de la estudiante de PPS y con la potestad de tener a mi cargo la Dirección Municipal de la Mujer se da por **VALIDADO** el documento por medio de esta nota, tomando en cuenta que esto se hace con el fin de lograr la participación efectiva de los comités de mujeres en diferentes espacios de intervención.


F. _____
Licda. Heidi Eunice Osorio Rummler
Directora Municipal de la Mujer
Enlace Institucional





Reactivación de 6 comités de mujeres.



PRESENTACIÓN

El derecho a la participación efectiva de las mujeres, busca fortalecer, facilitar y proteger los mecanismos de incidencia y sus organizaciones bajo una mirada de reconocimiento generando así coordinación entre las diferentes instancias de participación a nivel comunitario, municipal, departamental y nacional y esto se busca con la reactivación de los comités de mujeres.

En el tercer resultado se contemplan realizar tres actividades con los comités de mujeres, una reunión para conocer la situación organizacional en la que se encuentran, la otra es para la socialización de las funciones que ejercen como comités y la última actividad es la realización de asambleas comunitarias para la presentación de los comités de mujeres y de la importancia que tienen en la comunidad.

La asamblea comunitaria es el encuentro entre varias personas y sectores de un determinado lugar, se realiza con el fin de tomar decisiones en conjunto, en donde se tiene la oportunidad de opinar respecto a un tema tanto hombres y mujeres. En el presente informe se detalla cada una de las actividades para su mejor comprensión.

Objetivos

1. Fortalecer los conocimientos de los comités de mujeres de las funciones que ejercen, para su participación efectiva en los espacios locales.
2. Facilitar espacios participativos de análisis, comprensión, intercambio de experiencias de los comités de mujeres del area rural.
3. Incentivar a los comités de mujeres para su plena participación en las diferentes actividades que realiza la Dirección Municipal de la Mujer y otras entidades.

Descripción de la primera actividad

Identificación de la situación organizacional de los comités de mujeres del área rural.

Para el alcance de esta actividad se realiza una reunión y se utiliza la técnica de lluvia de ideas para la identificación de la situación organizacional de los comités de mujeres, antes de iniciar se habla del propósito de la actividad y de la importancia de la participación activa de las mujeres.

A cada participante se le hace entrega una hoja de papel bond para escribir la respuesta a la pregunta ¿Cuál es nuestra situación organizacional? para quienes les dificulta escribir opinan al respecto, cada idea es valorada y tomadas en cuenta, entre las respuestas mas comunes están:

1. Escaso trabajo en equipo.
2. Poco liderazgo de las mujeres que forman parte del comité
3. Desconocimiento de las funciones del comité de mujeres.
4. Escasa voluntad de trabajo
5. Desconfianza entre las mismas integrantes del comité.
6. Desinterés en la realización de reuniones para organizar actividades a beneficio de las mujeres.

Este proceso genera mayor compromiso en las integrantes del comité de mujeres, porque ante esta situación es importante analizar y reflexionar para mejorar la intervención, lograr incidir y participar en las diversas actividades formativas y de gestión en el municipio.

Para esta actividad se cuenta con la participación de la mayoría de los integrantes de los comités de mujeres, ellas dan a conocer que para mejorar la situación es importante empezar a involucrarse en los espacios de intervención y seguir formandose en nuevas tematicas para garantizar una participacion efectiva.



Fuente: PPS II, URL 2017
Identificación de la situación organizacional de los comités de mujeres.

Es de reconocer las fortalezas de los integrantes del comités y la forma de como analizan la situación, porque ellas reconocen que el involucramiento de las mujeres se ha logra por los procesos paliativos, como en la entrega de alimentos o de otros beneficios que ofrecen las autoridades, sin embargo no existe iniciativa propia de participacion, las mujeres comprenden que la participación no solo se trata de recibir ayuda, sino de accionar ante las necesidades.

La relevancia de esta actividad es que los comités de mujeres busquen mecanismos adecuados de comunicación y planifiquen actividades a beneficio de las mujeres de su comunidad, para el logro de la autonomía y el desarrollo integral.

Descripción de la segunda actividad

Socialización de las funciones de los comités de mujeres.

Se les da la bienvenida a las presentes y se les explica el objetivo de la actividad, previo a ello se realiza la pregunta de quienes conocen sus funciones como integrantes de comités de mujeres. Se visualiza que nadie levanta la mano por lo que da a entender que no se les orientan en cuanto a sus funciones.



Fuente: PPS II, URL 2017
Socialización de las funciones de los comités de mujeres.

Continuando con la actividad se procede a socializar las funciones de cada miembro del comité, primero se les habla de cuales son las funciones que tienen de manera grupal, seguido se les explica de las funciones específicas de cada una de ellas, de la presidenta, vicepresidenta, secretaria y vocal.

Al formar parte del comité de mujeres es un paso importante y trascendental, hacer funcionar el cargo es una responsabilidad, pero es necesario para responder a las demandas sociales, esto es posible si los comités de mujeres están conscientes del rol que desempeñan, porque de lo contrario solo están por ocupar un cargo sin ejercerla y esto no trae beneficio alguno.

Para esta actividad se cuenta con la intervención del alcalde regional quien por iniciativa propia distribuye un manual de funciones a cada grupo para orientar y desarrollar sus acciones ordenadamente. Las participantes agradecen la orientación recibida, desde el inicio de la intervención hacían comentarios de que

solo las eligen a traves de una asamblea pero no se les explica cuales son sus funciones, llega el momento de transferir los cargos y no ven ningun avance, quedando en la misma situación, reconocen que las capacitaciones son necesarias para la obtención de nuevos conocimientos, así mismo ven la posibilidad de que algún día logren formar parte de organizaciones de alto nivel como en el COCODE, COMUDE, etc.

Después de socializado las funciones de los comités de mujeres se programan fechas para llevar a cabo las asambleas comunitarias que corresponde a la ultima actividad.

Descripción de las Asambleas comunitarias

Las asambleas comunitarias se realizan en 6 comunidades, Seoguis, Chajcoal, La libertad Seoguis, Mamachaj, Chioy'a y Caqlahib', para la realización de esta actividad se coordinan con los COCODES para la convocatoria de todas las mujeres, en algunas comunidades se logra la participación de la mayoría, en otras se encuentran dificultad para reunir las.

En las asambleas se habla del trabajo que realiza la Dirección Municipal de la Mujer, la importancia de la participación de las mujeres, las funciones de los comités, así mismo se aprovecha el espacio para presentar a los comités de mujeres explicando en plenaria que ellas participaron en 4 talleres de capacitación realizadas en el centro comunitario de Paap'a. Se tiene la

intervención de algunas mujeres quienes opinan al respecto, agradeciendo el apoyo que se les brinda a las lideresas a través de la formación recibida.

La importancia de realizar las asambleas comunitarias es para que los comités de mujeres sean reconocidas como las representantes legales de las demás mujeres y que a través de la participación en las capacitaciones logren involucrarse en otros espacios donde interviene la Dirección Municipal de la Mujer.

Asambleas por comunidad

Comunidad de Chajcoal

El comité de mujeres de la comunidad de Chajcoal está integrado por 5 personas, durante las capacitaciones no todas participaron, sin embargo para la asamblea comunitaria que se realiza el 16 de abril se presentan todas y muestran satisfacción ante la actividad, debido que se les habla a la población de la importancia del liderazgo que ellas ejercen dentro y fuera de la comunidad.



Fuente: PPS II, URL 2017
Asamblea en la comunidad de Chajcoal

Para la asamblea se realiza la convocatoria a mujeres, a pesar de ello asisten también hombres, para la ejecución de la actividad se cuenta con el apoyo del presidente del COCODE quien realiza la convocatoria, es importante que los

comités de mujeres tengan apoyo dentro de su comunidad para que se involucren fácilmente en los diferentes espacios de participación, porque sucede en algunos casos que los líderes superiores no dan oportunidad a las mujeres para sobresalir, limitándoles su participación.

Para la asamblea comunitaria se procede a realizar de la siguiente manera, primero se les da la bienvenida a los presentes, se realiza una oración y se les explica el motivo de la reunión, seguidamente se hace la presentación de los comités de mujeres y de las funciones que tienen, se cede el espacio de sugerencias, dudas u opinión, el presidente del COCODE interviene dando a conocer que es necesario fortalecer a las organizaciones para que velen por las necesidades de la comunidad, después de esta intervención se agradece la presencia de los asistentes, y se culmina firmando el libro de actas.

Comunidad Chioy'a

Los integrantes del comité de mujeres de la comunidad de Chioy'a son 7 personas, la población es extensa, la asamblea se realiza el 16 de abril en el salón comunitario, se les habla de la importancia de la participación de las mujeres y de las funciones que ejercen.



Fuente: PPS II, URL 2017
Asamblea en la comunidad de Chioy'a

Los comités de mujeres se encargan de realizar la convocatoria para la asamblea, en esta actividad asisten varias personas y participan de manera activa, opinan, realizan preguntas, incluso dan a conocer sus necesidades como mujeres, comentan que los hombres eligen los proyectos, cuando en realidad no son las que

se necesitan, porque ellas perciben otros problemas, ven como una oportunidad la realización de asambleas donde asistan solo mujeres para determinar sus propias necesidades.

Se cuenta con el apoyo del presidente del *COCODE*, quien interviene diciendo que es importante que las mujeres participen y puedan hacer propuestas, también hace mención de las reuniones que ellos realizan donde las mujeres no opinan y es necesario que ellas se quiten el miedo de participar, después de esta intervención firman el acta de reunión.

Comunidad Caqlahib'

En la comunidad de Caqlahib' se realiza la asamblea el 20 de abril contando con la participación de mujeres e integrantes de *COCODES*, se encuentra con la dificultad de realizar la asamblea por la época de siembra, actividades de semana santa y por el débil liderazgo que tienen el comité de mujeres en su comunidad, se realizan tres convocatorias, en las dos primeras no se logra la asistencia de las personas, hasta en la tercera oportunidad donde influye el *COCODE*.

Para el desarrollo de la asamblea se le da la bienvenida a los presentes y se procede a hablar sobre el tema de la participación, las funciones de los comités de mujeres y entre otros. También se habla de la importancia de la organización de las mujeres en la comunidad y que es necesario apoyarlas para el logro de una participación efectiva.



Fuente: PPS II, URL 2017
Asamblea en la comunidad de Caqlahib'

Los integrantes de los *COCODES* que asisten reflexionan al respecto y consideran conveniente que las mujeres se capaciten y apoyen las diferentes actividades que ellos realizan, hacen la observación que solo las eligen pero no se les orientan para ejercer sus funciones y es una debilidad que ha existido, agradecen que las mujeres de su comunidad formen parte del proyecto de intervención.

Comunidad Seoguis

La asamblea se realiza el 20 de abril en el salón comunitario de Seoguis, contando con la participación de mujeres, en este espacio no se cuenta con la intervención de los *COCODES*. El encargado de hacer la convocatoria es el alcalde regional y la presidenta del comité de mujeres, en esta actividad no se logra la participación de la mayoría, las que muestran interés al respecto son las que asisten en la asamblea.

En esta acción de realizar asambleas comunitarias se fortalece el papel de los comités de mujeres, no se busca la confrontación de mujeres con los hombres, sino el fortalecimiento de un espacio de interrelación a fin de que a través de mecanismos de diálogos se logren escuchar y tomar en cuenta las propuestas de las mujeres y estos se logren incluir dentro de las políticas, planes, programas y proyectos del municipio.



Fuente: PPS II, URL 2017
Asamblea en la comunidad de Seoguis

Para la realización de la asamblea asiste el alcalde regional quien da la bienvenida a las presentes indicando la importancia de realizar la asamblea, seguidamente se les habla de temas como la participación de las mujeres, las funciones de los comités y de la importancia que tienen en la comunidad porque asumen un cargo representativo que debe ser respetada por los demás, los comités de mujeres muestran satisfacción en el desarrollo de la actividad porque no han tenido la oportunidad de realizar reuniones, asambleas y actividades específicamente de mujeres.

Comunidad Mamachaj

En la comunidad de Mamamchaj la asamblea se realiza el 13 de abril contando con la participación del presidente de COCODE y de mujeres. Para la realización de esta actividad no se encuentran inconvenientes, los comités de mujeres realizan la convocatoria y asisten la mayoría.

La actividad se desarrolla de la siguiente manera: se les da la bienvenida a las presentes, seguidamente se les informa del propósito de la asamblea y de los puntos específicos a socializar, los temas que se desarrollan son: la importancia de la participación de las mujeres, las funciones de los comités de mujeres, el derecho que tienen para tomar decisiones, también se les habla del trabajo que realiza la Dirección Municipal de la Mujer.



Fuente: PPS II, URL 2017
Firma de acta, comunidad Mamachaj

Después de la intervención se hace la presentación de los comités de mujeres ante la plenaria, dando a conocer que ellas participaron en 4 talleres de

capacitación, luego se da un espacio de preguntas, sugerencias y comentarios, en donde indican que es factible que los comités de mujeres fortalezcan sus conocimientos y representen a las mujeres de manera adecuada, así mismo se recibe la sugerencia de que es necesario capacitar no solo a los integrantes del comité sino a todas las mujeres, de esa manera se culmina la actividad y se firma el libro de actas.

Comunidad La libertad Seoguis

La asamblea comunitaria se lleva a cabo el 18 de abril en el salón comunitario, para esta actividad se cuenta con la participación de *COCODES*, comité de salud, junta escolar y mujeres. Esta actividad se desarrolla de la siguiente manera: se les da la bienvenida a los presentes a cargo del presidente del *COCODE*, luego interviene la estudiante de Trabajo Social quien habla de la participación de la mujer, de las funciones de los comités de mujeres y de la intervención que han tenido en los 4 talleres de capacitación realizadas.

Después de esta intervención se cuenta con la opinión de los representantes de cada comisión y de las mujeres, hacen mención que es importante que las mujeres vayan aprendiendo nuevas cosas, las eligen solo para ocupar un cargo pero no para desempeñarla y también por desconocer sus funciones no saben hacia donde dirigirse para hacer gestiones.



Fuente: PPS II, URL 2017
Asamblea en la comunidad de La libertad.

Es importante que los comités de mujeres estén capacitadas en diferentes temas para tener una participación efectiva y que las autoridades municipales puedan dar aportes sustantivos a la formación y a las capacidades de incidencia en beneficio de mayores oportunidades en la situación, condición y posición de las mujeres.

ANÁLISIS GENERAL DE LA REACTIVACIÓN DE LOS COMITÉS DE MUJERES.

La participación es un derecho que tiene los ciudadanos y debe ser activa, libre y significativa. Es considerada como un medio para alcanzar la igualdad de oportunidades a través de propuestas, formulación y ejecución de políticas públicas desde diversos sectores, la participación permite a los ciudadanos tomar el control y poder sobre decisiones que afectan su vida y la de sus comunidades.

Para el logro de una participación efectiva, es importante que los líderes comunitarios estén activos, en específico el comité de mujeres, que son organizaciones desfavorecidas en la sociedad, en el caso de los comités de mujeres del municipio de San Juan Chamelco, la mayoría están inactivos, desconocen sus funciones, no se involucran en las actividades de la DMM, situación que se da en las áreas rurales.

Los comités de mujeres al no estar activos quedan fuera de los espacios de participación, la Dirección Municipal de la Mujer realiza actividades y forman comisiones como la COMUPRE, RED INSTITUCIONAL y COMUDE, los comités de mujeres del área central tienen representación en estos espacios, en cuanto a las

del área rural no participan porque no conocen los beneficios que se obtienen al involucrarse.

Los mujeres pueden participar en cinco niveles diferentes de participación, a nivel local se encuentran los consejos de desarrollo comunitarios (COCODES), que se forman a partir de asambleas comunitarias, y el consejo de desarrollo municipal (COMUDES), en el que participan representantes de los COCODES, de la municipalidad y de organizaciones de la sociedad civil y económica del municipio. El siguiente nivel, el departamental, cuenta principalmente con la presencia de autoridades departamentales de instituciones gubernamentales (ministerios y secretarías). La participación de la sociedad civil se da a partir de organizaciones no gubernamentales de desarrollo-ONG, representantes de la población indígena y del sector de mujeres y de las universidades presentes en la región.

Aunque los espacios de participación aun con sus imperfecciones y limitaciones deben ser aprovechados para generar y proponer soluciones. La tarea no es sencilla, sin embargo es precisamente en estos espacios donde se puede contribuir a generar los cambios sociales.

La mujer en la comunidad se considera de no tener la misma capacidad que los hombres, sucede esta situación debido a que en su gran mayoría las mujeres no saben leer ni escribir, pero sin embargo las mujeres son las que ven los problemas en la comunidad y en sus propias familias, es por eso que se debe involucrar y motivar a que participen en su comunidad.

Según el artículo 23, de la ley de dignificación y promoción integral de la mujer ⁴ es importante promover mecanismos que garantice la participación de las mujeres en todas aquellas instancias de representación paritaria a nivel nacional, regional o local, también promover medidas jurídicas para que las organizaciones e instituciones públicas y sociales y en todos los niveles de decisión y de ejecución, exista representación de las mujeres, incluyendo mujeres mayas, garífunas y xincas.

La participación de las mujeres tienen fundamento legal, por ello es importante que estén activas, por lo anterior la realización del tercer resultado que corresponde a la reactivación de los comités de mujeres del área rural es importante, porque los comités de mujeres de las comunidades de Mamachaj, Seoguis, La libertad Seoguis, Chajcoal, Chioy'a y Caqlahib' se encontraban en una situación de desconocimiento de sus funciones, sin mayor influencia en la comunidad y desaprovechamiento de oportunidad de incidir en los espacios de participación, desde que tomaron posesión el año 2016, no han logrado avances que beneficie a la comunidad.

Después de realizada las capacitaciones que es fundamental para que cada representante conozca sus funciones y puedan desarrollar un trabajo de acuerdo al cargo que ocupa se procede a realizar la reactivación de los comités de mujeres, a través de las asambleas comunitarias, porque un grupo organizado cuenta mayor posibilidades de negociación fiscalización y gestión de recursos ante las autoridades locales, también se logran oportunidades para que cada uno de los miembros participen activamente, cuando a conocer sus ideas y

⁴ Ley de dignificación y promoción integral de la mujer capítulo V, acciones y medidas específicas en la esfera económica y en la del poder político, artículo 23.

opiniones que contribuyan a resolver los problemas mas importantes de la comunidad.

Los comités de mujeres activas actúan en forma positiva en las diferentes actividades, permite defender sus intereses y buscan satisfacer sus necesidades prioritarias, con el resultado del proyecto de intervención se logra la existencia de unidad y coordinación en procesos de gestión, cambio de actitudes y de comportamientos entre las comunidades para alcanzar sus metas, también oportunidades que permitan a todos los miembros del comité de mujeres contribuir, influenciar el proceso de desarrollo de su comunidad.

Limitantes encontradas

En algunas comunidades se encuentra con la dificultad de que los COCODES no están de acuerdo en la realización de las asambleas debido a que ellos están acostumbrados en organizar actividades.

Las fechas previstas para llevar a cabo las asambleas comunitarias no se cumplen en su totalidad, se hacen las convocatorias respectivas pero las personas no se reúnen, por la época de siembra que termina a principios de mayo y por actividades de semana santa, por lo que fue difícil el logro del tercer resultado.

Las secretarias de algunos comités de mujeres tienen la debilidad de no saber leer ni escribir, durante las asambleas comunitarias se solicita el apoyo de otras personas en la redacción de actas.

Hallazgos

En algunas comunidades quienes toman las decisiones son los *COCODES*, los comités de mujeres no realizan actividades sin el consentimiento ni la aprobación de ellos.

Los comités de mujeres desde que asumen el cargo no realizan reuniones ni organizan actividades, las mujeres reconocen la debilidad que tienen en tomar iniciativas.

Cuando hay época de siembra es difícil de convocar y juntar a las mujeres, porque se mantienen ocupados apoyando a sus esposos.

Algunas integrantes del comité de mujeres se ponen límites para participar, considerándose como una persona que no puede tomar decisiones, a pesar de contar con un cargo importante dentro de la comunidad, dejan que los demás decidan por ellas.

La Dirección Municipal de la Mujer a través de la intervención de practicantes da seguimiento a las capacitaciones tomando en cuenta a las 6 comunidades beneficiarias del proyecto.

Conclusiones

En la realización de las reuniones se contempla que los comités de mujeres no tienen buena comunicación entre ellas, por lo que es difícil realizar actividades en sus comunidades porque no logran organizarse.

Los comités de mujeres no tienen liderazgo en sus comunidades, quienes toman las decisiones son los COCODES, para hacer las convocatorias se necesita la intervención de ellos, solo de esa manera se logra la asistencia de las personas en las actividades.

Los comités de mujeres desconocen sus funciones debido a que no han tenido la oportunidad de ser capacitadas y no asumen su cargo como determina el manual y es una de las razones del por qué no tienen una participación efectiva.

Es importante que los comités de mujeres tengan la capacidad de dirigir, de liderar a las mujeres de su comunidad para que en conjunto puedan realizar gestiones, diferentes actividades que beneficien a la población que representan.

Recomendaciones

La Dirección Municipal de la Mujer debe capacitar a los comités de mujeres en cuanto a sus funciones, porque desconocen el cargo que les corresponde y no logran organizarse.

Concientizar a los COCODES de las comunidades para la creación de espacios de participación de los comités de mujeres para la organización y realización de diferentes actividades.

Sensibilizar a la comunidad específicamente a las mujeres, para que comprendan la importancia que tienen los comités de mujeres como sus representantes legales dentro y fuera de las comunidades.

La Dirección Municipal de la Mujer debe realizar un diagnóstico participativo para conocer las necesidades específicas de los comités de mujeres.

ANEXOS

Planillas de asistencia: reunión para conocer la situación organizacional.

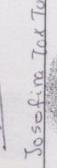
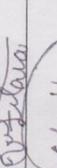
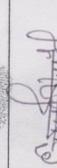


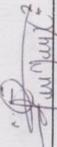
Universidad
Rafael Landívar
Tradición Pesada en Guatemala

Listado de participantes

Nombre de la actividad: Reunión - Situación Organizacional Fecha: 04 de abril 2017

Lugar: Centro Comunitario Paopá Responsable: Anny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
1	Gabriela Albina Cacao	8153131001609	Tesorera	Chajcojal	
2	Josafina Tox Tun	1667592601610	Secretaria	Chajcojal	
3	Ana Gloria Tut Tzib	1125923781610	Presidenta	Mamachaj	
4	Victoria Tox Cuc	1667436311610	Presidenta	Cajalabib'	
5	María Hernández Q'ib			Cajalabib'	
6	Victoria Tun Butz	1668405641610	Presidenta	Chajcojal	
7	Elda Normi Samit'dalg	2058464161610	Vicepresidenta	Chicoyá	
8	Elvira cho'xol	1668125881610	Secretaria	Chicoyá	

Firma del responsable: 
Anny Nataly Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Prentia - Situación Organizacional Fecha: 04 de abril 2017

Lugar: Centro Comunitario Papa Responsable: Añny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
9	Matilde Pa Tut	2524751861610	Secretaria	Mamachaj	
10	Elvira Hernandez Quib	7426331881610	Vocal I	Cajalabib'	
11	Albertina Cero Sigpic	2079277742610	Vocal II	Cajalabib'	
12	Juana Quej Cao	1738609771607	Vocal II	Chajcoaj	
13	Helinda Xol Sigpic	1667374617610	Vicepresidenta	Scoguis	
14	Dominga Batzoc Pa	2196029217610	Vocal II	La libertad scoguis	
15	Condebaria Tutul	1719784391610	Vicepresidenta	Cajalabib'	
16	Emilia Casal Pop	1976386271610	Vocal I	Chioja	

Firma del responsable: 
Añny Nataly Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Reunión - Funciones del comité de Mujeres Fecha: 06 de abril 2017
Lugar: Centro Comunitario Poapa Responsable: Anny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
9	Adela Tut Jacob	1665352571610	Presidenta	Chioyá	
10	Candelaria Chub Choc	1711628621609	Secretaria	La Libertad Soq'at	
11	Cristina Pá Caal	17308319671610	Vocal 1	La Libertad Soq'at	
12	María Putul Sam	1750820201610	Vocal 1	mamachaj	
13	Candelaria Putul	1719784391610	Vicepresidenta	Caq'ahil	
14	Victoria Tun Butz	1668405641610	presidenta	chajcoal	
15	Elda Noemi Sam Hidalgo	2058464161610	Vicepresidenta	Chioyá	
16	Elvira cho Xol	1668128381610	secretaria	Chioyá	

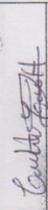
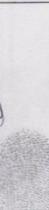
Firma del responsable: Anny Nataly Xol

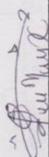


Listado de participantes

Nombre de la actividad: Reunión - Situación organizacional Fecha: 04 de abril 2017

Lugar: Centro Comunitario Paapia Responsable: Añny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
17	Cristina Pa caal	1730831961610	Voocal	la libertad segois	
18	Adela Tut Tucub	1465352571610	Presidenta	Chioya	
19	Candelaria chub choc	1711628621689	Secretaria	la libertad segois	
20	Vicenta choc	1778243601610	Vicepresidenta	la libertad segois	

Firma del responsable: 
Añny Nataly Xol Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Reunión - Funciones del comité de mujeres Fecha: 06 de abril 2017
 Lugar: Centro Comunitario Paapa Responsable: Anny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
1	Mercedes Xol	1715634171610	Vicepresidenta	Mamachaj	
2	Juana Quejaco	1738609771607	Vocal II	Chajcoac	
3	Harlinda Xol Sigpic	1667374611610	Vicepresidenta	Seoguis	
4	Margarita Tzul Pop	1713497841610	Secretaria	Cajlehil	<u>M. Tzul</u>
5	Emilia Cuc Tot	1665444501610	Vocal II	Chionja	
6	Dominga Botzoc Pa	2196029217610	Vocal II	La libertad	
7	Veronica Botzoc	1665605961610	Secretaria	Seoguis	<u>Veronica Botzoc</u>
8	Tomasa Sis Sauba	1774670451610	Presidenta	La libertad Seoguis	

Firma del responsable:
 Anny Nataly Xol Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Reunión - Funciones del comité de Mujeres Fecha: 06 de abril 2017
 Lugar: Centro Comunitario Poapa Responsable: Anny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
9	Adela Tut Jacob	1665352571610	Presidenta	Chioyá	<i>[Firma]</i>
10	Candelaria Chub Choc	1711628621609	Secretaria	La Libertad Soq'at	<i>[Firma]</i>
11	Cristina Pá Caal	17308319671610	Vocal 1	La Libertad Soq'at	<i>[Firma]</i>
12	María Putul Sam	1750820201610	Vocal 1	mamachaj	<i>[Firma]</i>
13	Candelaria Putul	1719784391610	Vicepresidenta	Caq'ahil	<i>[Firma]</i>
14	Victoria Tun Butz	1668405641610	presidenta	chajcoal	<i>[Firma]</i>
15	Elda Noemi Sam Hidalgo	2058464161610	Vicepresidenta	Chioyá	<i>[Firma]</i>
16	Elvira cho Xol	1668128381610	secretaria	Chioyá	<i>[Firma]</i>

Firma del responsable: *[Firma]*
 Anny Nataly Xol Xol



Listado de participantes

Nombre de la actividad: Reunión- Funciones del comité de mujeres Fecha: 09 de abril 2017
 Lugar: Centro Comunitario Paapia Responsable: Anny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
17	Emilia Coal Pop	1976286271610	Vocal I	chioya	<i>Emilia Coal Pop</i>
18	Vicenta choc	1778243601610	Vicepresidenta	La libertad scoguis	<i>[Firma]</i>
19	Gabriela Albina Cocao	2153131001609	Tesorera	chajcoal	<i>[Firma]</i>
20	Josefina Tax Ton	1667592601610	Secretaria	chajcoal	<i>Josefina Tax Ton</i>
21	Ana Glorita Tut Tzib	1925923781610	Presidenta	mamachaj	<i>[Firma]</i>
22	Melilde Pa Tut	2520751861610	secretaria	mamachaj	<i>[Firma]</i>
23	Victoria Tax auc	1667436311610	Presidenta	Cajlabib	<i>[Firma]</i>
24	Elvira Hernandez Quib	2426331881610	Vocal I	caglabib'	<i>[Firma]</i>

Firma del responsable: *[Firma]*
 Anny Nataly Xol



Listado de participantes

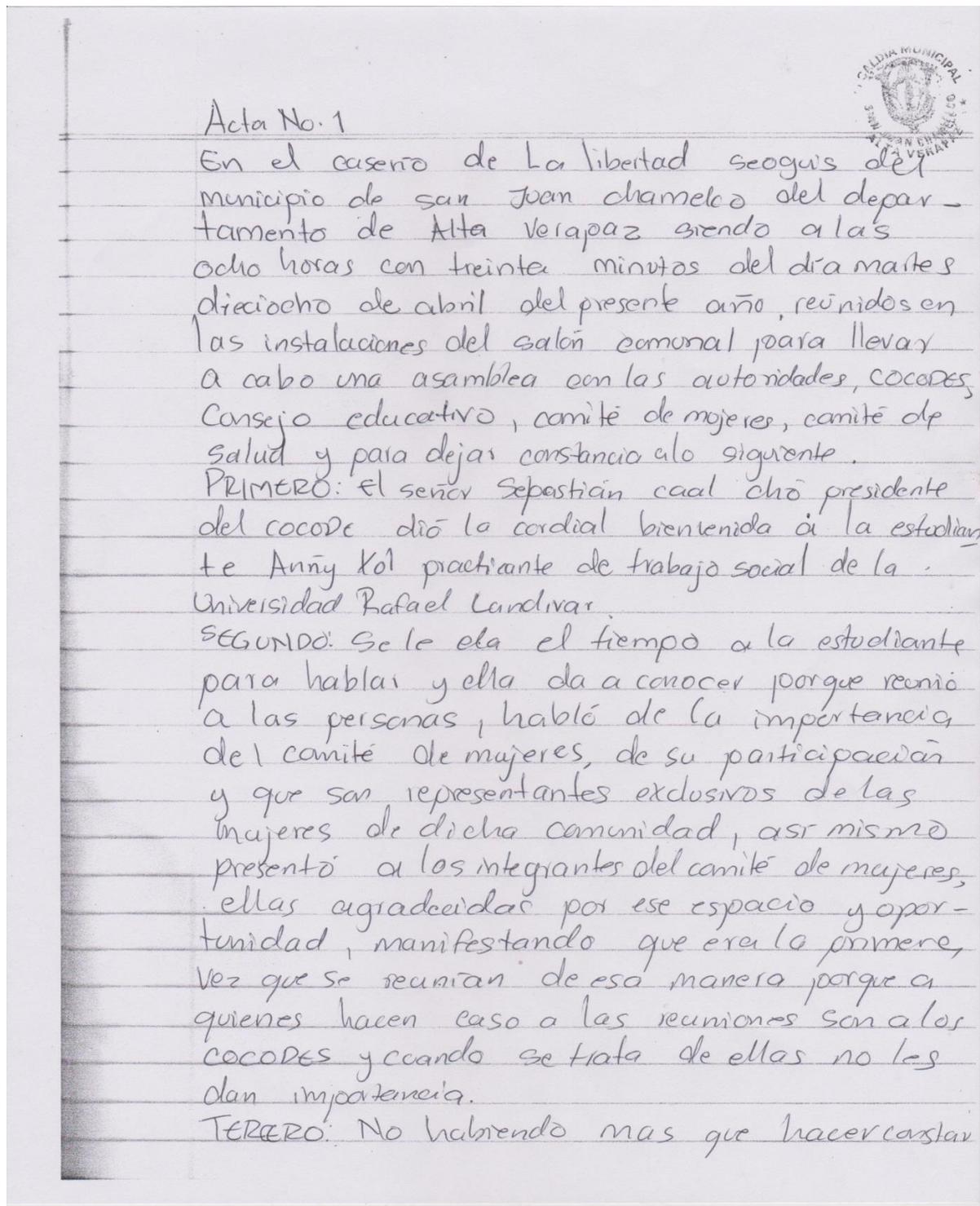
Nombre de la actividad: Reunión - Funciones del comité de mujeres Fecha: 06 de abril 2017
Lugar: Centro comunitario Paapa Responsable: Anny Nataly Xol

No.	Nombre	DPI	Cargo	Comunidad	Firma
25	Maria Hernandez Quib			Coajlahib'	
26	Albertina Caro Siggic	2079277742610	Vocal II	Coajlahib'	

Firma del responsable:
Anny Nataly Xol Xol

Actas de asambleas comunitarias

Comunidad: La Libertad Seoguis





se da por finalizada la asamblea en el mismo lugar y fecha, siendo a las diez horas con veinte minutos, firmamos quienes en ella intervinimos, los que no firman dejaron huella digital. Damos fe.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Bosana

caal

remasa
caaba

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Sis Cristina Paicad

Herminia
[Handwritten signature]

Adela
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Hitario
[Handwritten signature]

Bosa
Pop

[Fingerprint]

[Handwritten signature]

Man'a
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Anhy xol

Herminia
[Handwritten signature]

Angelina caz pop





Acta No. 1 - 2017

En la aldea Caqlahib' del municipio de San Juan Chamelco A.V., siendo el día jueves veinte de abril del presente a las diez horas con treinta y cinco minutos, estando reunidos en las instalaciones del salón Comunitario para la presentación del comité de mujeres, con la presencia de representantes y líderes comunitarios, alcalde regional, comité de mujeres, practicante de trabajo social de la Universidad Rafael Landívar, Anny Xol, señoras de la comunidad y quien suscribe el acta para dejar constancia a lo siguiente.

PRIMERO: El alcalde regional da la bienvenida a los presentes y da a conocer el objetivo de la asamblea.

SEGUNDO: La practicante se dirige a la plenaria dando a conocer la importancia del comité de mujeres y las funciones que desempeñan, así mismo de la importancia que tienen en la comunidad.

TERCERO: Se les explica a los presentes que el comité de mujeres recibieron capacitaciones en diferentes temas para fortalecer sus conocimientos.

CUARTO: Se les agradece al comité por su participación y que deben seguir formándose, recordándoles que son importantes en su comunidad, seguido se hace la presentación de los integrantes del comité.

QUINTO: No habiendo más que hacer constar se finaliza la actividad en el mismo lugar y fecha, a las once horas con cincuenta minutos. Damos fe.

Rafael
POP

Caqlahib'

Mustafá

Estrella

Paulina

Juan X²
Practicante.

Vincent

Amalio
Coral

Rosa
Coral

~~Rosa~~

Juan Cruz

Rubela
Coral

Juan X²

Cruz

Maria Rosa

Tomasa
Ruben



Domingo
Popol

Juan Cruz

Juan Cruz P
Juana

Juan Cruz

Santiago Tox Pop

Maria Cruz

Matilde X
Coral

Domingo
Cho Sam

Juana
Cacao

Maná
Si

Enlita
Pa Xol

Estela

Candelario
Siquie

Doble
Xol
Putal

Tomasa
Xol Putal

Rosa
Ti Pa

Juana
Xol

Maria X²



Acta No. 1 - 2017

En la aldea Chioy'a del municipio de San Juan Chamelco del departamento de Alta Verapaz siendo el día domingo dieciséis de abril del presente, a las tres horas con veinte minutos, se realizó una asamblea comunitaria con la presencia del presidente del COCODE, comités de mujeres, practicante de la URZ Anny Tol y señoras de la comunidad. — — —

PRIMERO: El presidente del COCODE dió la bienvenida a los presentes. — — —

SEGUNDO: La estudiante Anny Tol da a conocer el motivo de la reunión y habla sobre la importancia de los comités de mujeres y de la participación constante que deben tener en los diferentes espacios.

TERCERO: Algunas mujeres realizaron preguntas, dieron sugerencias para que el comité de mujeres socialicen con ellas lo que están aprendiendo en las capacitaciones. — — —

CUARTO: se hizo la presentación de los comités de mujeres y se habla de las funciones que desempeñan como líderes comunitarios.

QUINTO: No habiendo más que hacer constar se finaliza la reunión a las diecisiete horas en el mismo lugar y fecha, con palabras de agradecimiento a cargo de la señora Adela Tut Juab. firmamos quienes intervenimos. Damos fe. — — —



Acta No. 7 - 2017

En la aldea de Mamachaj del municipio de San Juan Chemeleco Brenda el (14) catorce horas con veinte minutos del día jueves trece de abril del presente año, reñidos comité de mujeres, alcalde comunitario y mujeres en general para dejar constancia lo siguiente.

PRIMERO: El señor Manuel Cuc presidente de comite da la bienvenida a las presntes y agradece a la practicante Anny Xol que realiza su práctica en la municipalidad por su presencia en la comunidad.

SEGUNDO: Interviene la practicante Anny Xol hablando sobre la importancia de la organización comunitaria y sobre todo de la participación del comité de mujeres en diversos espacios, pidiendo a las demás mujeres el apoyo en la búsqueda de solución a los problemas y necesidades que se dan. Así mismo hizo la presentación de los comités de mujeres incentivando las que no solo participen a nivel local sino en otros espacios, la plenaria en su intervención manifestaron y reconocieron que es importante estar organizadas, solicitando que la municipalidad atiendan y apoye a la comunidad.

TERCERO: No habiendo mas que hacer constar se da por terminado la intervención, con palabras de agradecimiento a cargo de la presidenta del comité de mujeres, a una hora



Acta No. 1 - 2017

En la aldea Chajcoal del municipio de San Juan Chamelcó departamento de Alta Verapaz, siendo las diecisiete horas con diez minutos del día domingo dieciséis de abril del presente año, constituidos en el local que ocupa en el salón del centro de Convergencia con la presencia de los cocopes, comité de mujeres, practicante de trabajo social y los demás miembros de la comunidad para dejar constancia de lo siguiente.

PRIMERO: La señorita Anny Nataly Xol practicante de la universidad Rafael Landívar dio la bienvenida a los presentes y explica el objetivo de la actividad, durante su intervención habla de la participación de los comités de mujeres y que están capacitándose, también habla de las funciones que tiene el comité y hace la presentación de las mismas ante las demás personas, pidiendo el apoyo para realizar actividades a beneficio de la comunidad.

SEGUNDO: Para finalizar habla de la Dirección Municipal de Mujer donde se atiende a las mujeres y sus necesidades

TERCERO: No habiendo más que hacer constar se da por terminada la presente en el mismo lugar y fecha a una hora después de su inicio, firmamos los que en ella intervenimos Damas de

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Cate
2017

[Handwritten signature]
Domingo
2017



Acta No. 1 - 2017

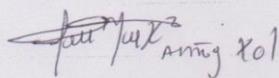
En la aldea de Seoguis del municipio de San Juan Chamelco, A.V. siendo el día jueves veinte de abril a las nueve horas de la mañana, reunióse en el salón comunitario para la presentación de los comités de mujeres, en la presencia del alcalde regencial, practicante de trabajo social Anny Xol, comités de mujeres y señoras presentes, dejando constancia a lo siguiente:

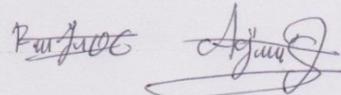
PRIMERO: se le da la bienvenida a los presentes y se les comparte el objetivo de la actividad.

SEGUNDO: se presenta la estudiante y da a conocer la importancia del comité de mujeres, la participación de las mujeres en diferentes espacios, también se habla del trabajo que realiza la Dirección Municipal de la mujer.

TERCERO: se hace la presentación de las integrantes del comité de mujeres, de las funciones que tienen y de la importancia que poseen en la comunidad.

CUARTO: No habiendo más que hacer constar se finaliza la actividad a las diez horas con quince minutos en el mismo lugar y fecha. Firmamos quienes intervenimos, damos fe.

 Anny Xol





[Handwritten signature]

acrapia
[Fingerprint]
caiche

[Handwritten signature]

Adela Ico

Rosa Tut cho

[Handwritten signature]

tuaxi
[Fingerprint]
seb

[Handwritten signature]

caudelania
[Fingerprint]
tul

rosa
[Fingerprint]
cab

[Handwritten signature]

materna
[Fingerprint]
cae

[Handwritten signature]

matilde
[Fingerprint]
cae

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Berta
[Fingerprint]
betzoc

[Handwritten signature]

crispina
[Fingerprint]
pac

[Handwritten signature]

rosana
[Fingerprint]
pop

[Handwritten signature]

Adriela Guitz

[Handwritten signature]

elena
[Fingerprint]
rapit

[Handwritten signature]

francesca
[Fingerprint]
pop

olga Alberta Guitz

[Handwritten signature]

marta
[Fingerprint]
tul

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

olivia
[Fingerprint]
Hernandez



Anexo VI: Decreto 39-2016, Dirección Municipal de la Mujer

Congreso de la República

| Fundado en 1880 |

Diario de Centro América

ÓRGANO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, C. A.

MARTES 6 de SEPTIEMBRE de 2016 No. 41 Tomo CCCV

Director General: Héctor Salvatierra

www.dca.gob.gt

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁ:

ORGANISMO LEGISLATIVO	
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA	
DECRETO NÚMERO 39-2016	Página 1
DECRETO NÚMERO 41-2016	Página 2
ORGANISMO EJECUTIVO	
MINISTERIO DE GOBERNACIÓN	
Acuérdase trasladar la competencia de la administración de tránsito a la Municipalidad de Momostenango del departamento de Totonicapán, única y exclusivamente dentro de su jurisdicción.	Página 3
Acuérdase reconocer la personalidad jurídica y aprobar las bases constitutivas de la IGLESIA EVANGÉLICA CENTRAL JESUS EL VERDADERO DIOS Y LA FUENTE DE VIDA ETERNA.	Página 4
PUBLICACIONES VARIAS	
MUNICIPALIDAD DE MOMOSTENANGO, DEPARTAMENTO DE TONICAPÁN	
ACTA NÚMERO 96-2016 PUNTO CUARTO	Página 4
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	
Acuérdase reconocer la Personalidad Jurídica del SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA AUTORIDAD PARA EL MANEJO SUSTENTABLE DE LA CUENCA DEL LAGO DE ATITLÁN Y SU ENTORNO -AMSCLAE- (ST-AMSCLAE), organización de naturaleza urbana y de empresa.	Página 5
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	
RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA NÚMERO SAT-DSI-569-2016	Página 5
ANUNCIOS VARIOS	
- Matrimonios	Página 7
- Disolución de Sociedad	Página 7
- Registro de Marcas	Página 7
- Títulos Supletorios	Página 7
- Edictos	Página 9
- Remates	Página 14
- Constituciones de Sociedad	Página 18
- Modificaciones de Sociedad	Página 19
- Convocatorias	Página 17, 19

ORGANISMO LEGISLATIVO



CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO 39-2016

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce en el artículo 4, en lo referente a la igualdad entre mujeres y hombres, que es una cuestión fundamental de derechos humanos; así como los compromisos adquiridos en los Acuerdos de Paz Firme y Duradera en cuanto a su compromiso de la participación de la mujer en el desarrollo económico y social, reconoce la importancia de la participación de las mujeres en la gestión gubernamental, especialmente en la formulación, ejecución y control de los planes y políticas gubernamentales.

CONSIDERANDO:

Que el Estado guatemalteco, ha suscrito y ratificado diferentes tratados y convenios internacionales que promueven y garantizan la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el principio de participación ciudadana en todos los niveles, en busca del desarrollo integral de las mujeres; instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer -CEDAW- y el Protocolo Facultativo, en especial se menciona la Recomendación General 23 de la -CEDAW- relativa a la vida política y pública, y el derecho que tienen las mujeres de: "Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales", siendo el Estado el encargado de aportar para su realización.

CONSIDERANDO:

Que a través del Decreto Número 22-2010 del Congreso de la República, se crea la Oficina Municipal de la Mujer -OMM-; un avance, pero con las condiciones para su funcionamiento, y que el gobierno municipal reconozca la naturaleza jurídica, como ente interlocutor con las expresiones de mujeres de la localidad, asesorar al gobierno municipal, en lo concerniente a la condición, posición y situación en que se encuentran las mujeres de la localidad, para que la planificación en proyectos y programas de desarrollo esté alineada a las necesidades de las mujeres, incluyendo las necesidades específicas de las de los pueblos originarios, así como la implantación de las herramientas de índole presupuestario que conduzca a invertir gasto público en el desarrollo de las mujeres, con la tecnificación del recurso humano de las municipalidades.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

Las siguientes:

REFORMAS AL DECRETO NÚMERO 12-2002 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, CÓDIGO MUNICIPAL

Artículo 1. Se adiciona el artículo 94 Quáter al Código Municipal, Decreto Número 12-2002 del Congreso de la República, el cual queda redactado de la forma siguiente:

"Artículo 94 Quáter. La municipalidad debe garantizar la capacitación técnica y actualizada a empleados, empleadas, funcionarias y funcionarios públicos municipales sobre el manejo del Clasificador Presupuestario con Enfoque de Género, para su uso correcto y aplicarlo en la proyección presupuestaria municipal."

Artículo 2. Se reforma el artículo 96 Bis del Código Municipal, Decreto Número 12-2002 del Congreso de la República, el cual queda redactado de la forma siguiente:

"Artículo 96 Bis. Oficina Municipal de la Mujer. La Oficina Municipal de la Mujer se convierte en una Dirección en la organización interna de las municipalidades, y es la responsable de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrar a políticas, agendas locales y acciones municipales.

El Concejo Municipal tiene la responsabilidad de garantizar la asignación de los recursos humanos y financieros necesarios en el presupuesto municipal de cada año, para su funcionamiento y el cumplimiento de sus objetivos. La Oficina Municipal de la Mujer coordinará sus funciones con las demás oficinas técnicas de la municipalidad.

La Directora de la Oficina Municipal de la Mujer es nombrada por el Concejo Municipal y debe reunir los requisitos siguientes:

- a) Ser guatemalteca;
- b) Residir en el municipio que la seleccione;
- c) Hablar uno de los idiomas principales que se hablan en el municipio;
- d) Tener experiencia en trabajo con mujeres; y,
- e) Encontrarse en ejercicio de sus derechos civiles y políticos."

Artículo 3. Se reforma el artículo 96 Ter del Código Municipal, Decreto Número 12-2002 del Congreso de la República, el cual queda redactado de la forma siguiente:

"Artículo 96 Ter. Atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer. Son atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer:

- a) Planificar y programar las acciones de carácter técnico que implementará la Oficina Municipal de la Mujer;
- b) Ejecutar el presupuesto asignado por el Concejo Municipal para el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer y el cumplimiento de sus atribuciones;
- c) Coordinar con el ente municipal encargado, la elaboración del Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer, específico del municipio;
- d) Informar al Concejo Municipal y a sus Comisiones, al Alcalde o Alcaldesa, al Consejo Municipal de Desarrollo y a sus comisiones, sobre la situación de las mujeres en el municipio;
- e) Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente sobre sus derechos;
- f) Promover la participación comunitaria de las mujeres en los distintos niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural;
- g) Informar y difundir el quehacer de la Oficina Municipal de la Mujer, a través de los medios de comunicación con el objeto de visibilizar las acciones que la Oficina realiza en el municipio;
- h) Coordinar con las dependencias responsables, la gestión de cooperación técnica y financiera con entes nacionales e internacionales, para la implementación de acciones y proyectos a favor de las mujeres del municipio;
- i) Informar y proponer en las sesiones del Concejo Municipal, cuando se aborden temas relacionados con políticas públicas, planes, programas, proyectos, presupuestos y acciones relacionadas con las mujeres a nivel municipal;
- j) Informar y proponer en la planificación técnica del Plan Operativo Anual Municipal, en coordinación con la Dirección Municipal de Planificación, en temas relacionados con las mujeres;
- k) Informar y proponer en la elaboración del presupuesto anual municipal, en coordinación conjunta con la Dirección Municipal de Planificación y la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal, en temas relacionados a las mujeres;
- l) Articular y coordinar acciones a nivel municipal con las Comisiones Municipales de la Familia, la Mujer, la Niñez, la Juventud y Adulto Mayor, para establecer una relación armónica de trabajo que propicie el desarrollo integral de las mujeres;
- m) Participar en las redes y/o mesas conformadas a nivel municipal, que tengan como fin la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación y violencia en contra de las mujeres, estableciendo alianzas estratégicas de articulación con actores institucionales, organizaciones de sociedad civil y organizaciones de mujeres; y,
- n) Coordinar con las instituciones del gobierno central las acciones y políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres."

Artículo 4. Las municipalidades que hasta la emisión del presente Decreto no hubieren creado la Oficina Municipal de la Mujer, deberán hacerlo en un plazo no mayor de sesenta días, mediante el acuerdo correspondiente. El presente Decreto fue aprobado con el voto favorable de más de las dos terceras partes del número total de diputados que integran el Congreso de la República y entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL CUATRO DE AGOSTO DE DOS MIL DIECISÉIS.

MARIO TARACENA DÍAZ-SOL
PRESIDENTE

LUIS ALBERTO CONTRERAS COLÍNDRES
SECRETARIO

ÓSCAR STUARDO CHINCHILLA GUZMÁN
SECRETARIO

PALACIO NACIONAL: Guatemala, treinta de agosto del año dos mil dieciséis.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



MORALES CABRERA

Lic. Francisco Manuel Rivas Lara
Ministro de Gobernación

César Adolfo Martínez Gutiérrez
SECRETARIO GENERAL
DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

g-454-2016-4-septiembre

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO 41-2016

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que el Congreso de la República mediante el Decreto Número 212 del 7 de diciembre de 1945, aprobó el Convenio Constitutivo del Fondo Monetario Internacional, con lo cual la República de Guatemala se constituyó como miembro de ese organismo financiero internacional.

CONSIDERANDO: