

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

FORMULACIÓN DE ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA FORTALECER EL LIDERAZGO DE  
GRUPO DE MUJERES QUE FORMAN PARTE DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER DE LA  
MUNICIPALIDAD DE TECPÁN GUATEMALA  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**ANA MARINA CHACACH CATÚ DE CURUCHICH**  
CARNET 23269-00

LA ANTIGUA GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2014  
SEDE REGIONAL DE LA ANTIGUA

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

FORMULACIÓN DE ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA FORTALECER EL LIDERAZGO DE  
GRUPO DE MUJERES QUE FORMAN PARTE DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER DE LA  
MUNICIPALIDAD DE TECPÁN GUATEMALA  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR

**ANA MARINA CHACACH CATÚ DE CURUCHICH**

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

LA ANTIGUA GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2014

SEDE REGIONAL DE LA ANTIGUA

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.  
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: DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL  
VICEDECANO: MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX  
SECRETARIA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR  
DIRECTORA DE CARRERA: LIC. MIRIAM LUCRECIA COLINDRES W. DE SEGURA

## **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

DR. AMALIA GERALDINE GRAJEDA BRADNA

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

LIC. JORGE MARIO MONTÚFAR DE LA CRUZ

Guatemala, 14 de junio de 2014

Lic. Hugo Higueros  
Coordinador Académico  
Carrera de Trabajo Social  
Sede Antigua Guatemala  
Universidad Rafael Landívar

Estimado Lic. Higueros:

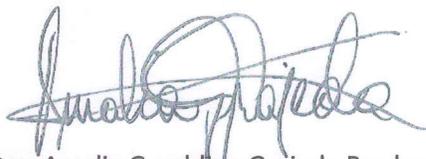
Por este medio le informo que fui tutora de la señorita Ana Marina Chacach Catú, quien se identifica con el número de carné: 23269-00.

La señorita Chacach desarrolló el proyecto de Práctica Profesional Supervisada denominado: Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupo de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala.

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

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

Atentamente



Dra. Amalia Geraldine Grajeda Bradna  
Tutora de PPS



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

No. 04427-2014

### 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 ANA MARINA CHACACH CATÚ DE CURUCHICH, Carnet 23269-00 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de La Antigua, que consta en el Acta No. 04560-2014 de fecha 4 de octubre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

FORMULACIÓN DE ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA FORTALECER EL LIDERAZGO DE GRUPO DE MUJERES QUE FORMAN PARTE DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER DE LA MUNICIPALIDAD DE TECPÁN GUATEMALA

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 8 días del mes de diciembre del año 2014.



MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR, SECRETARIA  
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
Universidad Rafael Landívar

Secretaría Académica

## **DEDICATORIA**

### **A Dios**

Por permitirme y darme fuerza, sabiduría y los medios necesarios para culminar mi formación profesional.

### **A mi padre**

Martin Chacach (Q.E.P.D), por todo su amor, ternura y cariño, por su ejemplo incansable de servir a los demás y por su apoyo incondicional. Por su empeño, carácter y decisión de salir adelante en la vida. Recordaré siempre tus palabras de aliento, humildad y honestidad. Tu fuiste el ejemplo a seguir y logré una de mis metas gracias a tu lucha y a los sacrificios que realizaste con mi madre.

### **A mi madre**

Anastacia Catú, por su amor, ternura y cariño. Por enseñarme a valorar cada instante de la vida y por haber estado en los momentos difíciles durante la trayectoria de mi carrera universitaria. Por haber luchado a la par de mi padre y enseñarme a salir adelante.

### **A mis hijos**

Ixmukané Curuchich Chacach y Dylan Curuchich Chacach, por ser mi fuente de inspiración, por darme una razón para ser feliz, esperando ser ejemplo en su vida y demostrarles que los sueños se pueden hacer realidad.

### **A mis hermanos y hermanas**

Rolando Chacach, Mynor Chacach, Imelda Chacach y Brenda Chacach, por todo su apoyo y por cada momento de mi vida de la cual han sido parte fundamental.

### **A mis amigas y compañeras de estudio**

Por su amistad y estima, en especial a Telma y Sheyly por compartir momentos especiales en la vida profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

### **A la Universidad Rafael Landívar**

Por ser mi centro de estudios, en donde pude adquirir una serie de conocimientos que incidirán en mi vida profesional, con la finalidad de contribuir con el desarrollo social del país.

### **A mi tutora**

Dra. Amalia Geraldine Grajeda Bradna, por creer en mi y enseñarme con su ejemplo a ser una persona de bien buscando la excelencia. Quien con su motivación, apoyo y cariño que me brindó contribuyó a cumplir una de mis metas. Por haber sido clave en mi desarrollo profesional, mi más sincera gratitud por sus conocimientos y valores transmitidos durante la trayectoria de mi carrera.

### **A mis catedráticos**

Por sus enseñanzas, su compromiso y ser ejemplo de profesionalismo. Por ser parte fundamental de mi formación académica.

### **A la Municipalidad de Tecpán Guatemala**

Por haber cedido el espacio para realizar el proceso de Práctica Profesional Supervisada, especialmente a la Oficina Municipal de la Mujer, grupos de mujeres y persona enlace, Jhonatan Tzuquen.

## Índice

Título	Pág.
Introducción.....	1
<b>Capítulo I. Plan General de Práctica Profesional Supervisada.....</b>	<b>3</b>
1.1. Marco Organizacional.....	3
1.2. Análisis Situacional.....	14
1.3. Análisis Estratégico.....	25
1.4. Diseño de proyecto de intervención.....	37
<b>Capítulo II. Presentación de Resultados.....</b>	<b>62</b>
2.1. Fase I: Presentación y Socialización del proyecto.....	62
2.2. Fase II: Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer.....	64
2.3. Fase III: Conformar una comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas formuladas.....	66
<b>Capítulo III. Análisis de Resultados.....</b>	<b>68</b>
3.1. La interacción grupal y la confianza como elementos importantes para vencer el miedo.....	68
3.2. El respeto a los valores culturales fomenta el liderazgo comunitario como uno de los factores para lograr el desarrollo social.....	72
3.3. La comunicación estratégica por medio del lenguaje materno, estimula la participación de los líderes comunitarios.....	75
3.4. Conclusiones.....	78
3.5. Recomendaciones.....	79
<b>Capítulo IV. Marco Teórico Conceptual.....</b>	<b>80</b>
4.1. Mapa Conceptual.....	80
4.2. Trabajo Social.....	81
4.3. Gerencia Social.....	85
4.4. Enfoque Estratégico.....	91

4.5. Liderazgo.....	94
4.6. Participación.....	96
4.7. Desarrollo.....	100
4.8. Municipalismo.....	106
4.9. Organización.....	108
4.10. Teorías Sociales.....	110
<b>Referencias Bibliográficas.....</b>	<b>113</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>117</b>
Anexo 1. Tabla de priorización de problemas	
Anexo 2. Informe ejecutivo de socialización de resultados de la “Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala”.	
Anexo 3. Informe ejecutivo de la formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres.	
Anexo 4. Informe ejecutivo de la conformación de la comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas.	
Anexo 5. Plan de sostenibilidad.	
Anexo 6. Cartera de proyectos.	

## Resumen Ejecutivo

La Práctica Profesional Supervisada de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo fue realizada en la Municipalidad de Tecpán Guatemala, Chimaltenango, siendo un proceso de estudio y análisis sobre la institución planteando el proyecto “Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala”.

A través de estrategias y análisis se identificó el problema escaso liderazgo positivo en la institución, por lo que se trabajó con grupos de mujeres lideresas de las comunidades que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer realizando actividades y talleres de capacitación.

Se trabajaron tres fases siendo las siguientes:

- Fase I. Presentación y socialización del proyecto.
- Fase II. Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala.
- Fase III. Conformar una comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas formuladas.

En la propuesta del proyecto se plantearon tres resultados previstos que se alcanzaron durante la ejecución del proyecto y los mismos se detallan a continuación.

- Establecidas las acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de los grupos de mujeres.
- Conformada la comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas formuladas.
- Capacitadas las mujeres en la temática de liderazgo para impulsar cambios en sus comunidades.

## INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como finalidad dar a conocer el proceso y los resultados obtenidos mediante la Práctica Profesional Supervisada, el cual se divide en cuatro capítulos: el primer capítulo presenta el Plan General de Práctica Profesional Supervisada, el segundo capítulo se refiere a la Presentación de Resultados contemplados en tres fases programadas; el tercer capítulo presenta el Análisis de Resultados a través de la identificación y planteamiento de tres ideas principales que se refieren al análisis del proceso de Práctica Profesional Supervisada; en el último capítulo se presenta el Marco Teórico Conceptual, que contiene el fundamento teórico de las acciones realizadas en el proceso de práctica. Al final se presenta el listado de referencias bibliográficas, documentales y sobre gráficas consultadas.

Por último el apartado de anexos que contiene aspectos complementarios de dicho proceso: plan de sostenibilidad, informes ejecutivos, cartera de proyectos y la técnica de priorización de Hanlon.

La Práctica Profesional Supervisada de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, es un proceso que conlleva a estar inserta en un espacio institucional, permitiendo realizar un aporte desde la formación profesional. Por lo que se eligió la Municipalidad de Tecpán Guatemala para llevar a cabo la Práctica Profesional Supervisada trabajando directamente con grupos de mujeres lideresas que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer.

El grupo de mujeres lideresas con que cuenta la Oficina Municipal de la Mujer está compuesta por mujeres indígenas y no indígenas, permitiendo un espacio para llevar a cabo el proceso de práctica Profesional Supervisada, con la ejecución del proyecto denominado “Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala”.

Las estrategias son mecanismos que permiten en la vida de las personas que logren actividades de forma exitosa. El ser humano diseña e implementa una serie de estrategias las cuales permiten que las actividades que se proponen realizar se ejecuten de la mejor forma. Las estrategias se emplean tanto en la vida personal, como laboral y familiar.

Para diseñar acciones estratégicas institucionales, es necesario involucrar a las autoridades institucionales, personal técnico administrativo y actores que influyen dentro de la institución, en este caso los grupos de mujeres lideresas ya que ambos grupos de personas conocen el ser y el quehacer institucional desde distinta perspectiva y es valioso contar con la opinión de cada persona.

El diseñar acciones estratégicas para el fortalecimiento del liderazgo de grupos de mujeres con incidencia en el ámbito comunitario, es una herramienta de la gerencia social y de la profesión del Trabajo Social, que permite fortalecer las distintas acciones que desempeña la máxima autoridad en una organización; asimismo, se contribuye a mejorar el trabajo en equipo.

La experiencia de las lideresas que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer permitió identificar las acciones estratégicas y en base a lo trabajado se debe asumir responsabilidad en las distintas actividades que se identificaron y plantearon. Por esa razón se creó una comisión para dar seguimiento a las acciones estratégicas para la implementación de las acciones formuladas.

La ejecución del proyecto enfocado al fortalecimiento de liderazgo comunitario, permitió el involucramiento y la participación activa del grupo de mujeres lideresas, personal de la Oficina Municipal de la Mujer y autoridades municipales; por lo que los resultados planteados en el Plan General de Práctica Supervisada fueron alcanzados de forma exitosa.

## **CAPÍTULO I**

### **PLAN GENERAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA**

En el presente capítulo se presenta el Plan General de Práctica Profesional Supervisada, conteniendo los distintos productos de análisis que se elaboraron, siendo el marco organizacional; el análisis situacional, el análisis estratégico y finalizando con el diseño de un proyecto de intervención profesional.

#### **1.1. Marco organizacional**

##### **1.1.1 Antecedentes**

La municipalidad administra el Municipio de Tecpán Guatemala, constituye y representa la máxima autoridad el Alcalde Municipal, Síndicos y Concejales elegidos popularmente, Alcalde Auxiliar y Ministriles elegidos por cada comunidad y nombrados por el Alcalde Municipal; empleados de oficina como Secretario, Tesoreros Oficiales, que son seleccionados y nombrados también por el Alcalde Municipal.

La Municipalidad de Tecpán Guatemala a partir de la publicación del Decreto 11-2002, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, ha venido desarrollado cambios en su administración, en el año 2003 fueron inscritos legalmente los primeros representantes de los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) ante el municipio y a partir de esa fecha se empezó a elegir a representantes en cada una de las comunidades, para luego seguir el proceso de inscripción en la municipalidad.

La Oficina Municipal de la Mujer (OMM) fue instaurada en el mes de abril del año 2006, como vínculo entre la municipalidad y las mujeres en lo individual y en sus expresiones organizadas, con el objeto de darles respuesta institucionales a sus diversas necesidades e intereses, a través de las políticas municipales, programas y procesos que vinculan la participación de las mujeres y sus organizaciones.

Actualmente la OMM trabaja con proyectos para mujeres según las necesidades identificadas en las comunidades del municipio.

## **1.1.2 Naturaleza y áreas de proyección**

### **a) Naturaleza**

Según el Plan del Gobierno Municipal de Tecpán Guatemala, 2012-2016, la municipalidad es una institución que promueve de forma participativa y concertada procesos de cambios estructurales con justicia, igualdad, inclusión, dignidad, respeto, que presta servicios de calidad, que maneja los recursos públicos de forma responsable para el bien común del municipio.

Genera procesos de participación de las comunidades en la toma de decisiones, para lograr el pleno ejercicio del poder local que permita el desarrollo económico, político, social, cultural y ambiental del municipio. Toma como base de acción los valores y principios humanos, democráticos, respeto, diálogo, servicio, solidaridad e inclusión, con justicia para el bienestar común.

### **b) Áreas de proyección**

En la Municipalidad de Tecpán Guatemala se enfocan tres áreas de proyección: Desarrollo Social, Servicios Públicos e Infraestructura, las cuales se detallan a continuación.

- **Desarrollo Social**

En esta área se pretende bajar los índices de pobreza y extrema pobreza, que son particularmente críticos en el Municipio de Tecpán Guatemala. El área de desarrollo social se conforma de diversos ejes con un mismo objetivo para lograr un desarrollo social a través del apoyo de diversos programas y proyectos que la municipalidad ejecuta; los ejes que se trabajan son:

- **Desarrollo Económico Local**

Impulsar el desarrollo sostenible de los distintos actores económicos, por medio de programas y proyectos, fortalecer el turismo y la producción, industrialización y comercialización de los productos locales para mejorar el nivel de vida de la población, siendo la mujer importante en la producción de traspatio para subsistencia de la familia.

- **Mujer**

Fortalecer acciones encaminadas al desarrollo integral de las mujeres, ancianos, personas especiales y niñez, para su protección y dignificación por medio de programas y proyectos sociales dentro del municipio. También se promueve el empoderamiento económico y social de las mujeres.

- **Educación**

Promover la formación integral a través de programas y proyectos innovadores, con acceso a la tecnología, facilitar ambientes adecuados para impulsar el desarrollo del municipio, lograr una mejor calidad de vida, facilitar al estudiante una buena preparación académica, con acceso a la tecnología moderna e instalaciones dignas con mobiliario y equipo para su mejor aprendizaje.

En el Municipio de Tecpán Guatemala, se cuenta con el servicio de la biblioteca municipal. Asimismo se apoya la parte educativa, con el Museo de Iximché, ubicado en el parque arqueológico de Iximché.

- **Recreación y deportes**

Ampliar las oportunidades para que los niños, niñas, jóvenes y adultos puedan tener acceso a actividades recreativas y deportivas.

- **Cultura**

Fortalecer la identidad cultural de los habitantes del municipio a través de sus costumbres y tradiciones. Fomentar el idioma Kaqchikel a través de cursos y capacitaciones que se brinden en la municipalidad.

- **Salud y Previsión Social**

Promover el fortalecimiento del sistema de salud mediante la atención, prevención y curación de enfermedades. Impulsar la protección de la vida desde su concepción para lograr el desarrollo humano integral. Apoyar la prestación y el mejoramiento de los servicios de salud.

- **Seguridad Alimentaria y Nutricional**

Reducir la inseguridad alimentaria en las familias del municipio a través de la disponibilidad, accesibilidad, consumo y utilización biológica de los alimentos.

- **Niñez y Juventud**

Crear condiciones favorables para el desarrollo de la niñez y juventud. Fomentar la capacidad artística de los jóvenes y niños. Impartir cursos y capacitaciones para incentivar la capacidad de los jóvenes y niños.

- **Economía**

Promover la generación de empleo y mejorar los niveles de ingresos de las familias, para lo cual se deberá fortalecer el desarrollo de la economía local.

- **Ambiente y Riesgo**

La explotación de los recursos naturales y el manejo inadecuado a las aguas servidas y desechos sólidos, deterioran de manera acelerada el medio ambiente, por lo que se encuentran en riesgo los mantos acuíferos y las cuencas de los ríos, lo que degenera la calidad de vida de los habitantes del municipio. Es preciso contar con acciones y medidas preventivas que ayuden a la conservación y protección del medio ambiente.

- **Participación Social**

Incentivar un mayor involucramiento de la población en la búsqueda de soluciones de la problemática municipal, en los mecanismos de control social y en los procesos de desarrollo. Se pretende que con la participación conjunta del gobierno local, gobierno central, la parte interinstitucional y el apoyo de la cooperación internacional, se logrará crear políticas necesarias para trabajar el flagelo económico.

También existe la presencia de organizaciones no gubernamentales y organizaciones de jóvenes y mujeres que promueven la participación ciudadana, quienes implementan proyectos productivos en beneficio de la población teniendo cobertura en todo el municipio.

- **Prestación de Servicios Públicos**

El gobierno municipal se preocupará para que la prestación de servicios públicos y sociales sea de la mejor calidad, siempre en la búsqueda de lograr el bienestar integral de todos ciudadanos, a través de ampliaciones y mejoras en la cobertura, con la finalidad de que sean beneficiadas todas las familias de la población.

Mejorar la captación, distribución y aprovechamiento del agua potable, mediante proyectos de sensibilización, reforestación, uso racional del vital líquido, mantenimiento y modificación de la red de distribución, monitoreo constante, cloración, para mejorar la salud, economía y recreación de la población.

Los servicios son básicamente (agua, alcantarillado, desechos sólidos, servicio de alumbrado público, seguridad, recreación, servicio de un buen mercado, rastro, drenajes, sanitarios, cementerio y ornato) todos bajo criterios de calidad, eficiencia, universalidad, eficacia, continuidad y economía.

El encargado de coordinar una buena gestión para que estos servicios lleguen a todos los ciudadanos es la municipalidad, ente encargado de coordinar ante otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

Dentro de los municipios los servicios deben prestarse bajo el enfoque de atención al ciudadano, priorizando satisfacer las necesidades más sentidas en la comunidad a través de reuniones que realicen los líderes de cada comunidad.

- **Infraestructura**

Se refiere a todo lo relacionado con el conjunto de elementos o servicios que se consideran como necesarios para el buen uso de recursos y que las actividades se desarrollen efectivamente.

El servicio de infraestructura que la municipalidad debe prestar y garantizar a las comunidades y al municipio, es el buen estado de carreteras, calles y los inmuebles

propiedad del Estado. Ampliar y mejorar la infraestructura de los servicios de salud, gestionando proyectos ante instituciones afines, para la adecuada atención de los pobladores del municipio.

Se trabaja para mejorar las vías públicas, construcciones de escuelas, circulaciones de establecimientos, salones comunales, canchas deportivas, entre otros.

### **1.1.3 Ubicación**

Dirección: 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango

Tele/Fax: 78403030

Teléfonos: 78404231-78404239

Correo electrónico: muni.tecpanguatemala@gmail.com - omp.tecpan@gmail.com

### **1.1.4 Tamaño y cobertura**

#### **a) Tamaño**

La municipalidad como ente de gobierno local se conforma de la siguiente manera:

- Concejo Municipal
- El Alcalde Municipal
- Dos asesorías
- Ocho direcciones
- Una unidad

Las dos áreas de asesorías son: Asesoría Jurídica y Asesoría Técnica Política. Las áreas de dirección son: Financiera, Obra Pública, Recursos Humanos, Participación Ciudadana, Seguridad Ciudadana y Tránsito, Recursos Naturales y Medio Ambiente, Cultura y Deportes, Abastecimiento Público.

La unidad con que cuenta la municipalidad es la de Información Pública, también cuenta con la oficina de la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres, la Secretaria de Seguridad Alimentaria y Nutricional y la Oficina Municipal de la Mujer que maneja varios programas sociales para las mujeres indígenas y no indígenas.

## **b) Cobertura**

El Municipio de Tecpán Guatemala cuenta con una población de 59, 859 habitantes. La distribución por grupo étnico es; indígena 55, 217 (equivalente al 92%) y no indígena 4, 642 (equivalente al 8%). Con una tendencia de crecimiento promedio del 4% anual.

La distribución por género del Municipio de Tecpán Guatemala es de: 30, 528 mujeres, equivalente a 51%; y 29, 331 hombres, con 49%. (Instituto Nacional de Estadística, XI Censo Nacional de Población y VI de Habitación, 2002). A continuación se detalla la cobertura por regiones:

- **Región Norte**

Pacán, Chuaracanjay, Flor de Paraxchaj, El Tesoro, Chipococ, Vía Nueva, Vista Hermosa, Pacacy, Los Planes, Paraxquín, Chicapir, Pachichiac, Paley, Paquip, Palima, Pacayal, Chijancito, El Mirador Tew Juyú, La Cumbre, Xecoxol, Xepac, Palamá, San Vicente Palamá, La Loma, Zaculeu, Agua Escondida, Panimachavac, Chajalajyá y San Carlos.

- **Región Central**

Tecpán Guatemala, Chuachalí, San Lorenzo Poromá, Pueblo Viejo, Chuatzité y Cruz de Santiago.

- **Región Occidente**

Chichoy, Potrerillos, Caquixajay, Pachalí, Caliaj, Xejaví, El Tablón, Las Flores, Chivarabal y Chuatzunuj.

- **Región Oriente**

Xetzac, Santa Teresa, Asunción Manzanales, Panimacoc, Xetonox, Panabajal, Pamanzana, Vista Bella, Tzanabaj, Xenimajuyú, Xiquinjuyú, Patiobolas, Paxarotot, Chirijuyú, Cruz Quemada, San José Chirijuyú, Pacorral, La Unión y Panabajal.

### **1.1.5 Estructura organizativa**

#### **a) Concejo Municipal**

El Concejo Municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales, cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones y tiene su sede en la cabecera de la circunscripción municipal. El Gobierno Municipal corresponde al Concejo Municipal, el cual es responsable de ejercer la autonomía del municipio.

También vela por la integridad de su patrimonio, garantizar sus intereses con base en los valores, cultura y necesidades planteadas por los vecinos, conforme a la disponibilidad de los recursos. Se integra por el alcalde, los síndicos y los concejales, todos electos directa y popularmente en cada municipio de conformidad con la ley de la materia Código Municipal (Decreto 12-2002) Guatemala.

#### **b) Alcalde Municipal**

Representa a la municipalidad y al municipio, es el personero legal de la misma, sin perjuicio de la representación judicial que se le atribuye al síndico; es el jefe del órgano ejecutivo del Gobierno Municipal; miembro del Consejo Departamental de Desarrollo respectivo y presidente del Concejo Municipal de Desarrollo.

El alcalde es el encargado de ejecutar y dar seguimiento a las políticas, planes, programas y proyectos autorizados por el concejo municipal y al efecto expedirá las órdenes e instrucciones necesarias.

Dictará las medidas de política y buen gobierno y ejercerá la potestad de acción directa y en general resolverá los asuntos del municipio que no estén atribuidos a otra autoridad.

También el alcalde preside al Concejo Municipal, dirige la administración municipal, vela por el estricto cumplimiento de las políticas públicas municipales y de los planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.

### **c) Síndicos y Concejales**

Proponen las medidas que tiendan a evitar abusos y corruptelas en las oficinas y dependencias municipales, sustituirán, en su orden, al alcalde en caso de ausencia temporal, emitir dictamen en cualquier asunto que el alcalde o el Concejo Municipal lo soliciten, integrar y desempeñar con prontitud y esmero las comisiones. Fiscalizan la acción administrativa del alcalde y exigen el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones del Concejo Municipal.

Los síndicos representan a la municipalidad, ante los tribunales de justicia y oficinas administrativas y, en tal concepto tener, el carácter de mandatarios judiciales, debiendo ser autorizados expresamente por el Congreso Municipal para el ejercicio de facultades especiales de conformidad con la ley.

### **d) Secretaria**

La función del Secretario es elaborar los libros correspondientes, la certificación y elaboración de actas del Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE) y Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE).

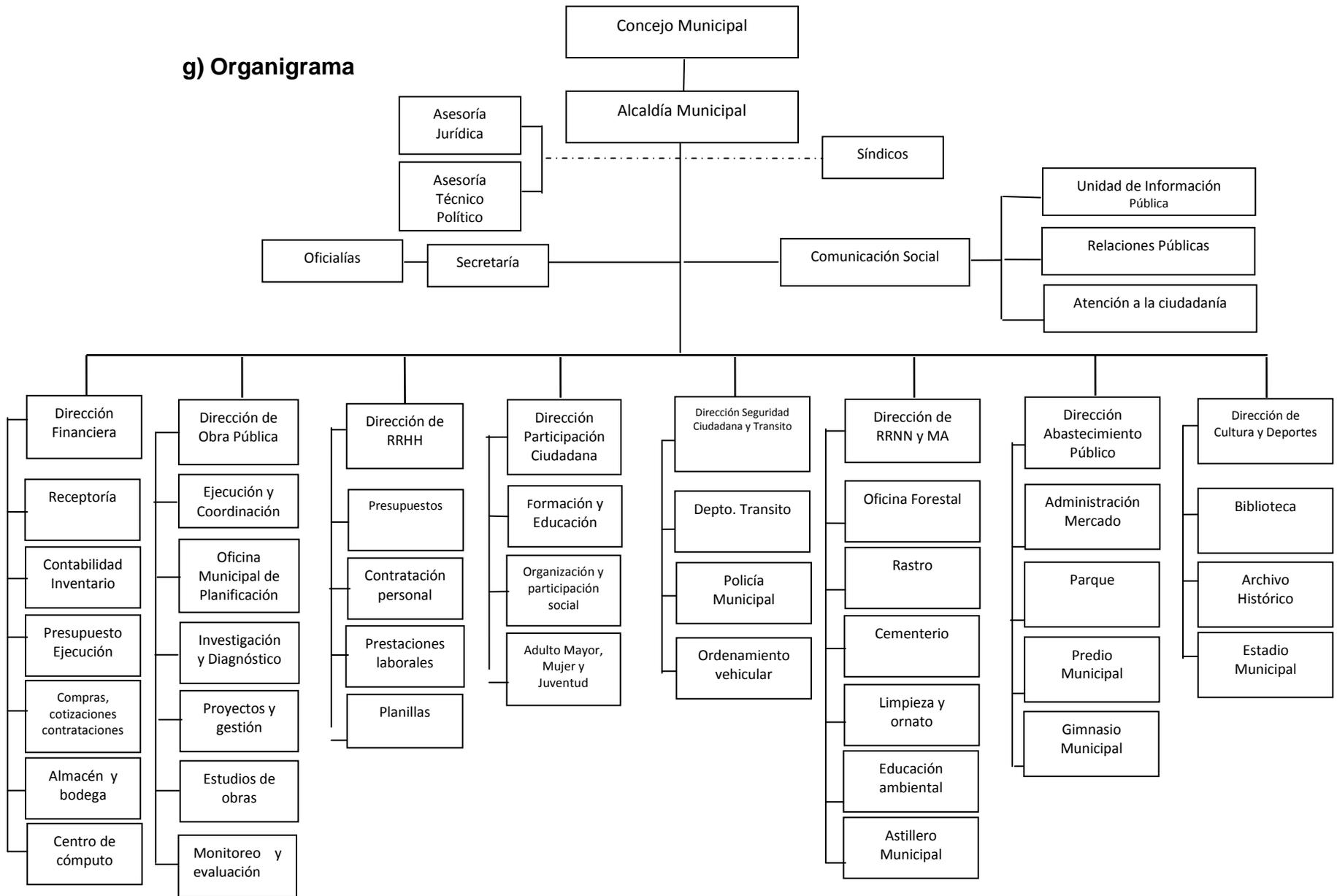
### **e) Tesorero Municipal**

El Tesorero, a cuyo cargo está la recaudación, depósito y custodia de los fondos y valores municipales, así como la ejecución de los pagos que, de conformidad con la ley, proceda hacer y opera las cuentas de los libros autorizados para el efecto.

### **f) Dirección Municipal de Planificación (DMP)**

Su función principal es promover un efectivo proceso de desarrollo del municipio en sus dimensiones sociales, económicas, ambientales y políticas, mediante la planificación de políticas públicas municipales.

## g) Organigrama



Fuente: Dirección Municipal de Planificación (Año 2012)

### **1.1.6 Visión, misión y estrategias de trabajo**

#### **a) Visión**

“Velar y garantizar el fiel cumplimiento de las políticas del Estado a través de ejercer y defender la autonomía municipal conforme lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código Municipal”. (Plan del Gobierno Municipal de Tecpán Guatemala, 2012-2016).

#### **b) Misión**

“Somos una entidad autónoma de Derecho Público, que busca promover el desarrollo integral del Municipio de Tecpán Guatemala, respetando la realidad nacional guatemalteca, multiétnica, pluricultural y multilingüe, comprometiéndonos a la prestación de servicios óptimos y obras de calidad, aplicando y administrando los bienes del municipio, con eficacia, eficiencia, honestidad, transparencia y honradez”.

"Mejora y amplía la infraestructura vial productiva y de comercialización, escuchando las demandas y la participación democrática de los ciudadanos". (Plan del Gobierno Municipal de Tecpán Guatemala, 2012-2016).

#### **c) Estrategias de trabajo**

- Fortalecimiento de los servicios esenciales en el municipio que garanticen la reducción de la pobreza.
- Consolidación de las políticas y programas para mejorar los ingresos económicos municipales y fortalecer la producción agropecuaria y agroindustrial para la dinamización de la economía local que posibilite la generación de empleos y la contribución para el mejoramiento del medio ambiente.
- Facilitación de los espacios de diálogos y de convergencias para la coordinación de acciones que contribuyan al impulso de turismo y ecoturismo y el manejo sostenible y sustentable de los recursos naturales.
- Facilitación de proyectos que posibilite el desarrollo de las comunidades compensando de esta manera las necesidades prioritarias.

- Coordinaciones con Organizaciones No Gubernamentales y Organizaciones Gubernamentales para aunar esfuerzos en pro del desarrollo de las comunidades.

### **1.1.7 Selección del área de proyección para realizar la Práctica Profesional Supervisada**

Se selecciona el área de intervención Desarrollo Social para la Práctica Profesional Supervisada, eje principal para el Trabajador Social, donde el profesional está preparado y motivado para aportar sus destrezas y vocación en la búsqueda e implementación de soluciones a las diferentes problemáticas sociales que afectan el desarrollo humano. Este aporte se realiza desde el diseño, ejecución y seguimiento de estrategias, políticas, programas, proyectos y metodologías de intervención social.

## **1.2. Análisis situacional**

El análisis de la situación parte del análisis de los problemas, es decir, situaciones de disconformidad ante deficiencias vigentes que se han identificado. Permite establecer la capacidad y posible eficacia en los actores ante los problemas, la potencialidad de las alianzas y las trayectorias posibles de las fuerzas sociales en su devenir hacia sus situaciones objetivo. El análisis situacional se focaliza en un ámbito específico, en este caso, el área de Desarrollo Social, el cual se identifica con una situación no deseada.

### **1.2.1 Problemas generales**

Las problemáticas identificadas son:

- Débil proyección de programas existentes.
- Limitada participación de incidencia política en la juventud.
- Poco acceso a los servicios básicos de salud de la población vulnerable.
- Poca participación ciudadana de las mujeres.
- Alto índice de migración por falta de oportunidades de empleo.

#### **a) Priorización del problema**

Se aplicó la técnica de priorización de Hanlon para el análisis de los problemas identificados y determinar el problema prioritario del área de proyección denominada:

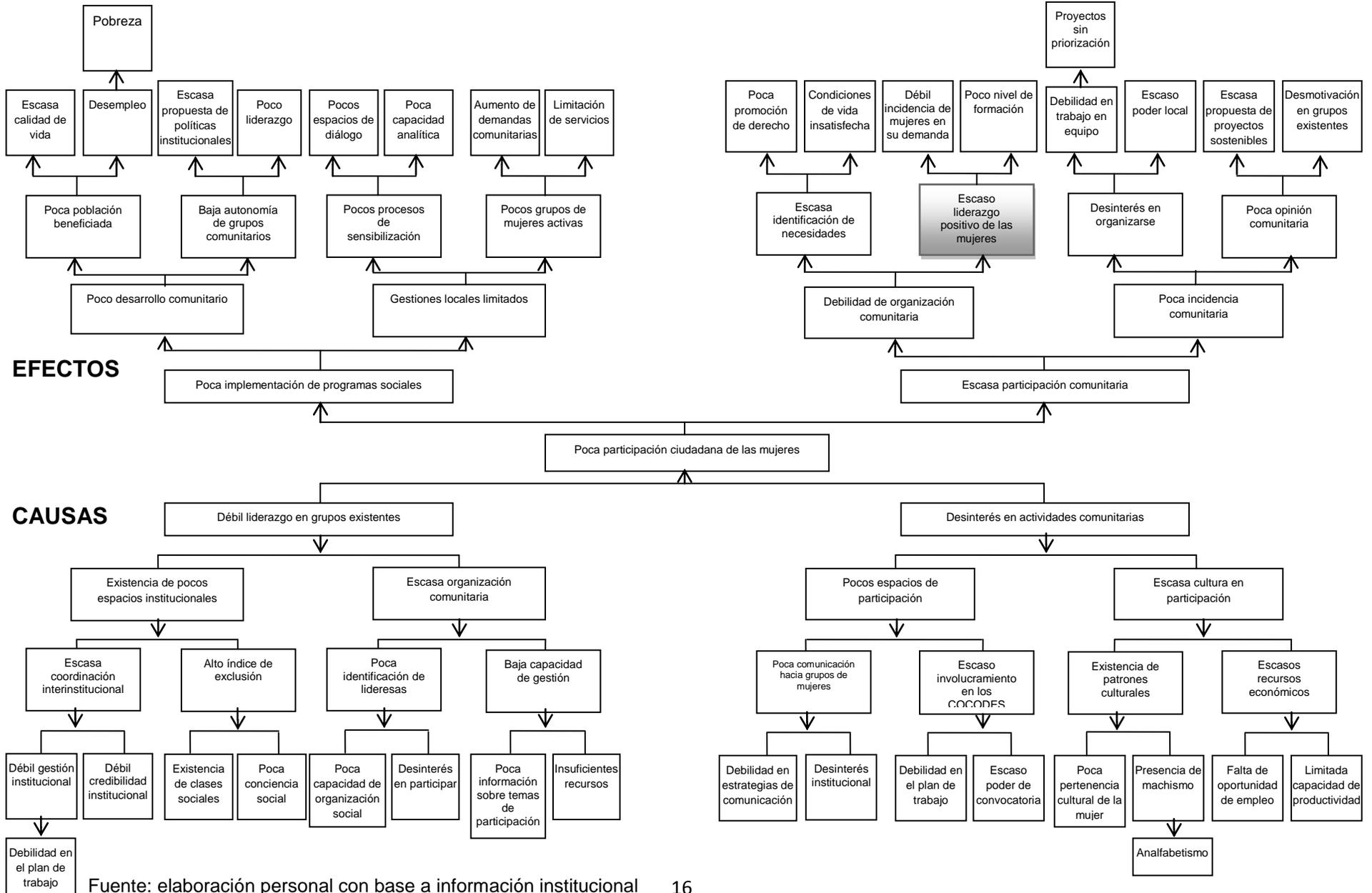
Desarrollo Social, basándose en los criterios de la técnica (magnitud del problema, severidad o gravedad del problema, eficacia de la solución y factibilidad de programa). La fórmula para obtener el resultado de los criterios es:  $(A+B) \times CD$ .

Por medio de la aplicación de la técnica ya mencionada, se priorizo la siguiente problemática: “Poca participación ciudadana de las mujeres”, ya que la participación ciudadana es un conjunto de acciones o iniciativas que pretende impulsar el desarrollo local y la democracia participativa.

Del problema priorizado “Poca participación ciudadana de las mujeres”, fue necesario conocer las causas y consecuencias, por lo que se utilizó otra técnica llamada árbol de problemas, esta técnica consiste en conocer todos y cada uno de los diferentes orígenes y resultados de un problema específico, en este caso del problema priorizado.

El árbol de problemas puede verse también como una fotografía de todos los problemas que causa un problema en específico, del que después se puede tomar solamente uno para trabajarlo y ayuda a encontrar soluciones a través del mapeo del problema. El análisis de problemas es una de las herramientas fundamentales en la planificación, especialmente en proyectos.

## Árbol de problemas “Poca participación ciudadana de las mujeres”



Fuente: elaboración personal con base a información institucional

## **b) Análisis del árbol de problemas**

El problema central identificado es: “Poca participación ciudadana de las mujeres en los procesos de desarrollo de las comunidades del Municipio de Tecpán Guatemala”. Esta problemática refleja la débil participación en el contexto económico, social y político desde la perspectiva de las mujeres. Según el área de proyección que refiere el Desarrollo Social.

A través del análisis realizado se pueden mencionar las siguientes causas: poca capacidad de organización social, desinterés de mujeres en actividades comunitarias y poca información sobre temas de participación, manifestándose una baja capacidad de gestión en grupos existentes de las mujeres. Otras de las causas que origina la poca participación, es la debilidad en el plan estratégico de la municipalidad, escaso involucramiento de grupos existentes, causando de esta manera pocos espacios de participación de las mujeres en el ámbito comunitario.

Asimismo se menciona el analfabetismo, provocando la escasa cultura en la participación de las mujeres en los grupos que existen en las diversas comunidades del Municipio de Tecpán Guatemala.

En la sociedad se ha dado muy poco énfasis a la importancia de la formación ciudadana, debilitando la democracia. En cuanto a los procesos de desarrollo comunitario, se han vuelto más lentos y la pobreza ha aumentado junto con la inestabilidad social.

La participación ciudadana es un medio, o mecanismo, que la sociedad tiene para influir de manera positiva en cambios y procesos de desarrollo, la participación ciudadana permite que la sociedad se empodere y dé a conocer desde la sociedad civil procesos de descentralización, como la misma incidencia política de la sociedad. El desarrollo social de las personas se basa en la forma de participación activa y organización desde los espacios comunitarios. Se basa también a través del trabajo en equipo que las personas realicen en su comunidad.

La poca participación ciudadana de las mujeres se debe a diferentes efectos como: el poco desarrollo comunitario, gestiones locales limitadas, falta de autonomía de grupos comunitarios, pocos procesos de sensibilización, escasa calidad de vida y un aumento de demandas comunitarias provocando una situación crítica de pobreza y quebrantando los derechos ciudadanos principalmente los derechos de la mujer en incidir en el ámbito, político, económico, cultural y social.

La escasa participación comunitaria provoca la poca identificación de necesidades, ya que sin una buena organización será muy difícil de identificar las necesidades prioritarias que aquejan a una comunidad. La poca incidencia comunitaria también se debe al desinterés en organizarse y esto conlleva a una escasa propuesta de proyectos sostenibles para la comunidad.

El escaso liderazgo positivo de las mujeres en las comunidades tiene como consecuencia la débil incidencia de las mujeres en sus demandas. Si existe desinterés de parte de los comunitarios en organizarse, se manifiesta debilidad institucional en identificar líderes y lideresas en las comunidades, creando una debilidad en realizar trabajo en equipo.

Para lograr el desarrollo comunitario deberá basarse en la forma de participación activa, organización y liderazgo desde los espacios que existen en el Municipio de Tecpán Guatemala. Dentro de las causas y efectos de la problemática descrita se elige una situación problema: “Escaso liderazgo positivo de las mujeres” esto se debe al poco fortalecimiento que hay en el mismo.

### **1.2.2 Red de actores regionales vinculados al área de proyección de desarrollo social.**

#### **a) Actores directos**

Son actores que se ven afectados de manera directa con la problemática, mencionado los siguientes:

- Alcalde Municipal

- Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE)
- Alcaldes Comunitarios
- Dirección Municipal de Planificación (DMP)
- Oficina Municipal de la Mujer (OMM)
- Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada.

#### **b) Actores indirectos**

Son quienes no se ven afectados directamente al momento de intervención de la problemática, pero influyen dentro de la misma. Entre los cuales se mencionan los siguientes:

- Centro de Investigación, Capacitación y Apoyo a la Mujer (CICAM)
- Acción Ciudadana
- Sector de Mujeres
- Mancomunidad Kaqchikel (MANKAQCHIKEL)
- Organizaciones No Gubernamentales (ONG)
- Organizaciones Gubernamentales (OG)
- Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP)
- Utz Samaj
- Ixoqi'

A continuación se presenta la matriz de los actores directos e indirectos realizando un análisis de fuerzas:

### c) Análisis de los actores del área de proyección de Desarrollo Social

Actores	Características	Intereses principales	Impacto de la situación	Intereses, miedos y expectativas	Relaciones del proyecto	Impacto potencial	Recomendaciones	Prioridades
<b>Alcalde Municipal</b>	Autoridad local que promueve el desarrollo local de su municipio.	Dar un buen servicio a la población de su municipio.	Coordinar con otras instituciones para ejecutar proyectos para las mujeres de su comunidad.	Fortalecimiento de grupos de mujeres para brindar propuestas de proyectos sostenibles.	Apoyará ya que puede influir en la toma de decisiones.	Alto	Continuidad de proyectos sociales en beneficio de las personas.  Influir y motivar a los grupos de mujeres para que participen en el proceso del proyecto.	Alto
<b>Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODE)</b>	Son grupos de líderes encargados de procurar el desarrollo de las comunidades, los representantes de las comunidades quienes pueden proponer y exigir proyectos ante la Municipalidad de Tecpán.	Fortalecer su formación política y capacidad de liderazgo.  Influir en la formulación e implantación de políticas y programas públicos.	Fortalecer la participación, liderazgo y capacidad de gestión de las mujeres.	Fortalecer su liderazgo, la formación de mujeres organizadas y la articulación para la incidencia en la participación comunitaria.  Ejercer los derechos como ciudadanas y lograr un desarrollo integral de las mujeres.	Influir en la toma de decisiones.  Sensibilizar y apoyar a la población en general.	Alto	Influir en las personas.  Motivar a otros actores a participar para alcanzar los objetivos deseados.	Alto
<b>Alcaldes Comunitarios</b>	Representantes del Alcalde Municipal en las comunidades, quienes velan por el equilibrio social.	Velar por el equilibrio social.  Motivar la organización y articulación comunitaria.  Conocer y aplicar la justicia.	Fortalecer el liderazgo de las mujeres indígenas y la capacidad de gestionar proyectos sostenibles.  Poder de convocatoria hacia las mujeres participar en los proyectos.	Tener incidencia en la participación de las mujeres en cuanto a los procesos de desarrollo.	Apoyará en la convocatoria de las mujeres.	Alto	Involucrar a los miembros en el proyecto.  Apoyo durante el proyecto.	Alto

Actores	Características	Intereses principales	Impacto de la situación	Intereses, miedos y expectativas	Relaciones del proyecto	Impacto potencial	Recomendaciones	Prioridades
<b>Dirección Municipal de Planificación (DMP)</b>	Encargados de planificar planes programas y proyectos de desarrollo social e integral.	Los proyectos que proponen deben ser de desarrollo social e integral con participación de la población.	Proponer de manera clara la aprobación del proyecto.	Proponer proyectos que generen impacto en el desarrollo de las comunidades y del municipio.	Influencia en la elaboración, aprobación y desarrollo del proyecto.	Alto	Trabajar por mejorar la capacidad de gestión y el empoderamiento de los grupos organizados en el Municipio.	Alto
<b>Oficina Municipal de la mujer</b>	Es un ente municipal que incide en las mujeres para impulsar la participación en proyectos con equidad de género.	Promover el desarrollo integral de las mujeres.  Impulsar en las mujeres en ser gestoras de su propio desarrollo.	Coordinar con otras instituciones para promover el desarrollo integral de la mujer.	Contribuir en los procesos de formulación de planes, programas y proyectos.  Que las acciones de la OMM sean sostenibles empoderando a las mujeres, cambiando actitudes de esperar algo a cambio de su participación en los proyectos.	Influencia en la convocatoria de las mujeres.	Alto	Apoyar durante el proceso del proyecto.  Involucrar a las organizaciones de mujeres en el proyecto.	Alto
<b>CICAM</b>	Desarrolla metodologías de trabajo técnico, jurídico, incidencia política, sensibilización, capacitaciones participativas y reflexivas, con un enfoque de género y de equidad en un marco de Derechos Humanos.	Es una organización de servicio asistencia y desarrollo integral que persigue el estudio, la investigación, capacitación y apoyo a la mujer guatemalteca.	Buscar la vigencia de los derechos humanos de las mujeres a través de la incidencia política, la modificación de leyes y elaboración de nuevas leyes y políticas, la investigación, la capacitación.	Reivindicar los derechos de las mujeres indígenas y no indígenas.  Tener incidencia política.	Realización de capacitaciones a mujeres	Medio	Proponer proyectos de desarrollo integral para las mujeres.	Medio

Actores	Características	Intereses principales	Impacto de la situación	Intereses, miedos y expectativas	Relaciones del proyecto	Impacto potencial	Recomendaciones	Prioridades
<b>Acción ciudadana</b>	Es una organización de la sociedad civil, que constituye la fomentación de una ciudadanía consciente y comprometida con la construcción de la democracia.	Construir una cultura política en la ciudadanía y los gobernantes promoviendo práctica y valores democráticos a través de la participación ciudadana y la transparencia.	Apoyar a las organizaciones comunitarias grupos de jóvenes en formación del tema de ciudadanía.  Promover la transparencia en la gestión pública.	Promover coordinaciones y alianzas estratégicas.  Compartir y acompañar iniciativas que favorezcan a los pueblos indígenas.	Establecer gestiones de apoyo para proyectos relacionados a la problemática de la comunidad.	Alto	Apoyo hacia el proyecto.  Continuidad del proyecto en beneficio de la población.	Alto
<b>Sector de Mujeres</b>	Promueve la lucha de las mujeres. Es autónoma, democrática y participativa.	Impulsa el respeto a las diversas experiencias organizativas, entendiendo que las integrantes de la alianza están en constante cambio y crecimiento.	Promover la unidad desde la diversidad; articula, impulsa, coordina y participa en procesos de lucha del movimiento de mujeres.	Lucha contra la opresión patriarcal.	Apoyar en brindar estrategias tendientes al empoderamiento de las mujeres.	Alto	Apoyo continuo durante el proyecto.	Alto
<b>Mankaqchikel</b>	Institución que vela por el desarrollo integral de las Municipalidades	Formular políticas de trabajo en beneficio común a los municipios integrantes con apoyo de otras organizaciones e instituciones.	Apoyar a las Municipalidades para que puedan gestionar sus programas, planes y proyectos.	Requieren apoyo técnico en la deficiencia de planes en gestión del desarrollo territorial.	Ser parte del proceso del proyecto en apoyo de temas de interés para el desarrollo territorial.	Alto	Priorizar proyectos de desarrollo territorial.	Alto
<b>Organizaciones no Gubernamentales</b>	Contribuir al desarrollo social de las comunidades.  Organizaciones de carácter civil.	Proyección de programas y proyectos que ejecutan.	Beneficio en población necesitada y busca optimizar el bienestar público y la participación de la población.	Gestionar apoyo; humano, material y financiero para el proyecto a ejecutarse.	Analizar propuesta de proyecto.	Alto	Seguimiento a coordinaciones ya establecidas.  Apoyo continuo durante el proyecto.	Alto

Actores	Características	Intereses principales	Impacto de la situación	Intereses, miedos y expectativas	Relaciones del proyecto	Impacto potencial	Recomendaciones	Prioridades
<b>Organizaciones Gubernamentales</b>	Entidad de carácter público con fines y objetivos para servir a la comunidad.	Implementar políticas de gobierno.	Dar el servicio correspondiente.	Coordinar recursos humanos y materiales necesarios.	Entidad que impulsa el liderazgo por lo que apoyará el proyecto.	Alto	Apoyo continuo durante el proyecto.	Alto
<b>SOSEP</b>	Impulsar herramientas que permitan a la población vulnerable ser autosuficiente y capaz de mejorar su calidad de vida.	Contribuir en la formación de lideresas a través de capacitaciones.	Apoyar a las mujeres en capacitaciones y brindar proyectos productivos y sostenibles a través de sus programas.	Lograr un desarrollo integral a través de la participación y capacidad de gestión de las mujeres.	Apoyará en diversas capacitaciones de autoformación de las mujeres.	Alto	Apoyar durante el proceso del proyecto para fortalecer el liderazgo y participación de la mujer.	Alto
<b>Utz Samaj</b>	Mujeres organizadas para buscar el desarrollo integral de su comunidad a través de proyectos agropecuarios.	Obtener un desarrollo a través proyectos productivos agropecuarios.	Fomentar el liderazgo para que haya una participación activa y puedan brindar propuestas para un desarrollo integral.	Ser capacitadas para sensibilizarlas y fomentar sus capacidades para no ser rechazadas en las tomas de decisiones.	Apoyarán activamente durante el proceso del proyecto.	Alto	Asistir, participar, dialogar y proponer acciones para lograr un desarrollo.	Alto
<b>Ixoqi'</b>	Entidad que lucha contra la pobreza a través de empoderar a las mujeres.	Fomenta e impulsa la creación de pequeñas empresas a través del trabajo de artesanía.	Apoyar a las mujeres en capacitaciones y brindar proyectos productivos a través de sus talleres.	Fomentar la capacitación integral para las mujeres y promover procesos que contribuyan al sustento de las mujeres.	Entidad que impulsa capacitaciones diversas.	Alto	Apoyo continuo durante el proyecto.	Alto
<b>Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada</b>	Orientar, gestionar y apoyar a los grupos de mujeres para fomentar el liderazgo.	Contribuir en el liderazgo de los grupos de mujeres a través de talleres y capacitaciones.	Promover acciones estratégicas para fomentar el liderazgo y participación de los grupos de mujeres.	Gestionar apoyo; humano, material y financiero para realizar los talleres y capacitaciones.	Apoyará activamente durante el proceso del proyecto.	Alto	Apoyo continuo y participación activa durante el proceso del proyecto.	Alto

### **1.2.3 Demandas institucionales y poblacionales**

#### **a) Demandas institucionales**

- Realizar coordinación con entidades afines para fomentar el desarrollo comunitario.
- Crear espacios de participación de las mujeres que permita la iniciativa en la organización comunitaria.
- Diseñar e implementar estrategias que permitan fortalecer las capacidades de las mujeres para incidir en cargos políticos e impulsar procesos de desarrollo.
- Promover la divulgación de leyes que amparan a los ciudadanos y ciudadanas para poder ejercer una democracia plena en el Municipio de Tecpán Guatemala.
- Crear nuevos programas sociales, enfocados a las mujeres, que puedan generar ingresos económicos que satisfagan las necesidades básicas de las familias.
- Cumplir objetivos, visión y misión institucional.

#### **b) Demandas poblacionales**

- Involucramiento de Corporación Municipal para la implementación de proyectos productivos hacia los grupos de mujeres y manifestación de acciones para que contribuyan en el desarrollo comunitario.
- Implementación de procesos formativos a los grupos de mujeres para que ellas a través de la preparación de los mismos, tengan una participación plena que les permita contribuir en las diversas actividades que acontecen en la comunidad.
- Capacitación sobre derechos y obligaciones que permitan una participación integral de la población, a través de propuestas productivas de acuerdo a las necesidades más sentidas de las comunidades.
- Diseño e implementación de un plan de trabajo que contenga la participación activa de las mujeres en la economía local para realizar propuestas a favor de las mujeres.
- Apertura de espacios institucionales a las mujeres, para impulsar la toma de decisiones en cargos políticos.
- Fortalecimiento de las organizaciones comunitarias.
- Implementación de programas educativos para niños y jóvenes.
- Implementación de programas que beneficien a los adultos mayores.

#### **1.2.4 Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución**

- Promover la participación ciudadana y que ésta se intensifique, se institucionalice y perfeccione.
- Promover la integración de la ciudadanía en la toma de decisiones del gobierno municipal mediante la integración del COCODE y el COMUDE para promover el desarrollo social.
- Promover una ciudadanía informada y consciente de sus problemas y necesidades para que sea más fiscalizadora del accionar municipal, lo cual contribuirá a una gestión más eficiente, basándose en el Código Municipal y la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.
- Establecer medios para lograr una efectiva democracia participativa, a través de los mecanismos de participación que la ley establece.
- Implementar proyectos de ayuda comunitaria tales como: mis años dorados y hogares comunitarios.
- Fortalecer las oficinas municipales y la municipalidad para proporcionar bienestar y procurar el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes del municipio, tanto el área urbana como rural.

#### **1.2.5 Selección del problema a intervenir en la Práctica Profesional Supervisada**

Del marco organizacional se identifica el área de proyección de Desarrollo Social, y en esa área el problema “Escaso liderazgo positivo de las mujeres”, identificándose a través de la elaboración del árbol de problemas. Se considera un problema estratégico a intervenir, ya que los líderes y lideresas son personas que propician acciones en la comunidad a través de la gestión creando procesos de desarrollo.

### **1.3. Análisis Estratégico**

El análisis estratégico se entiende como un proceso de análisis y reflexión que permite profundizar la complejidad del problema seleccionado dentro del área de proyección de Desarrollo Social: “Escaso liderazgo positivo de las mujeres”. También el análisis estratégico consiste en entender el problema de tal forma que se vincule con el

contexto, tomando en cuenta aspectos internos y externos, factores que inciden en el problema, como la estructura, el funcionamiento y la identidad del área de proyección.

### **1.3.1 Elaboración de análisis identificando debilidades y amenazas, fortalezas y oportunidades de la institución en el marco de problemas y demandas sociales, regionales y/o comunales**

La técnica del análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), es una herramienta que permite analizar o examinar el problema de intervención que se ha seleccionado del análisis situacional.

La aplicación del FODA en el análisis estratégico se utiliza para recabar importante información sobre el problema a nivel interno y externo, identificando las fortalezas y oportunidades que se pueden aprovechar para la búsqueda de alternativas del problema, como también se identifican debilidades y amenazas que pudieran limitar o afectar en la búsqueda de esas alternativas.

- Las fortalezas se pueden identificar a nivel interno de la institución y son todas aquellas potencialidades, ya sean materiales o humanas, con las que se cuentan.
- Las oportunidades se encuentran a nivel externo de la institución y se identifican como todas aquellas posibilidades que se van desarrollando o encontrando en el camino y sirven para resolver el problema de intervención. Las oportunidades se pueden encontrar en diferentes medios ya sean estos culturales, políticos, sociales o económicos.
- Las debilidades se encuentran a nivel interno de la institución y se identifican como todas aquellas carencias o deficiencias materiales o humanas y que limitan la solución del problema de intervención.
- Las amenazas se encuentran a nivel externo de la institución y se identifican como todos aquellos aspectos negativos que afectan contra la solución del problema, las amenazas se pueden encontrar en todo el medio o entorno en el que la institución se mueve.

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con un reglamento interno de organización y funcionamiento.</li> <li>• Se cuenta con una visión y misión.</li> <li>• Existencia de grupos de mujeres en las comunidades.</li> <li>• Existe capacidad de gestión de coordinadores de cada oficina.</li> <li>• Se cuenta con una Oficina Municipal de la Mujer.</li> <li>• Se cuenta con el apoyo del alcalde para impulsar procesos de desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe poca participación de mujeres en los procesos de desarrollo comunitario.</li> <li>• Existe poca coordinación entre ONG's y la municipalidad.</li> <li>• Pocos espacios de participación para la incidencia de las mujeres.</li> <li>• Escaso involucramiento de mujeres en los COCODES.</li> <li>• Poca identificación de necesidades que aquejan a las comunidades.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe coordinación con instituciones gubernamentales para la gestión de proyectos.</li> <li>• Como estrategia dentro de la agenda municipal se abren espacios y acciones para fomentar la participación ciudadana.</li> <li>• Se han dado iniciativas y algunas gestiones de capacitación a COCODES de parte de instituciones.</li> <li>• Se pueden realizar alianzas y coordinación con otras instituciones para optimizar el uso de los recursos.</li> <li>• Se fomenta la organización en las comunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe débil coordinación entre comunidades.</li> <li>• Hay limitaciones de recursos financieros y técnicos para cumplir con metas y objetivos planteados por la municipalidad.</li> <li>• La mayoría de proyectos que se ejecutan no se presentan de manera sostenible o a largo plazo.</li> <li>• Poca credibilidad de los ciudadanos a las autoridades municipales.</li> <li>• Poca participación de la ciudadanía en la tomas de decisiones.</li> </ul>

### **a) Cruces Estratégicos**

Combinando la información obtenida del FODA, con la aplicación del cruce estratégico se obtiene un mejor análisis, que permite obtener resultados estratégicos. Este cruce permite vincular cada cuadrante de la matriz FODA, con el fin de obtener resultados

más pertinentes, ya que al evaluar cada cruce se tiene como referente las exigencias del entorno en que se desarrolla el problema, elaborándose de la siguiente manera: Fortalezas con Debilidades, Fortalezas con Amenazas, Oportunidades con Debilidades, Oportunidades con Amenazas.

Del mismo ejercicio del cruce de cuadrantes, se pueden obtener líneas de acción o estrategias y así contribuir a la solución del problema “Escaso liderazgo positivo de las mujeres”. También de la misma forma se puede tener los posibles proyectos que se pueden implementar en el ejercicio de Práctica Profesional Supervisada.

- **Fortalezas para disminuir debilidades**

Si la municipalidad tiene como fortaleza contar con un reglamento interno de organización y funcionamiento se tendría que resolver la debilidad de la poca identificación de necesidades que aquejan a las comunidades, para lograrlo se necesita desarrollar talleres para el fortalecimiento de liderazgo institucional.

Si se aprovecha la fortaleza de contar con una visión y misión, se logrará resolver la debilidad de pocos espacios de participación para la incidencia de las mujeres. Para ello se necesita diseñar un plan de fortalecimiento a organizaciones comunitarias.

La existencia de grupos de mujeres en las comunidades; al aprovecharse esta fortaleza disminuirá la poca identificación de necesidades que aquejan a las comunidades. Para ello se requiere realizar talleres de sensibilización sobre el liderazgo fomentando la participación en la comunidad.

La fortaleza de la capacidad de gestión de coordinadores de cada oficina ayudará a disminuir la poca coordinación entre las ONG's y la municipalidad. Para esto se necesita crear una red de alianzas entre las ONG's y la municipalidad, para potencializar capacidades y habilidades de los ciudadanos.

La fortaleza de contar con una Oficina Municipal de la Mujer ayudará a disminuir la poca participación de mujeres en los procesos de desarrollo comunitario. Para ello es

indispensable diseñar estrategias para el fortalecimiento de liderazgo entre grupos de mujeres.

Si se aprovecha el apoyo del alcalde para impulsar procesos de desarrollo se logrará el involucramiento de las mujeres en los COCODES. Para ello se necesita crear espacios de diálogo entre las mujeres y alcalde para el empoderamiento y conocimiento de las problemáticas que afecta a la comunidad.

- **Fortalezas para bloquear amenazas**

Se tiene como fortaleza de que la municipalidad cuenta con un reglamento interno de organización y funcionamiento, si está se aprovechara se bloquearía la amenaza de la poca credibilidad de los ciudadanos a las autoridades municipales. Para lograrlo se necesita diseñar un plan de acción para el fortalecimiento organizacional.

Si la municipalidad tiene como fortaleza de contar con una visión y misión, al aprovecharse bloqueará la amenaza de la poca credibilidad de los ciudadanos a las autoridades municipales. Para ello se necesita realizar talleres para el fortalecimiento de capacidades a autoridades municipales sobre la conceptualización del enfoque de desarrollo territorial.

Al aprovechar la fortaleza de la existencia de grupos de mujeres en las comunidades se logrará resolver la poca participación de la ciudadanía en la toma de decisiones. Para bloquear esta amenaza se necesita crear talleres de sensibilización de liderazgo positivo en los grupos de mujeres.

Al aprovechar la fortaleza de capacidad de gestión de coordinadores de cada oficina se logrará resolver la débil coordinación entre las comunidades. Para lograr esto se necesita la creación de estrategias de comunicación dirigidas hacia la comunidad.

Al contar con la Oficina Municipal de la Mujer, se logrará resolver que los proyectos que se ejecutan sean sostenibles o a largo plazo. Para ello es necesario desarrollar capacitaciones sobre gestión y evaluación de proyectos impulsando de esta manera la participación ciudadana.

Al contar con el apoyo del alcalde para impulsar procesos de desarrollo resolverá la limitación de recursos financieros y técnicos para cumplir con metas y objetivos. Para ello se necesita realizar alianzas con instituciones gubernamentales y ONG's para aunar esfuerzos y minimizar recursos.

- **Oportunidades para minimizar debilidades**

La existencia de coordinación con otras instituciones gubernamentales para la gestión de proyectos fomentará la iniciativa de coordinar con ONG's y la municipalidad. Para ello es necesario realizar coordinaciones institucionales gubernamentales y no gubernamentales realizando redes institucionales para el fomento de la participación ciudadana.

Se debe aprovechar que dentro de la agenda municipal se abren espacios y acciones para fomentar la participación ciudadana, esta oportunidad puede apoyar a minimizar los pocos espacios de participación para la incidencia de las mujeres. Para ello es necesario desarrollar un plan de formación de lideresas que logren hacer incidencia política en sus comunidades.

La gestión de algunas capacitaciones a COCODES por parte de instituciones, ayudará a minimizar el poco involucramiento de mujeres en COCODES. Para ello se debe impulsar un plan de fortalecimiento de organización comunitaria para contribuir con la participación ciudadana.

Se debe aprovechar las alianzas y coordinaciones con otras instituciones optimizando el uso de los recursos, lo cual ayudará para minimizar la poca participación de las mujeres en los procesos de desarrollo comunitario. Para disminuir ésta debilidad se necesita que las instituciones impulsen procesos de talleres a lideresas para lograr una participación activa.

Se tiene la oportunidad de fomentar la organización en las comunidades, al aprovechar esta oportunidad se minimiza la poca identificación de necesidades que aquejan a las comunidades. Para ello se debe crear estrategias de coordinación interinstitucional con el fin de fortalecer el liderazgo en las comunidades por medio de capacitaciones.

- **Oportunidades para bloquear amenazas**

Existe coordinación con instituciones gubernamentales para la gestión de proyectos, al aprovechar esta oportunidad se podrá ejecutar proyectos sostenibles o a largo plazo. Para ello se necesita crear un plan de acción para el fortalecimiento organizacional a líderes comunitarios para identificar proyectos sostenibles.

Dentro de la agenda municipal se abren espacios y acciones para fomentar la participación ciudadana, al aprovechar esta oportunidad se minimiza la débil coordinación entre las comunidades. Por lo que es necesario desarrollar talleres de intercambio de experiencias de líderes comunitarios y autoridades locales.

Se debe aprovechar la iniciativa y gestión de algunas capacitaciones a COCODES, de esta forma se puede minimizar la poca participación de la ciudadanía en la toma de decisiones. Para esto se necesita crear espacios y acciones efectivas para impulsar la participación y empoderar a la ciudadanía a través de temas como responsabilidades y derechos.

Si se aprovechara la oportunidad de contar con alianzas y coordinación con otras instituciones para optimizar el uso de los recursos, se podrá obtener recursos financieros y técnicos para cumplir con metas y objetivos planteados por la municipalidad. Por lo que es necesario consolidar alianzas estratégicas y efectivas que garanticen no sólo recursos financieros, sino la formación de nuevas alianzas que viabilicen y realicen planes, programas y proyectos sostenibles que beneficien a las comunidades.

Se fomenta la organización en las comunidades, si se aprovechara esta oportunidad se logrará fomentar la credibilidad de los ciudadanos a las autoridades municipales. Por lo anterior se deben crear espacios de intercambio de experiencias entre autoridades y líderes comunitarios para lograr el fortalecimiento de los grupos.

### **1.3.2 Identificación de líneas de acción estratégica**

Después de haber realizado la vinculación de factores externos con factores internos, se realiza la identificación de líneas de acción estratégica, las cuales contribuyen a determinar el proyecto a trabajar durante la PPS.

Las líneas de acción estratégica se establecieron como resultado del análisis de la técnica del FODA y de la vinculación existente entre el análisis estratégico de Fortalezas con Debilidades; Fortalezas con Amenazas; Oportunidades con Debilidades, Oportunidades con Amenazas, por lo que se definieron cinco líneas de acción estratégica y cada una con posibles proyectos a implementar.

Las líneas de acción están orientadas a resolver la problemática identificada en el área de proyección. Por lo que a continuación se presentan las líneas de acción estratégica:

- Fortalecimiento de liderazgo comunitario.
- Fortalecimiento institucional.
- Coordinación interinstitucional.
- Crear espacios de participación ciudadanía.
- Fortalecimiento a la organización comunitaria.

### **1.3.3 Definición de área de intervención**

Para efectos de la Práctica Profesional Supervisada es necesario realizar acciones para que se cumpla la visión de la Municipalidad de Tecpán Guatemala, por lo que es necesario considerar el área de intervención Desarrollo Social para el proceso de práctica, siendo un eje principal para el Trabajador Social, donde el profesional está preparado y motivado para aportar sus destrezas y vocación en la búsqueda e implementación de soluciones a las diferentes problemáticas sociales que afectan el desarrollo humano. Este aporte se realiza desde el diseño, ejecución y seguimiento de estrategias, políticas, programas, proyectos y metodologías de intervención social.

Para alcanzar el bienestar se debe definir el desarrollo social cómo un proceso que se construye ante la exigencia de los cambios que surgen en la sociedad, y que este

desarrollo social conduzca a la sociedad a tener mejores condiciones de vida en lo referente a la calidad educativa, servicios públicos, salud, nutrición, seguridad, empleo, vivienda, generando de esta forma una vida con equidad, justicia y respeto a sus derechos, reduciendo la pobreza, la desigualdad y la exclusión.

Por lo tanto la Trabajadora Social con énfasis en gerencia del desarrollo puede contribuir con el Desarrollo Social, ya que “se refiere al desarrollo del capital humano y capital social en una sociedad, esto implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad”. (Navarro, 2010: 28). En la práctica el Trabajo Social interactúa con sujetos que contribuyen para que ese capital humano crezca

El desarrollo social fortalece el capital humano, potencia el capital social, y genera estabilidad política, estableciendo bases esenciales para un crecimiento sano y sostenido en el municipio, sin perder de vista que todo lo anterior debe ser impulsado a través de la participación y liderazgo comunitario.

### **1.3.4 Propuesta de proyectos de intervención**

#### **a) Fortalecimiento institucional**

Posibles proyectos:

- Talleres de formación a COCODES para fortalecer conocimientos, responsabilidades y derechos.
- Formulación de un plan de capacitación que fortalezca las capacidades a autoridades municipales sobre el tema de desarrollo territorial.
- Desarrollo de un programa de capacitación sobre gestión y evaluación de proyectos a las autoridades municipales.
- Diseño de estrategias de comunicación dirigidas hacia la comunidad para identificar proyectos sostenibles.
- Diseño de un plan de acción que proyecte el desarrollo de capacidades sobre el liderazgo institucional.

## **b) Coordinación interinstitucional**

Posibles proyectos:

- Capacitación institucional para impulsar la participación ciudadana de la población.
- Talleres de sensibilización para fomentar espacios de diálogo entre líderes institucionales, para aunar esfuerzos y trabajar por el empoderamiento ciudadano.
- Creación de una red de autoridades locales, gubernamentales y no gubernamentales para el fortalecimiento del poder local.
- Talleres de sensibilización sobre el liderazgo positivo entre instituciones a fines y autoridades locales.
- Formulación de un plan de acción para la creación de redes institucionales formando comisiones para fortalecer la capacidad de gestión y contribuir a la credibilidad de cada institución involucrada.

## **c) Creación de espacios de participación ciudadana**

Posibles proyectos:

- Formulación de propuestas de empoderamiento y participación ciudadana para promover el ejercicio de la ciudadanía.
- Talleres para impulsar iniciativas de formación a grupos comunitarios para el fortalecimiento de proyectos productivos.
- Creación de espacios institucionales para potencializar las capacidades y habilidades de los líderes y lideresas.
- Diseño de estrategias para impulsar espacios donde la ciudadanía se involucre en el desarrollo social del municipio.
- Implementar talleres de sensibilización para el grupo de lideresas y líderes comunitarios con el tema de derechos y obligaciones hacia el municipio.

## **d) Fortalecimiento de liderazgo comunitario**

Posibles proyectos:

- Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer.

- Desarrollo de un plan de acción de intercambio de experiencias entre autoridades y líderes comunitarios para lograr el fortalecimiento de los grupos.
- Desarrollo de un plan de acción de liderazgo para potencializar la disponibilidad de lideresas para generar más participación dentro de la comunidad.
- Diseño de estrategias para la formación de líderes y lideresas que puedan hacer incidencia política en sus comunidades.
- Desarrollo de un plan de acción para intercambio de experiencias entre lideresas de las diferentes comunidades para enriquecer la participación y el liderazgo.

#### **e) Fortalecimiento de la organización comunitaria**

Posibles proyectos:

- Formulación de estrategias de sensibilización hacia organizaciones comunitarias para impulsar el liderazgo positivo.
- Diseño de estrategias para el fortalecimiento de la organización en las comunidades a través de los COCODES.
- Desarrollo de talleres para el fortalecimiento de autoridades comunitarias para la priorización de sus necesidades y demandas.
- Creación de una red comunitaria para potencializar sus capacidades en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.
- Desarrollo de un plan de capacitaciones que motive el intercambio de experiencias entre grupos bases para contribuir a la organización comunitaria.

#### **1.3.5 Selección del proyecto de intervención en la Práctica Profesional Supervisada**

Para desarrollar la Práctica Profesional Supervisada, se ha seleccionado la línea de acción estratégica: Fortalecimiento de liderazgo comunitario, identificando dentro de la línea de acción el proyecto “Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala”.

### **1.3.6 Resultados esperados en el período de la Práctica Profesional Supervisada**

- Establecidas las acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres.
- Capacitadas las mujeres con el tema de liderazgo para impulsar cambios en sus comunidades.
- Conformada la comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas formuladas.

### **1.3.7 Alcances y límites**

#### **a) Alcances del proyecto**

- Reconocimiento de habilidades y aptitudes de las mujeres.
- Coordinación de acciones con Organizaciones Gubernamentales y No Gubernamentales para fortalecer el liderazgo de las mujeres.
- Participación activa de los grupos de mujeres involucradas en el proyecto.

#### **b) Límites del proyecto**

- Las acciones estratégicas se elaborará para fortalecer la organización de las mujeres, con el apoyo del personal municipal y comunitario.
- Trabajar en coordinación con grupos organizados de mujeres lideresas del municipio.
- Se contará con recursos humanos, materiales y financieros de las diferentes organizaciones gubernamentales y no gubernamentales involucrados en el proceso.

## 1.4. Proyecto de intervención

Del análisis estratégico realizado en el proceso anterior, surge la propuesta de proyecto que a continuación se presenta.

### 1.4.1 Ficha técnica del proyecto

**Nombre del Proyecto:** “Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala”.

**Objetivo general:** Establecer acciones estratégicas que contribuyan al fortalecimiento del liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Breve descripción:** El proyecto se realizará con grupos de mujeres de las diferentes comunidades que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer del municipio de Tecpán Guatemala. Se impartirán talleres y capacitaciones para fortalecer el liderazgo de los grupos de mujeres a través de la formulación de acciones estratégicas.

**Resultados previstos:**

- Establecidas las acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres.
- Conformada la comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas formuladas.
- Capacitadas las mujeres con el tema de liderazgo para impulsar cambios en sus comunidades.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemal@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 mujeres organizadas de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** enero a junio de 2014.

**Costo estimado:** Q 123, 028.40

## **1.4.2 Descripción general del proyecto**

### **a) Ámbitos en los que se inserta el proyecto**

- **Ámbito institucional**

La Municipalidad de Tecpán es una institución que promueve de forma participativa y concertada procesos de cambios estructurales con justicia, igualdad, inclusión, dignidad, respeto, también presta servicios de calidad, que maneja los recursos públicos de forma responsable para el bien común del municipio.

Es una entidad que busca promover el desarrollo integral del municipio, impulsa proyectos de desarrollo comunitario que responden a las necesidades de la población.

El proyecto propuesto fortalecerá el liderazgo de las mujeres para influir en la toma de decisiones sobre necesidades sentidas de la comunidad, así mismo se construyen acciones estratégicas para que se fortalezcan las capacidades de las mujeres mediante análisis, propuestas, gestión y negociación.

- **Ámbito social**

La mayor parte de la población de este municipio se dedica a la agricultura especialmente los hombres, y las mujeres se dedican a los oficios domésticos, apoyo a los esposos en el campo y también se dedican al tejido.

En las comunidades del municipio las personas se organizan, principalmente mediante la formación de COCODES, los alcaldes comunitarios, grupos de mujeres organizadas, quienes en conjunto trabajan para el desarrollo social de las comunidades y del municipio.

El proyecto planteado fortalecerá a los grupos de mujeres existentes de las comunidades en la potencialización de la participación activa y el liderazgo de las mujeres. A través de las acciones estratégicas se espera crear espacios de participación y formar parte del proceso de desarrollo.

- **Ámbito político**

En el ámbito político, el proyecto fortalecerá principalmente la participación de las mujeres organizadas de las comunidades en la toma de decisiones. Al darse la participación de las mujeres, se estaría logrando incidir políticamente a través de los esfuerzos de la ciudadanía organizada, influyendo en la formulación e implementación de las políticas y programas públicos.

Existe un marco legal en Guatemala donde se menciona sobre la participación ciudadana para la toma de decisiones en asuntos sobre el desarrollo local y territorial. El marco legal respalda el proyecto dentro del ámbito político, ya que existen leyes que rigen, regulan y promueven la participación ciudadana en la sociedad guatemalteca, entre ellas se pueden destacar la trilogía de leyes (Código Municipal, Ley General de Descentralización y la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural) así como la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.

En el Código Municipal hace énfasis, que dentro del municipio, se deben promover espacios inmediatos de participación ciudadana, ya que son derechos y obligaciones de parte de los ciudadanos involucrarse activa y voluntariamente en la formulación, planificación, ejecución y evaluación de políticas públicas municipales y comunitarias, como del desarrollo del municipio.

La Ley General de Descentralización, también hace énfasis de la importancia de la participación ciudadana dentro del proceso de descentralización.

En la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, también se respalda la incidencia política de la población: Artículo 1. Naturaleza. El Sistema de Consejos de Desarrollo es el medio principal de participación de la población maya, xinca y garífuna y la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca.

El proyecto propone que las mujeres puedan dar a conocer sus demandas y propuestas, priorizando así las que más beneficien a su comunidad y municipio, logrando de esta manera que las mujeres participen activamente.

- **Ámbito cultural**

El Municipio de Tecpán Guatemala culturalmente se identifica porque la mayoría de sus ciudadanos son indígenas Kaqchikeles y la minoría son no indígenas.

Respecto a las formas de organización, culturalmente la mayor parte de la población, principalmente las mujeres, han mostrado desinterés por participar en los espacios de organización y las que han luchado por un espacio y por trabajar por el bien común, se han visto limitadas por la falta de preparación y conocimientos de sus derechos, responsabilidades y obligaciones.

La mujer realiza varios roles y tiene varias responsabilidades familiares y laborales, lo que limita que tenga una intervención plena en la sociedad. También prevalece la crítica social ante la participación de la mujer en los espacios públicos, ya que culturalmente se considera que la capacidad de la mujer es deficiente ante cualquier acontecimiento decisorio.

Dentro del ámbito cultural el proyecto pretende proporcionar a las mujeres, herramientas que fortalezcan sus conocimientos en cuanto a derechos, responsabilidades y obligaciones ciudadanas, de esta forma contribuir al cambio paulatino de costumbres, formas de organización y participación ciudadana.

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

El proyecto que se propone, ha sido identificado en el área de proyección de Desarrollo Social, la cual se debe desarrollar en la Oficina Municipal de la Mujer, ya que esta es la encargada de impulsar y desarrollar los procesos de fortalecimiento de las mujeres, específicamente se implementará en el proyecto de participación social, que se identificó en el marco organizacional.

Desde este espacio se formula la propuesta para impulsar efectivos procesos de incidencia política, orientar y facilitar procesos de cambio, fortaleciendo la participación de las mujeres y la organización de las comunidades.

Asimismo se vincula, con la visión y misión de la Oficina Municipal de la Mujer, que impulsa la participación de las mujeres indígenas y no indígenas del municipio como incidentes e impulsadoras al cambio, haciendo valer sus derechos inalienables con el apoyo de organizaciones de la sociedad civil que trabajan por los derechos de las mujeres y a la vez promueve el desarrollo integral de la mujer para que sean gestoras de su propio desarrollo, fortaleciendo la organización comunitaria.

### **c) Justificación del proyecto**

Se identifica que la mayor parte de la población, se ha mostrado apática a las organizaciones de grupos y su involucramiento en espacios organizados, especialmente en los grupos de mujeres. Para los grupos de mujeres que han mostrado interés se han visto limitados por el bajo nivel de escolaridad que poseen y por la existencia de machismo que hay en la población, siendo necesario sensibilizarlas para lograr la participación de las mismas.

Las condiciones de pobreza, discriminación y exclusión, afectan a la población indígena, limitando el ejercicio de sus derechos políticos, económicos, sociales y culturales. Así como los pocos avances en el cumplimiento de los Acuerdos de Paz, los instrumentos jurídicos internacionales aprobados y ratificados por el Estado de Guatemala y las políticas públicas vigentes en el país, tampoco han tenido grandes avances para que exista una verdadera participación e incidencia política de los ciudadanos, especialmente en las mujeres.

A partir de los Acuerdos de Paz, de leyes y otros instrumentos jurídicos, se desprenden políticas públicas para la gestión del desarrollo. Las políticas públicas se comprenden como herramientas que el Estado impulsa y utiliza a través de las instituciones para

intervenir en la realidad social y de tal manera ofrecer servicios que contribuyan al desarrollo integral de la población.

Por lo anterior se reconoce la importancia de fortalecer el liderazgo a partir de la eficiente organización comunitaria de grupos de mujeres, con el propósito de ampliar la capacidad de los ciudadanos para influir en las demandas, necesidades e intereses de la comunidad, incidiendo de ésta manera en procesos de desarrollo. “Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política, social de Guatemala” (Ley de Dignificación, Artículo 2:11).

De acuerdo a lo identificado en el análisis situacional y estratégico se propone el proyecto: “Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala”, porque la mujer tiene pocas oportunidades de ejercer sus capacidades en espacios claves para el desarrollo.

Se espera contribuir en capacitar a los grupos de mujeres para que exijan de una manera planificada, organizada y estratégica el reconocimiento y cumplimiento de sus derechos humanos y ciudadanos, buscando de esta manera el desarrollo. También se pretende fortalecer la participación e involucramiento de mujeres en acciones y en la toma de decisiones que les interese y que favorezca el desarrollo social de las comunidades.

El proyecto propuesto será de utilidad para definir acciones concretas para que las mujeres ejerzan sus capacidades de liderazgo y que le permita ser partícipe de manera activa en procesos de interés para construir el desarrollo social. Para lograr el desarrollo social es necesaria la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones del gobierno o en otras instancias de poder, al darse esta participación se estaría ejerciendo el poder de sociedad civil.

La Ley de Desarrollo Social promueve la participación de la mujer en los procesos de desarrollo, esto implica la integración plena del aporte de la mujer en acciones

estratégicas para ejercer y promover el cambio innovador que viabilice el desarrollo comunitario.

#### **d) Objetivo general y específicos del proyecto**

##### **Objetivo general del proyecto**

- Establecer acciones estratégicas que contribuyan el fortalecimiento del liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala.

##### **Objetivos específicos del Proyecto**

- Fortalecer el liderazgo de los grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer.
- Conformar una comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas.
- Capacitar a los grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer con el tema de liderazgo para impulsar cambios en sus comunidades.

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

##### **Población destinataria**

- En la Municipalidad de Tecpán Guatemala se trabajará con 25 mujeres lideresas de las comunidades que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer.
- Dos personas de la Oficina Municipal de la Mujer, secretaria y coordinadora.

##### **Resultados previstos**

- Establecidas las acciones estratégicas para fortalecer la participación de grupos de mujeres.
- Conformada la comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas formuladas.
- Capacitadas las mujeres con el tema de liderazgo para impulsar cambios en sus comunidades.

## **f) Fases del proyecto**

Las fases del proyecto permiten identificar las acciones que se necesitan para alcanzar los resultados esperados. A continuación se detallan cada una de las fases y actividades para la ejecución del proyecto:

### **Fase I: Presentación y socialización del proyecto**

**Objetivo:** Socializar el proyecto propuesto a las autoridades de la institución, para dar a conocer la importancia y el compromiso que implica.

#### **Actividades:**

- Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.
- Entrega de convocatorias a personas involucradas (grupos de mujeres).
- Preparación de agenda de trabajo y materiales para la presentación del proyecto.
- Reunión con personas involucradas para la presentación y socialización del proyecto.
- Evaluación de la fase I.

### **Fase II: Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de los grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer**

**Objetivo:** Formular acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres.

#### **Actividades:**

- Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.
- Coordinación con el profesional que facilitará el primer taller (a través de llamadas telefónicas, reuniones e intercambio de correos electrónicos).
- Entrega de convocatorias para las personas involucradas en el proceso del proyecto.
- Preparación de agenda de trabajo y materiales para la ejecución del primer taller.
- Ejecución del primer taller: "Liderazgo y tipos de liderazgo que existen".
- Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.
- Coordinación con el profesional que facilitará el segundo taller (a través de llamadas telefónicas, reuniones e intercambio de correos electrónicos).

- Entrega de convocatorias para las personas involucradas en el proceso del proyecto.
- Preparación de agenda de trabajo y materiales para la ejecución del segundo taller.
- Ejecución del segundo taller: “Elaboración de acciones estratégicas y la importancia en su implementación en relación con el tema de liderazgo”.
- Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.
- Coordinación con el profesional que facilitará el tercer taller (a través de llamadas telefónicas, reuniones e intercambio de correos electrónicos).
- Entrega de convocatorias para las personas involucradas en el proceso del proyecto.
- Preparación de agenda de trabajo y materiales para la ejecución del tercer taller
- Ejecución del tercer taller: “Definición de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de los grupos de mujeres” con autoridades municipales y los grupos de mujeres.
- Evaluación de la fase II.

**Fase III: Conformar una comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas formuladas.**

**Objetivo:** Conformar una comisión responsable que dé seguimiento a las acciones estratégicas.

**Actividades:**

- Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.
- Entrega de convocatorias para las personas involucradas en el proceso del proyecto.
- Coordinación con el profesional para dirigir la organización de la comisión (a través de llamadas telefónicas, reuniones e intercambio de correos electrónicos).
- Elaboración de agenda para realizar la actividad.
- Desarrollo de la actividad “importancia de la conformación de una comisión responsable para dar seguimiento a las acciones estratégicas”.
- Reunión para la conformación de una comisión responsable para darle seguimiento a las acciones estratégicas a través de propuesta y votación de las lideresas.
- Entrega del documento a las autoridades municipales.
- Evaluación de la fase III.

**g) Cronograma**

**MUNICIPALIDAD DE TECPÁN GUATEMALA  
PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA II**

Responsable: T. S. Ana Marina Chacach Catú

**Cronograma de trabajo enero – junio 2014**

No.	Actividades a realizar en la práctica profesional supervisada II	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
<b>FASE I Presentación y socialización del proyecto</b>																													
1	Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.																												
2	Entrega de convocatorias a personas involucradas (grupos de mujeres).																												
3	Preparación de agenda de trabajo y materiales para la presentación del proyecto.																												
4	Reunión con personas involucradas para la presentación y socialización del proyecto.																												
5	Evaluación de la fase I																												
<b>FASE II Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de los grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer</b>																													
6	Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.																												
7	Coordinación con el profesional que facilitará el primer taller (a través de llamadas telefónicas, reuniones e intercambio de correos electrónicos).																												

No.	Actividades a realizar en la práctica profesional supervisada II	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
8	Entrega de convocatorias para las personas involucradas en el proceso del proyecto.																								
9	Preparación de agenda de trabajo y materiales para la ejecución del primer taller.																								
10	Ejecución del primer taller: "Liderazgo y tipos de liderazgo que existen".																								
11	Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.																								
12	Coordinación con el profesional que facilitará el segundo taller (a través de llamadas telefónicas, reuniones e intercambio de correos electrónicos).																								
13	Entrega de convocatorias para las personas involucradas en el proceso del proyecto.																								
14	Preparación de agenda de trabajo y materiales para la ejecución del segundo taller.																								
15	Ejecución del segundo taller: "Elaboración de acciones estratégicas y la importancia en su implementación en relación con el tema de liderazgo".																								

No.	Actividades a realizar en la práctica profesional supervisada II	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
16	Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.																								
17	Coordinación con el profesional que facilitará el tercer taller (a través de llamadas telefónicas, reuniones e intercambio de correos electrónicos).																								
18	Entrega de convocatorias para las personas involucradas en el proceso del proyecto.																								
19	Preparación de agenda de trabajo y materiales para la ejecución del tercer taller.																								
20	Ejecución del tercer taller: "Definición de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de los grupos de mujeres" con autoridades municipales y los grupos de mujeres.																								
21	Evaluación de la fase II.																								
<b>Fase III Conformar una comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas formuladas</b>																									
22	Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.																								
23	Entrega de convocatorias para las personas involucradas en el proceso del proyecto.																								

No.	Actividades a realizar en la práctica profesional supervisada II	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
24	Coordinación con el profesional para dirigir la organización de la comisión (a través de llamadas telefónicas, reuniones e intercambio de correos electrónicos).																								
25	Elaboración de agenda para realizar la actividad.																								
26	Desarrollo de la actividad: "importancia de la conformación de una comisión responsable para dar seguimiento a las acciones estratégicas".																								
27	Reunión para la conformación de una comisión responsable para darle seguimiento a las acciones estratégicas a través de propuesta y votación de las lideresas.																								
28	Entrega del documento a las Autoridades Municipales.																								
29	Evaluación de la fase III.																								

 Programado
  Ejecutado
  Reprogramado

### **1.4.3 Entorno externo e interno**

#### **a) Posición del proyecto en organización interna**

El proyecto se presentará a la Oficina Municipal de la Mujer como un instrumento que le permitirá mejorar la comunicación entre las mujeres y la misma institución. También atenderá las demandas de manera pertinente, se dará de manera adecuada el aprovechamiento de los recursos institucionales y locales.

Se favorecerá los procesos de desarrollo comunitario de forma efectiva, contribuir a la consolidación de la fuerza social, fortalecer capacidades técnicas y aumentar las probabilidades de éxito de la ciudadanía frente al gobierno.

Ayudará a fortalecer institucionalmente a la Oficina Municipal de la Mujer, las capacidades colectivas, la voz y poder, a participar en los procesos de desarrollo y toma de decisiones.

Este fortalecimiento permitirá que las mujeres de las organizaciones puedan gestionar y evaluar sus proyectos, ampliar permanentemente los vínculos con otras organizaciones y con las alianzas con otras instituciones y que estas ayuden a llevar de forma sostenible los proyectos que se propongan.

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

- **Funciones de la Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada**
- Coordinar los espacios y ambientes adecuados para la implementación del proyecto.
- Coordinar con persona enlace, grupos de mujeres y actores involucrados.
- Gestionar con autoridades de instituciones de apoyo para la ejecución de actividades del proyecto.
- Gestionar los recursos humanos, materiales y financieros que propicien la realización de las actividades contenidas en la formulación de acciones estratégicas.
- Coordinar con profesionales que faciliten las actividades y/o talleres del proyecto.
- Organizar las actividades que implica el proyecto.
- Verificar que los talleres se desarrollen.

- Acompañar el proceso de ejecución del proyecto.
- Elaborar un análisis de los resultados de los talleres con la información recopilada.
- Sistematizar los resultados obtenidos de la práctica.
- Promover la participación de los involucrados internos y externos para alcanzar los objetivos propuestos.
- Elaborar mensualmente un informe de práctica como avance del plan de trabajo.
- Monitorear y evaluar cada una de las fases del proyecto.
- Elaborar y presentar el informe final de la práctica.
  
- **Funciones de la persona enlace de la Institución asignada**
- Facilitar y proveer espacios y ambientes adecuados para el desarrollo de talleres.
- Promover la participación e involucramiento de los grupos de mujeres.
- Facilitar las convocatorias de los participantes para los talleres y reuniones programadas.
- Participar e involucrarse en el proceso del monitoreo de las fases del proyecto.
- Apoyar y respaldar la ejecución del proyecto.
  
- **Funciones de las instituciones de apoyo**
- Participar activamente en el proceso de ejecución.
- Compartir e intercambiar experiencias que enriquezcan el proyecto.
- Apoyar, facilitar y financiar las actividades y talleres del proyecto.
- Dar seguimiento a las actividades del proyecto.
  
- **Funciones del grupo de mujeres**
- Participar activa y constantemente en los procesos del proyecto.
- Compartir experiencias de grupos de mujeres lideresas que han incidido en procesos de desarrollo.
- Apoyar y fortalecer conocimientos y capacidades.
- Aportar propuestas para la formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo.

### **c) Coordinación interna**

Las coordinaciones que se darán durante el proceso del proyecto se realizarán con el coordinador (persona enlace) por medio de reuniones constantes, siempre y cuando la planificación del proyecto lo requiera.

Otro medio de coordinación serán los correos electrónicos, para hacer llegar documentos que necesiten revisión o acuerdos anticipados a los talleres y reuniones a realizar.

Las llamadas telefónicas también serán un medio de coordinación, con el coordinador (persona enlace) y grupos de mujeres de las comunidades, con el fin de recordar a los participantes las actividades programadas.

### **d) Coordinación con red externa**

La coordinación externa se relaciona con todas las vinculaciones que se lleven a cabo con las instituciones que trabajan el tema de la participación ciudadana y que apoyen la ejecución del proyecto.

Las coordinaciones se realizan por medio de visitas institucionales, envío de correos electrónicos y llamadas telefónicas para dar a conocer la importancia del proyecto y que los mismos se interesen por su implementación con el fin de lograr el apoyo de los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros necesarios. Es importante tomar en cuenta que para lograr el apoyo de las instituciones a las que se visite, se debe tener la habilidad de negociar y llegar a acuerdos, que beneficien a todas las partes que se involucren.

Como parte de las coordinaciones correspondientes se debe gestionar con las instituciones como: CICAM, Acción Ciudadana, Sector de Mujeres, SOSEP, Ixoqi', Trabajadoras Sociales en Práctica Profesional Supervisada de la Universidad Rafael Landívar y Municipalidad de Tecpán Guatemala, ya que estas pueden aportar y contribuir, para alcanzar los resultados y objetivos esperados del proyecto.

Se ha tomado la iniciativa de involucrar a las instituciones antes mencionadas porque se identificó que han tenido un largo recorrido en el trabajo de liderar organizaciones que fomentan la participación ciudadana y procesos de desarrollo social.

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

La Municipalidad de Tecpán Guatemala trabaja en conjunto con las mujeres lideresas del municipio, por lo que el proyecto hará incidencia y beneficiará a las mujeres de las comunidades. El proyecto busca potencializar todas las capacidades y habilidades de las mujeres de tal forma que se involucren en el quehacer ciudadano, teniendo conocimientos de sus derechos, obligaciones y responsabilidades.

Los objetivos del proyecto son incidir e impulsar la participación de las mujeres indígenas y no indígenas del municipio. El proyecto fortalecerá a la Oficina Municipal de la Mujer en la búsqueda de alternativas de solución a las problemáticas y demandas de la ciudadanía. Por lo que la Oficina Municipal de la Mujer priorizará en conjunto, con el grupo de mujeres, programas y proyectos que sean de beneficio para el municipio.

El proyecto involucra entes institucionales que apoyan al logro de los resultados y las alianzas que se crearán con estas instituciones, como parte del plan de sostenibilidad. También esto permitirá mejores relaciones entre entes gubernamentales y no gubernamentales en el ámbito departamental.

#### **f) Implicaciones éticas a considerar**

En el caso del proyecto que se ejecutará en el proceso de Práctica Profesional Supervisada, debe considerarse implicaciones éticas, que la institución promueve, entre estas destacan el respeto de condiciones culturales, sociales, políticas y económicas, para el desarrollo del proyecto.

También se deben respetar las ideas, pensamientos y aportes de los grupos de mujeres, ya que trabajan y actúan con responsabilidad, honestidad, respeto, rectitud, integridad, confianza, es decir; aplicar la ética profesional, aplicar los principios del Trabajo Social: individualización, respeto, aceptación, no juzgar y autodeterminación.

Como profesional se debe propiciar la oportunidad de que los participantes del proyecto ejerzan sus derechos y tengan espacios adecuados para su participación, expresando sus ideas y opiniones a fin de fortalecer el trabajo en equipo con liderazgos participativos, positivos y creativos.

Otro de los aspectos éticos que se debe considerar es el respeto de las costumbres, tradiciones y creencias religiosas dentro del territorio, ya que esto promueve la integración y el interés de los actores.

### **g) Identificación de conflictos**

Al establecer las acciones estratégicas pudiera irrumpir los intereses de ciertos grupos de mujeres con dominaciones políticas, en el momento en que estos se manifiesten, se debe buscar el diálogo con los mismos, con el fin de buscar espacios de negociación que lleguen a consensos y acuerdos que beneficien al proceso del proyecto.

Si durante la conformación de la comisión para dar seguimiento a las acciones estratégicas los actores se presentan sin un grado de compromiso, se debe buscar espacios de diálogos y negociación con el fin de motivarlos, sobre la importancia de dicha comisión enfocándose a un proceso de desarrollo del municipio.

Los conflictos son hechos inevitables en la vida social, si se presenta algún conflicto en la ejecución del proyecto, es necesario conocer las estrategias para el control, manejo y resolución de conflictos, manejando la comunicación directa. También debe de existir empatía, manejar las emociones, tener la perspectiva de ganar, ganar y las habilidades de negociación.

Puede presentarse conflictos de intereses personales por parte de los involucrados y la mejor manera de resolver los problemas es conocer las herramientas para la resolución de conflictos siendo: el diálogo y propiciar la cooperación entre las partes involucradas, saber escuchar, habilidad de brindar opciones para la resolución de conflictos y ser flexible.

#### **1.4.4 Recursos y presupuesto**

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

- Personal técnico administrativo, Director de Recursos Humanos
- Facilitadores de instituciones
- Facilitador en la formulación de acciones estratégicas
- Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada

##### **b) Recursos materiales y monetarios**

- Espacio físico para realizar las reuniones
- Equipo audiovisual: proyector y computadora
- Sillas
- Fotocopiadora
- Mesas
- Impresora
- Scanner
- Cámara fotográfica
- Memoria USB
- Material didáctico
- Papel manila
- Hojas recicladas
- Maskin tape
- Tintas para impresora
- Papelógrafos
- Marcadores
- Lapiceros
- Folders con gancho
- Viáticos
- Transporte
- Alimentación

**c) Presupuesto: ingresos, gastos, inversiones y otros.**

Rubro	Descripción	Cantidad	Costo unitario	Costo Total	Fuente de Financiamiento
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Una Trabajadora Social	200 horas	Q 300.00 por hora	Q 60,000	Trabajadora Social
	Profesionales (facilitadores)	32 horas	Q 400.00 por hora	Q. 12,800	Trabajadoras Sociales en Práctica Profesional Supervisada, SOSEP, Ixoqi'
			<b>Subtotal</b>	<b>Q 72,800.00</b>	
<b>RECURSOS TÉCNICOS</b>	Computadora	1	Q 7,000.00	Q 7,000.00	Municipalidad de Tecpán Guatemala
	Impresora	1	Q 600.00	Q 600.00	Municipalidad de Tecpán Guatemala
	Scanner	25	Q 12.00	Q 300.00	Municipalidad de Tecpán Guatemala
	Cañonera	6 días de alquiler	Q 450.00	Q 2,750.00	Municipalidad de Tecpán Guatemala
	Cámara digital	1	Q 2,000.00	Q 2,000.00	Municipalidad de Tecpán Guatemala
	Grabadora de voz	6 veces de alquiler	Q 200.00	Q1,200.00	Municipalidad de Tecpán Guatemala
	Internet	6 meses	Q 250.00	Q1,500.00	Municipalidad de Tecpán Guatemala
	Laptop	6 días de alquiler	Q 300.00	Q1,800.00	Municipalidad de Tecpán Guatemala
	Teléfono	1000 minutos	Q 2.00	Q2,000.00	Municipalidad de Tecpán Guatemala
	Fotocopiadora	3,000 copias	Q 0.30	Q 900.00	Municipalidad de Tecpán Guatemala
			<b>Subtotal</b>	<b>Q 20,050.00</b>	
<b>MATERIAL DIDÁCTICO</b>	Papel bond	8 resmas	Q 45.00	Q 360.00	SOSEP
	Pliegos de papel manila	300	Q 1.00	Q 300.00	SOSEP
	Cartulinas	90	Q 2.50	Q 225.00	SOSEP

Rubro	Descripción	Cantidad	Costo unitario	Total	Fuente de Financiamiento
<b>MOBILIARIO</b>	Fólderes	300	Q 3.00	Q 900.00	SOSEP
	Marcadores	100	Q 5.00	Q 500.00	SOSEP
	Masking tape	6 rollos	Q 15.00	Q 90.00	SOSEP
	Sellador	6 rollos	Q 10.00	Q 60.00	SOSEP
	Encuadernado de documentos	5	Q 25.00	Q 125.00	SOSEP
	Impresiones	600	Q 1.50	Q 900.00	SOSEP
	Engrapadora	3	Q 40.00	Q 120.00	SOSEP
	Tinta para impresora	5 cartuchos	Q 100.00	Q 500.00	SOSEP
	Lapiceros	200	Q 1.50	Q 300.00	SOSEP
	Lápices	200	Q 1.00	Q 200.00	SOSEP
			<b>Subtotal</b>	<b>Q 4,580.00</b>	
	Alquiler salón de reuniones y talleres	6 (veces de alquiler)	Q 400.00	Q 2,400.00	Municipalidad de Tecpán Guatemala
	Alquiler de sillas	40 (6 veces de alquiler)	Q 3.00	Q 720.00	Municipalidad de Tecpán Guatemala
	Mesas	40 (6 veces de alquiler)	Q 5.00	Q 1,200.00	Municipalidad de Tecpán Guatemala
			<b>Subtotal</b>	<b>Q 4,320.00</b>	
<b>VIÁTICOS Y ALIMENTACIÓN</b>	Movilización	30 viajes	Q 100.00	Q 3,000.00	ONG Ixoqi'
	Refacciones	210	Q 15.00	Q 3,150.00	ONG Ixoqi'
	Almuerzos	98	Q 35.00	Q 3,430.00	ONG Ixoqi'

Rubro	Descripción	Cantidad	Costo unitario	Total	Fuente de Financiamiento
	Garrafón de agua pura	18	Q 16.00	Q 288.00	ONG Ixoqi'
	Vasos desechables	6 paquetes de 100 unidades	Q 15.00	Q 90.00	ONG Ixoqi'
	Servilletas	6 paquetes	Q 6.00	Q 36.00	ONG Ixoqi'
	Bolsas para basura	50	Q 2.00	Q 100.00	ONG Ixoqi'
			<b>Subtotal</b>	<b>Q 10, 094.00</b>	
<b>IMPREVISTOS</b>	Materiales y rubros que no están estipulados en el presupuesto de la PPSII	_____	_____	<b>Q 11, 184.40</b>	Municipalidad de Tecpán Guatemala
			<b>TOTAL</b>	<b>Q 123, 028.40</b>	

## 1.4.5 Monitoreo y evaluación del proyecto

### a) Indicadores de éxito específicos (según fases)

<b>Fase I</b>	
<b>Presentación y socialización del proyecto</b>	
<b>Actividades</b>	<b>Indicadores de éxito</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecido el apoyo y puntos importantes que aseguran el desarrollo de la fase I.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrega de convocatorias a personas involucradas (grupos de mujeres).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Firma de recibido de convocatorias.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación de agenda de trabajo y materiales para la presentación del proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparada la agenda y material de apoyo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión con personas involucradas para la presentación y socialización del proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minuta elaborada de la presentación y socialización realizada.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de la fase I.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento detallado de los resultados obtenidos en la fase I, que aseguran el desarrollo de las actividades.</li> </ul>
<b>Fase II</b>	
<b>Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de los grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer</b>	
<b>Actividades</b>	<b>Indicador de éxito</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecido el apoyo y puntos importantes que aseguran el desarrollo del primer taller.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación con el profesional que facilitará el primer taller (a través de llamadas telefónicas, reuniones e intercambio de correos electrónicos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definida la metodología y los temas a desarrollar en el primer taller.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrega de convocatorias para las personas involucradas en el proceso del proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Firma de recibido de convocatorias.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación de agenda de trabajo y materiales para la ejecución del primer taller</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparada la agenda y material de apoyo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución del primer taller: “Liderazgo y tipos de liderazgo que existen”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizado el taller y elaborada la minuta de la actividad con los compromisos adquiridos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecido el apoyo y puntos importantes que aseguran el desarrollo del segundo taller.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación con el profesional que facilitará el segundo taller (a través de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definida la metodología y los temas a desarrollar en el segundo taller.</li> </ul>

llamadas telefónicas, reuniones e intercambio de correos electrónicos).	
• Entrega de convocatorias para las personas involucradas en el proceso del proyecto.	• Firma de recibido de convocatorias.
• Preparación de agenda de trabajo y materiales para la ejecución del segundo taller.	• Preparada la agenda y material de apoyo.
• Ejecución del segundo taller: “Elaboración de acciones estratégicas y la importancia en su implementación en relación con el tema de liderazgo”.	• Realizado el taller y la minuta de la actividad con los compromisos adquiridos.
• Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.	• Establecido el apoyo y puntos importantes que aseguran el desarrollo del tercer taller.
• Coordinación con el profesional que facilitará el tercer taller (a través de llamadas telefónicas, reuniones e intercambio de correos electrónicos).	• Definida la metodología y los temas a desarrollar en el tercer taller.
• Entrega de convocatorias para las personas involucradas en el proceso del proyecto.	• Firma de recibido de convocatorias.
• Preparación de agenda de trabajo y materiales para la ejecución del tercer taller.	• Preparada la agenda y material de apoyo.
• Ejecución del tercer taller: “Definición de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de los grupos de mujeres” con autoridades municipales y los grupos de mujeres.	• Realizado el taller y definidas las acciones estratégicas
• Evaluación de la fase II.	• Test respondido antes y después de finalizado el taller.
<b>Fase III</b>	
<b>Conformar una comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas formuladas.</b>	
<b>Actividad</b>	<b>Indicador de éxito</b>
• Reunión con el coordinador de la municipalidad para la organización y logística.	• Establecido el apoyo y puntos importantes que aseguran el desarrollo de la fase III.
• Entrega de convocatorias para las personas involucradas en el proceso del proyecto.	• Firma de recibido de convocatorias.
• Coordinación con el profesional para dirigir la organización de la comisión (a	• Definida la metodología y los temas a desarrollar en la fase III.

través de llamadas telefónicas, reuniones e intercambio de correos electrónicos).	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de agenda para realizar la actividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparada la agenda y material de apoyo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de la actividad “importancia de la conformación de una comisión responsable para dar seguimiento a las acciones estratégicas”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizada la actividad y la minuta con los puntos importantes, acuerdos y conclusiones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión para la conformación de una comisión responsable para darle seguimiento a las acciones estratégicas a través de propuesta y votación de las lideresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acta firmada por los integrantes de la comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrega del documento a las autoridades municipales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento de recibido con las acciones estratégicas establecidas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de la fase III.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento que muestre los logros obtenidos de acuerdo a los resultados.</li> </ul>

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

<b>Resultados</b>	<b>Indicadores de éxito</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecidas las acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento con las acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformada la comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas formuladas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acta firmada por los integrantes de la comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitadas las mujeres con el tema de liderazgo para impulsar cambios en sus comunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Test respondido al iniciar los talleres y después de finalizado evidenciando las capacidades y conocimientos adquiridos.</li> </ul>

## **CAPÍTULO II**

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

El presente capítulo refiere la descripción de las tres fases que se desarrollaron durante el proceso de ejecución del proyecto denominado: “Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de los grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala”.

En la primera fase se presentó y se socializó el proyecto para sensibilizar a los participantes y poder insertarse en el proceso. En la segunda fase se formularon las acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres, realizándose varias actividades para lograr esta fase. En la tercera fase se conformó una comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas formuladas.

#### **2.1. Fase I. Presentación y Socialización del proyecto**

##### **2.1.1 Objetivo de la fase**

Socializar el proyecto propuesto a las autoridades de la institución, para dar a conocer la importancia y el compromiso que implica.

##### **2.1.2 Resultados previstos**

El resultado previsto es: “Presentación y socialización del proyecto a las autoridades de la institución” con el indicador de éxito “Minuta elaborada de la presentación y socialización realizada”. Este resultado fue alcanzado parcialmente porque se necesita llevar a cabo las actividades de la segunda fase.

##### **2.1.3 Resultados no previstos**

Un resultado no previsto fue la participación de varias lideresas, ya que la convocatoria se realizó a 25 lideresas de distintas comunidades y al llevarse a cabo la reunión de la socialización y presentación del proyecto participaron 35 lideresas, quienes se involucraron en el proceso de la reunión, enriqueciendo el proyecto a través de la opinión de las participantes.

Se manifestó la confianza entre las lideresas, persona enlace y coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer al hablar en el idioma Kaqchikel en los talleres que se realizaron, mostrando mayor interés en el proyecto por parte de las lideresas y personal de la Municipalidad de Tecpán Guatemala.

#### **2.1.4 Descripción de actividades**

El 14 de febrero del año 2014, se realizó la primera reunión con las lideresas, persona enlace y personal de la Oficina Municipal de la Mujer en el salón municipal, asistiendo un total de 35 personas. La reunión se realizó por la mañana en un horario de 8:30 am a 1:00 pm.

Se utilizó la metodología participativa, ya que se brindó espacio y tiempo a los participantes para que opinaran. También se habló en el idioma Kaqchikel, ya que la mayoría de las lideresas hablan su idioma materno el Kaqchikel, al igual que el personal de la municipalidad.

Se dio a conocer a los participantes lo siguiente: el objetivo del taller, la forma en qué se identificó el problema, los resultados, fases y el cronograma de las actividades a realizarse en el proceso del proyecto, compartiendo a cada participante lo que se realizaría en la Oficina Municipal de la Mujer de la municipalidad de Tecpán Guatemala.

La evaluación de la fase I se realizó al finalizar la reunión a través de preguntas relacionadas a la socialización del proyecto. Al finalizar la reunión se observó el interés de los participantes sobre el proyecto, ya que la mayoría de las lideresas manifestó el interés sobre el tema de liderazgo y confirmaron su participación a los talleres programados.

#### **2.1.5 Observaciones**

- Se observó que algunas lideresas participaron más que otras porque les facilitaba hablar en español, por lo que se trató de hablar en el idioma Kaqchikel y a la vez en español para que participaran las demás lideresas.

- Se observó que la participación activa de dos lideresas durante la presentación y socialización del proyecto, lo que enriqueció el proceso de la fase I.

## **2.2. Fase II. Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de los grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer**

### **2.2.1 Objetivo de la fase**

Formular acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres.

### **2.2.2 Resultados previstos**

Para la segunda fase del proyecto se tiene contemplado el resultado: “Establecidas las acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres” con el indicador de éxito “Documento con las acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres”. Este resultado fue alcanzado parcialmente porque se necesita llevar a cabo las actividades de la tercera fase y continuar formulando acciones estratégicas.

### **2.2.3 Resultados no previstos**

Se esperaban solamente 25 participantes pero se logró la participación de 35 lideresas que no habían asistido a la presentación y socialización del proyecto, ni en el primer taller, integrándose las demás lideresas en el segundo taller, quienes aportaron varias ideas para la formulación de las acciones estratégicas.

Las lideresas en los talleres solicitaron que se les brindaran temas sobre liderazgo positivo ya que hay lideresas que son muy negativas y transmiten este negativismo a las demás mujeres.

También solicitaron que se les brindaran temas sobre el marco legal, por lo que en el tercer taller se brindó este tema a grandes rasgos y debido al tema integrado no se pudo definir las acciones estratégicas porque el tiempo se redujo.

#### **2.2.4 Descripción de actividades**

Se realizaron reuniones con la persona enlace y coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer obteniendo apoyo para la ejecución de los talleres.

Se realizaron las agendas correspondientes para cada taller con apoyo de la persona enlace y coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer. Coordinación y gestión con ONG Kaji Jel, Municipalidad de El Tejar y Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP).

Se logró el acercamiento con algunas de las mujeres lideresas al hacer entrega las convocatorias en forma personal en sus viviendas, esto contribuyó a adquirir más confianza.

También se logró la coordinación con la persona facilitadora para brindar los temas programados, realizando materiales y presentación para los talleres.

El 06 de marzo de 2014, se ejecuto el primer taller: “Liderazgo y tipos de liderazgo que existen” iniciando el mismo a las 2:00 pm para las 5:30 pm realizándolo en el salón municipal de Tecpán Guatemala. En dicho taller se utiliza la metodología participativa. A la actividad programada asistieron 35 lideresas, facilitada por profesionales de Trabajo Social en Gerencia del Desarrollo.

El 20 de marzo de 2014 se ejecutó el segundo taller: “Elaboración de acciones estratégicas y la importancia en su implementación en relación con el tema de liderazgo” en un horario de 2:00 pm para las 5:30 pm realizándolo en el salón municipal de Tecpán Guatemala.

El taller fue facilitado por profesionales de Trabajo Social en Gerencia del Desarrollo. Se utiliza la metodología participativa, asistiendo 36 lideresas a la actividad. También se tuvo la participación de lideresas que no habían participado en la socialización, ni en el primer taller, dando la bienvenida a las lideresas e informando sobre el proyecto.

El 04 de abril de 2014 se ejecutó el tercer taller: “Definición de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de los grupos de mujeres” en un horario de 2:00 pm para las 5:30 pm ejecutándose en el salón municipal de Tecpán Guatemala. Se utilizó la metodología participativa, asistiendo 35 lideresas a dicha actividad facilitada por profesionales de Trabajo Social en Gerencia del Desarrollo. Durante el proceso del taller no se culminó con la formulación de las acciones estratégicas por lo que las lideresas propusieron que en la siguiente reunión se continuara con la formulación de las acciones estratégicas.

### **2.2.5 Observaciones.**

- En la Municipalidad de Tecpán Guatemala se observó al personal iniciando campaña electoral lo que ha dificultado la participación de la persona enlace a los talleres, ya que asiste a comisiones de carácter político.
- Algunas lideresas comentan que les interesan temas para fortalecer el liderazgo pero que les gustaría que participaran lideresas jóvenes para enriquecer el grupo de mujeres.
- En los talleres se observó la participación de las lideresas ya que al formar grupos de trabajo ellas opinaron y formularon acciones estratégicas a través de las líneas de acción del Plan Estratégico de la Oficina Municipal de la Mujer.

## **2.3. Fase III. Conformar una comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas formuladas.**

### **2.3.1 Objetivo de la fase**

Conformar una comisión responsable que dé seguimiento a las acciones estratégicas.

### **2.3.2 Resultados previstos**

El resultado previsto es: “Conformada la comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas formuladas” con el indicador de éxito “Acta firmada por los integrantes de la comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas”. Este resultado se alcanzó en su totalidad porque se cumplió con las actividades descritas en la tercera fase.

### **2.3.3 Resultados no previstos**

Se manifestó agradecimiento a la Trabajadora Social en Práctica Profesional Supervisada por el apoyo proporcionado en la formulación de acciones estratégicas, mencionando que el proceso de práctica no sea para un corto plazo sino que exista un seguimiento del proyecto propuesto. En la reunión con el Concejo Municipal se tuvo la participación del Alcalde Municipal de Tecpán Guatemala, lo que favoreció la aprobación de la comisión.

### **2.3.4 Descripción de actividades**

En la tercera fase del proyecto propuesto se realizó el taller el 08 de mayo de 2014 sobre la “importancia de la conformación de una comisión responsable para dar seguimiento a las acciones estratégicas” y luego se realizó la conformación de la comisión para dar seguimiento a las acciones estratégicas a través de propuestas y votación de las lideresas.

Se brindó un espacio para comentarios y dudas, por lo que algunas lideresas mencionaron que la comisión conformada debe ser responsable de sus funciones y trabajar en equipo. Se realizaron las agendas correspondientes para cada taller con apoyo de la persona enlace y coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer. Se levantó el acta respectiva para dejar constancia de la conformación de la comisión en el libro de actas. A la vez se solicitó audiencia ante el Concejo Municipal para la aprobación de la comisión, logrando socializar el proyecto y la aprobación de la comisión. Se hizo entrega del documento con las acciones estratégicas formuladas a las autoridades municipales.

### **2.3.5 Observaciones**

- El Concejo Municipal y el Alcalde Municipal participaron en la reunión para la sensibilización y aprobación de la conformación de la comisión responsable para dar seguimiento a las acciones estratégicas, a pesar de que no se involucraron en el proceso de la práctica.

## **CAPÍTULO III**

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

En este capítulo se aborda lo relacionado con el análisis de los resultados obtenidos con la ejecución del proyecto de Práctica Profesional Supervisada.

Para conocer el fin del proyecto ejecutado se elaboraron tres ideas principales, siendo las siguientes:

- La interacción grupal y la confianza como elementos importantes para vencer el miedo.
- El respeto a los valores culturales fomenta el liderazgo comunitario como uno de los factores para lograr el desarrollo social.
- La comunicación estratégica por medio del lenguaje materno, estimula la participación de los líderes comunitarios.

#### **3.1. La interacción grupal y la confianza como elementos importantes para vencer el miedo.**

Las lideresas de las distintas comunidades manifestaron que hace pocos años iniciaron a organizarse, ya que existía el temor a organizarse y temor a expresarse, debido a las situaciones que se presentaron durante el conflicto armado interno.

Guatemala es un país que ha atravesado una serie de problemas psicosociales a causa del conflicto armado interno durante más de 36 años. Esta etapa que vivió la población guatemalteca afectó en gran manera la actitud, ideología, personalidad y la libertad de los derechos de las poblaciones de las áreas rurales de los distintos departamentos del país.

El conflicto armado que vivió la población guatemalteca obligó a muchas familias a abandonar sus hogares familiares de origen comunitario, por lo que emigraron a la ciudad capital con el objetivo de salvar sus vidas, las de sus hijos e hijas y otros familiares, el tejido social guatemalteco se dañó en gran manera, ya que en algunos casos las familias se exiliaron en países vecinos.

Tanto el aspecto psicológico, como social fueron factores sociológicos que afectaron la personalidad de cada una de las familias que vivieron esta guerra interna. Esto debilitó la presencia de liderazgo comunitario en las comunidades afectadas, ya que el poder militar no apoyaba a las personas para que unieran fuerzas y se diera por terminado tanta violación a los derechos humanos. El Municipio de Tecpán Guatemala fue uno de los afectados durante la guerra interna, lo que deja secuelas en las personas.

Un componente social que afectó al municipio en los años del conflicto armado fue la limitación de la organización de grupos de personas. El poder se concentraba en las fuerzas militares y las distintas acciones que se enfocaban a la organización de individuos en las comunidades eran reprimidas en forma violenta causando la muerte a las poblaciones rurales. En este tiempo se violaron los derechos humanos de las personas que habitaban las áreas urbanas y rurales.

“Es importante tomar en cuenta un factor que ha obstaculizado los procesos de participación activa en las comunidades e instituciones sociales es el miedo, ya que es un mecanismo de alarma y protección imprescindible del ser humano”. El miedo desde la perspectiva de la psicología profunda y astrología (2000:7).

El conflicto armado que se vivió en el pueblo de Guatemala acrecentó el miedo siendo esta una de las emociones más poderosas y se considera un factor que provoca barreras en la participación, obstaculiza las capacidades para expresar las ideas, pensamientos e incluso incorporarse a grupos y socializar experiencias. Entre el grupo de lideresas mostraron esta emoción lo que implica que las personas se expresen libremente y brinden propuestas para tomar de decisiones.

Estos efectos siguen perjudicando a la sociedad, para ello es importante que las organizaciones sociales trabajen desde esa perspectiva de vencer el miedo, temor o vergüenza. Ya que, cuando existe el miedo la persona no expresa lo que piensa y esto puede anular la capacidad de razonamiento, sin importar el rol y status social; el cual perjudica en la toma de decisiones y la pérdida de oportunidades.

Venciendo el miedo se podrá decir que habrá comunidades organizadas y pueden convertirse en las generadoras del proceso de auto-dependencia y auto-gestión a través del protagonismo real de la mayoría de la población, desde el espacio comunitario, local, municipal, departamental, regional y nacional en los diversos ámbitos, siendo económicos, sociales, culturales, tecnológicos y políticos, entre otros.

Mertón (1993:11) “especificó claramente que el análisis estructural funcional debía dar inicio en el estudio de grupos, las organizaciones, las sociedades y las culturas”. Este sociólogo tenía en mente cuestiones como los roles sociales, normas institucionales, procesos sociales, normas culturales, emociones culturalmente normadas, normas sociales, organización grupal, estructura social, mecanismos de control social, entre otras.

La teoría de grupos es un consolidado de conocimientos que busca principalmente enfocar el estudio del comportamiento humano, en relación a las distintas formas de asociarse, sus causas y sus efectos principales. Uno de los mayores expositores de esta teoría es Joaquim Mollins (1998:16), él argumenta que “el grupo no está constituido por agrupaciones de individuos, sino por un conjunto de interacciones”. Esta teoría descompone los diferentes conceptos de “grupo” y hace referencia a las características principales que estos manifiestan.

La teoría de grupos puede definirse un grupo como “un conjunto, cuyos componentes individuales están ligados entre sí por pautas y directrices comunes que manifiestan esquemas de interacción y coordinación que limitan y modulan las conductas individuales” (Joaquim Mollins 1998:18).

Laporta (2006:16) manifiesta que “en un grupo social sus miembros pueden estar divididos sobre objetivos concretos a conseguir, el hecho de conectar las actividades de estos grupos con los procesos de decisión incrementará la potencialidad y la eficiencia de los mismos”. Entonces la relación entre grupos y la confianza es importante, ya que estos dos temas busca vencer el miedo y de esta manera propiciar la participación de

las mujeres y de las personas en general. La teoría de grupos es una herramienta primordial para analizar los enfoques que generalmente intervienen en la organización de grupos y a su vez enfatiza el comportamiento y los principios básicos que sirven para analizar los intereses de los grupos.

Por otro lado, se plantea el concepto de la confianza y existen diversas definiciones relativas a la confianza dentro de las organizaciones. La confianza reduce la complejidad entre las personas porque los sistemas sociales están basados en expectativas mutuas sobre la conducta futura de las personas, estimulando a las personas a seleccionar opciones específicas de las acciones sociales y las reacciones.

La confianza como el sentimiento de confianza y apoyo en una persona, es la creencia de que esta persona es honrada y cumple con los compromisos de la organización. La confianza es el corazón de todas las relaciones interpersonales, dando un sentimiento de seguridad. La confianza es también un predictor significativo de la satisfacción. Por lo que al crear confianza se debe de cuidar esta confianza que se produjo y al interactuar con el grupo de lideras se trató de utilizar estrategias para que la confianza no decayera, sino más bien que se acrecentara.

Mayer y Davis (1999:14) “la confianza organizacional como la manera de no involucrar riesgo, sino como la buena voluntad para comprometerse en la toma de riesgo tomando en cuenta toda las partes”. Tales resultados incluyen, cooperación, distribución de información sensitiva y voluntariedad. La persona que confía en otra, permite que dicha persona tenga control sobre los problemas que son importantes resolver, ya que confía que los podrá resolver.

Por lo tanto se trató de crear un espacio de confianza, un aprendizaje social y la confirmación de las expectativas sociales que las personas tienen de cada uno fomentando de esta manera la participación y creando un espacio reflexivo. En los grupos de mujeres lideresas se fomentó la confianza tanto entre las mismas lideresas como en el personal de la municipalidad. Las mujeres lideresas pudieron vencer el miedo fomentando el liderazgo a través de su participación.

### **3.2. El respeto a los valores culturales fomenta el liderazgo comunitario como uno de los factores para lograr el desarrollo social.**

En los acuerdos de paz, especialmente en el acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas, fueron novedosos al reconocer políticamente que Guatemala es un país multiétnico, pluricultural, multilingüe. Sin embargo, no existe voluntad política para el respeto y desarrollo de cada uno de ellos; a pesar de que el pueblo maya ha sido uno de los autores y constituye el sustento original de la cultura guatemalteca, lo cual están establecidos en los Derechos Culturales de los Acuerdos de Paz (1996).

La cultura es uno de los elementos del tejido social porque el ser humano es dotado de potencialidades y habilidades; interactúa, se expresa, se relaciona y convive con diferentes grupos, el cual es importante promover la cultura en la población y el reconocimiento de la misma que no es una limitante sino como un eje para fortalecer el liderazgo.

Al trabajar desde el enfoque cultural se genera confianza y responsabilidad en la población propiciando espacios de armonía, diálogo, comunicación y tolerancia. La cultura puede ser un elemento para el fomento de la confianza, ya que trabajar desde una perspectiva cultural, conocer y compartir los valores de la comunidad y el manejo del idioma maya viene a fortalecer espacios de armonía, acercamiento y participación de los líderes, lideresas y beneficiarios de los programas y proyectos de intervención institucional.

La intervención del profesional debe ser estratégicamente enfocada a la cultura para lograr empoderar a los grupos de mujeres en sus capacidades y desarrollar en la población en general una actitud motivadora y reconocer que son seres humanos con dignidad y capaces de intervenir desde su comunidad logrando cambios sociales y desarrollo.

El uso del enfoque cultural contribuyó a fomentar el liderazgo comunitario que aquejan no solo a un determinado grupo, sino a toda la comunidad, lo que promocionó el involucramiento de la misma en la toma de decisiones, si hay involucramiento de las personas en la toma de decisiones automáticamente, es visible la participación por lo

tanto se debe adecuar el enfoque cultural realmente a fomentar la participación y el liderazgo.

De tal manera, que el enfoque cultural en los procesos formativos de los ciudadanos, despierta el interés a la participación, promueve el trabajo en equipo, haciendo de ellos agentes de cambio, fomentando el liderazgo comunitario logrando así una verdadera participación social.

Dentro de la organización comunitaria, el liderazgo comunitario es un factor importante para la población rural, siendo ellos los indicados en propiciar una adecuada participación por lo que es necesario referir que “el líder democrático es positivo para la organización, realiza su trabajo en forma responsable, promueve y motiva la participación ordenada de todas las personas en las actividades y en la toma de decisiones” SERJUS, ((s.f):7), dirigir en forma democrática y participativa las distintas acciones que se planifiquen desde las comunidades, es papel fundamental que deben realizar los líderes comunitarios.

El desempeño de roles de líderes comunitarios se consideran factores esenciales, ya que por medio de los dirigentes comunales es posible que se logre el involucramiento y la participación activa de cada una de las personas que integran la misma comunidad, el pensar de cada comunitario es distinto uno del otro y es esta opinión la que interesa y se debe de abstraer de buena manera para beneficio del grupo, obteniendo un desarrollo social de forma equitativa.

El liderazgo comunitario es parte primordial para que la sociedad cambie, ya que el desarrollo de actividades a nivel comunitario permite hechos sociales, teniendo consecuencias negativas o positivas. Para que se rectifique esta grave omisión del funcionalismo estructural temprano, Mertón (1993), desarrolló la idea de disfunción, en donde las estructuras o instituciones podían contribuir al mantenimiento de las diferentes partes del sistema social.

Cuando se refiere a lograr el involucramiento y la participación activa de la comunidad, los líderes tienen el reto de implementar estrategias que permitan el actuar positivo de

las personas que integran la comunidad, para que la identificación de demandas comunitarias sea en un solo sentir. Para lograr esto es necesario fortalecer la organización comunitaria, ya que si un grupo de personas no está organizado, se dificulta establecer negociaciones y acuerdos comunitarios que conlleven a una adecuada toma de decisiones para que en el futuro las demandas comunitarias se atiendan de forma satisfactoria.

Las interrelaciones personales que se dan en los grupos comunitarios son fundamentales para que se establezcan acuerdos, por lo que se debe fomentar la convivencia familiar haciendo uso de la comunicación directa, respetando a las personas de mayor edad, ya que es ésta la forma para que los valores y costumbres no se pierdan y se fomenten en cada una de las familias comunitarias.

La formación de una comunidad apunta al desarrollo social, siguiendo la visión de la misma comunidad, involucrando a todos en el proceso de gestionar actividades que favorezcan a la comunidad, pero sobre todo el conocimiento de sus derechos y obligaciones debe partir desde los líderes comunitarios, solo de esa manera se irán generando cambios positivos, visibles en el menor tiempo posible.

Durante el proceso de Práctica Profesional Supervisada se alcanzó el respeto a los valores culturales y el fortalecimiento del grupo comunitario para poder expresar ideas, propuestas y críticas constructivas. Ya que a través de la convivencia entre las lideresas se fomentó el respeto a los valores culturales y se fomentó al mismo tiempo el liderazgo comunitario, siendo este uno de los factores para lograr el desarrollo social, un mejor nivel de vida integral en diferentes áreas.

De acuerdo con Midgley (2007:45) el desarrollo social es “un proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico”, conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes ámbitos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, empleo, salarios, implica también la reducción de la pobreza y la desigualdad en el ingreso.

El desarrollo no implica únicamente crecimiento a nivel económico para satisfacer necesidades materiales, el acceso a los servicios básicos, oportunidades de empleo; sino que también mejoramiento en las relaciones sociales, aumento de conocimientos, capacidad para la toma de decisiones, dirección, conducción y una amplia participación de la sociedad civil en forma activa y consiente.

### **3.3. La comunicación estratégica por medio del lenguaje materno, estimula la participación de los líderes comunitarios.**

La comunicación estratégica debe ser entendida como un proceso participativo que permitirá trazar una línea de propósitos que determina el cómo se pretende lograr los objetivos. Requiere de una adecuada planificación, entendiendo ésta como el proceso por el que una organización, una vez analizado el entorno en el que se desenvuelve y fijados sus objetivos a corto y largo plazo, selecciona las estrategias más adecuadas para lograr los objetivos y define los proyectos a ejecutar para el desarrollo de las estrategias.

Cuando se pretende una comunicación estratégica eficaz, las fortalezas y debilidades del ambiente interno de la organización también deben ser tomadas en cuenta, sobre todo determinar qué es capaz la organización de hacer con los medios y recursos disponibles. La comunicación debidamente planificada se convierte en un instrumento de gestión, negociación y control.

La comunicación estratégica se utilizó en varios de los talleres impartidos al grupo de mujeres lideresas y autoridades municipales a través del lenguaje materno, estimulando la participación del grupo de mujeres para crear propuestas y tomas de decisiones. En los Acuerdos de Paz se manifiesta que el idioma es uno de los pilares sobre los cuales se sostiene la cultura, siendo en particular el vehículo de la adquisición y transmisión de la cosmovisión indígena. El grado de comunicación que pueda haber entre los participantes tiene una gran influencia en el resultado. Sin comunicación no es posible la cooperación. Se necesita comunicación tanto para expresar posiciones y lanzar amenazas u ofertas como para alcanzar pactos, establecer negociaciones, firmar alianzas, etc.

“La circunstancia de que la comunicación sea una tarea en la que se puedan participar actores humanos hace que la Teoría de la Comunicación sea una disciplina abierta, por una parte, al estudio del intercambio de información que está al servicio de fines biológicos (compartidos por muchas especies, incluida la humana) y, por otra parte, al estudio de la comunicación que está al servicio de fines específicamente humanos, ligados a la existencia de la sociedad, la cultura y los valores” (Sosa, 2012).

La teoría de la comunicación humana y sus principales autores dicen que la comunicación no es un hecho voluntario, sino que estamos obligados a comunicarnos. Esta teoría consta de tres premisas: la comunicación tiene como esencia la interacción, relación y todo acto realizado por los humanos posee un valor comunicativo. A través de la comunicación se puede expresar ideas, sentimientos y propuestas para alcanzar logros o metas.

Harold D. Laswell, (considerado uno de los padres de la comunicación) hace un perfil de las relaciones y mediaciones que se dan en la comunicación colectiva. Laswell no sólo considera los sujetos que se comunican también, sus intenciones, lo que comunican, las razones, motivos o justificaciones, que determinan el medio de comunicación, junto con las condiciones de recepción.

La organización comunitaria permite involucrar a los individuos para la identificación de demandas comunitarias, convirtiéndolos en sujetos activos, forjadores de su propio desarrollo social. Un elemento necesario en la organización comunitaria es el “Diálogo auténtico que presupone una actitud existencial, un estilo de vida siendo uno de los ingredientes principales en la comunicación” (Murillo, 2003:100).

A través de los talleres que fueron implementados con el grupo de lideresas se logró establecer espacios formativos e integración entre grupos, como una fuente importante para obtener conocimientos a partir de las reflexiones que fueron realizadas sobre la realidad social, pero este espacio se logró a través de la comunicación especialmente en el idioma materno.

A partir de las actividades que fueron dándose en la fase II, se realizaron propuestas planteadas por el grupo de lideresas a través del idioma materno, lográndose la identificación en los espacios de los talleres y reuniones con enfoques reflexivos. El grupo de mujeres lideresas fue perdiendo el miedo durante cada proceso desarrollado y se ha activado en ellos la motivación para hablar frente al público y lograr la participación de los actores.

Por lo tanto, es necesario mencionar la importancia que tuvo el implementar actividades orientadas a motivar a las mujeres, por la relevancia que tiene la seguridad en lo que se hace y sentirse bien ante los desafíos que se presenten, James (citado en Custodio, 1991) postuló en una de sus obras una idea interesante sobre las capacidad de reflexionar y estar motivados, destacando que “hay que desprenderse de las cosas primeras y ver más allá, las consecuencias, los hechos, los frutos”.

Según las mujeres fueron motivadas a participar activamente en los talleres que se fueron desarrollando. Así también desde la psicología y filosofía, la motivación es interpretada como los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con la voluntad y el del interés. Entonces la motivación es “la energía que se desencadena cuando el individuo quiere satisfacer una necesidad o un deseo intenso. Ello porque la conducta humana se dirige invariablemente hacia fines y objetivos” Bustos 1998 (citado en Grajeda, 2002:34).

Una de las razones que no se ha tenido motivación en los grupos de trabajo o en cualquier otro ámbito social, es debido a que la población ha sufrido por el conflicto armado interno, por la discriminación, corrupciones entre otros, por lo que en las áreas rurales del país las personas han tenido un trauma psicológico a través de amenazas y muertes en la sociedad. La participación que se generó entre las lideresas que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer, fortaleció la organización comunitaria en el municipio, de igual manera se abrieron espacios para plantear propuestas para fortalecer el liderazgo.

En comunidades y organizaciones que comparten el conocimiento sobre temas de interés social, incrementa en los individuos la participación y contribuyen para un bien común siendo una obligación moral hacia el grupo, una labor educativa o un devolver a la sociedad. La cohesión y la unificación de las personas para conseguir objetivos en común, Spencer (citado en Volkov, 1989:49) concluyó que “la sociedad existe para el bien de sus miembros, y no sus miembros existen para el bien de la sociedad”. La comunicación que se dio durante el proceso del proyecto, estableció espacios estratégicos promoviéndose la confianza, la comunicación y el respeto. A su vez motivó a los grupos de mujeres para continuar formándose e incentivar la participación de las lideresas.

En los Acuerdos de Paz, (1996:11) menciona que se “Garantiza el derecho de organización de las mujeres y su participación en igualdad de condiciones que el hombre, en los niveles de decisión y poder, de las instancias locales, regionales, y nacionales”. Con relación al anterior es vital asegurar que las mujeres tengan voz y voto en todas las instituciones del gobierno así como en el sector privado, para que puedan participar en la igualdad en el diálogo público y en la toma de decisiones, e influir en las decisiones que determinarán el futuro de sus familias y el país.

La participación es trascendental cuando a través de ella se propicia el empoderamiento, lo que conlleva a jugar un papel decisorio en la determinación de necesidades, y búsqueda de soluciones, fortaleciendo así las capacidades de expresión, conciencia pública y autoconfianza. Cada uno de los procesos y actividades desarrolladas, estuvieron enfocadas a descubrir potencialidades y habilidades en los participantes, haciendo reflexión de lo importante que es aportar a la sociedad y formar parte de los procesos de toma de decisiones.

### **3.4. Conclusiones**

- La comunicación es una herramienta poderosa a nivel institucional porque crea espacios de interacción e involucramiento de los participantes en las diferentes actividades a través del diálogo el cual es importante en la vida del ser humano e institución porque mejora las relaciones interpersonales entre los grupos.

- El trabajo en equipo hace que los participantes estén motivados y confiados los cuales crean un ambiente agradable de trabajo y resulta ser más eficientes en la elaboración de propuesta innovadoras enfocados al desarrollo social.
- El reconocimiento de la diversidad cultural en todos los ámbitos es importante ya que es un derecho de la población indígena, lo cual debe ser promovida, porque es una necesidad para que las personas se integren en la sociedad sin condición, sino con libertad y poder de decisión.
- El respeto a la diversidad cultural contribuyó exitosamente en la ejecución del proyecto.

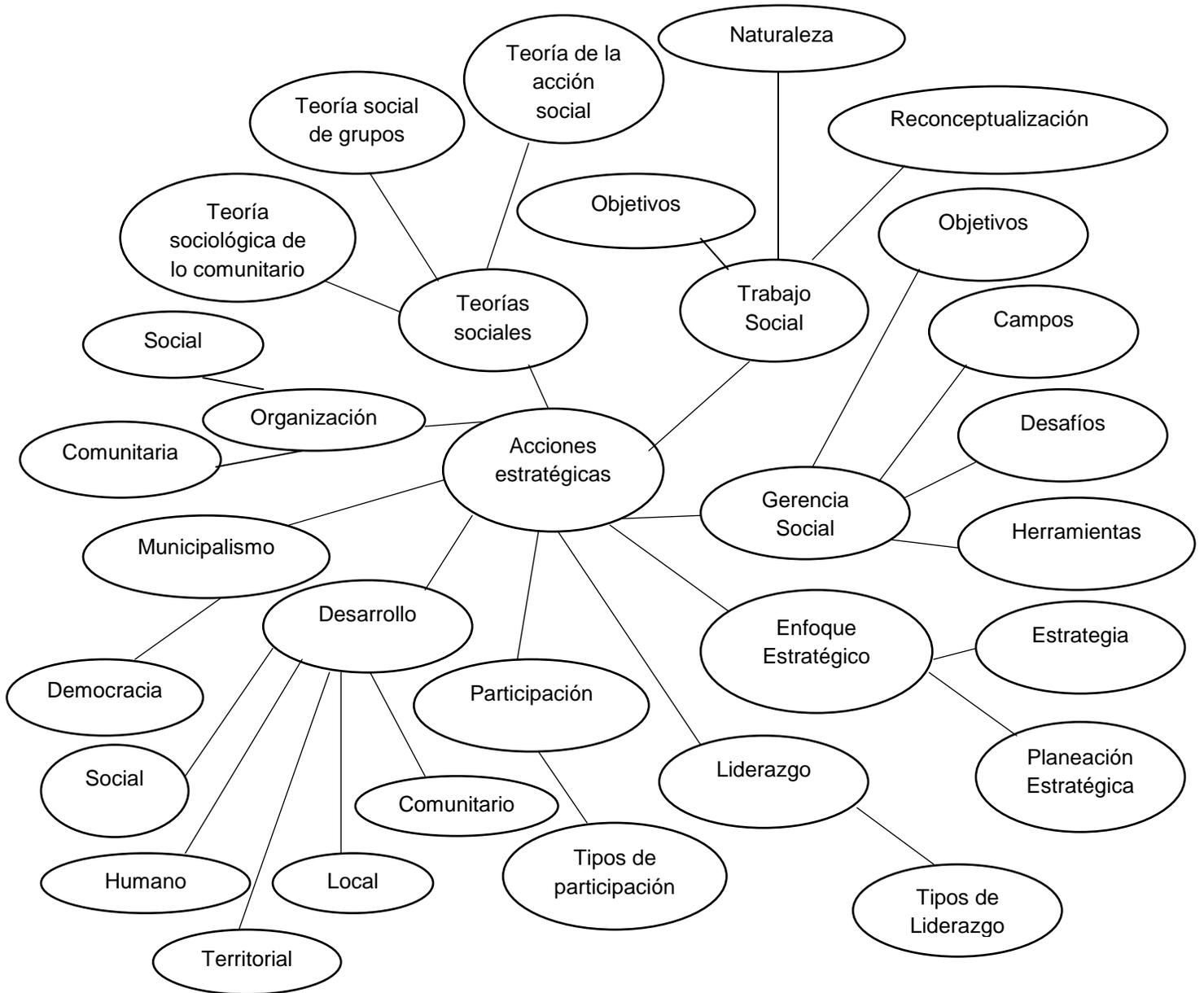
### **3.5. Recomendaciones**

- Se recomienda a la comisión conformada y a la Oficina Municipal de la Mujer dar seguimiento a las acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupo de mujeres y de esta manera promover el desarrollo.
- Se recomienda a las autoridades municipales, impulsar acciones que motiven a la participación de los distintos actores sociales en el municipio y no solo a ciertos grupos organizados.
- Se recomienda a la Oficina Municipal de la Mujer generar espacios de comunicación e interacción, entre los distintos actores sociales, a fin de trabajar en equipo, la comunicación debe ser eficiente y eficaz para permitir una efectiva interacción, capaz de establecer contactos entre sí y de esta manera contribuir con la participación ciudadana.
- Es importante que la mujer en el área rural, se organice y participe en los espacios locales, como también las organizaciones busquen estrategias factibles para que la mujer se sienta parte del contexto y lograr que los grupos se organicen y se desarrollen capacidades para que puedan involucrarse en los espacios sociales.
- Se recomienda a la Oficina Municipal de la Mujer impartir capacitaciones a través del idioma materno Kaqchikel, ya que esto permite crear confianza y descubrir potencialidades con que cuenta cada una de las mujeres lideresas.

# CAPITULO IV

## Marco Teórico Conceptual

### 4.1. Mapa conceptual



## **4.2. Trabajo social**

El trabajo social es una disciplina de las ciencias sociales, que se dedica al análisis y estudio de las diversas problemáticas sociales que constantemente aquejan a las sociedades, problemas de carácter político, social, económico y cultural. El trabajo social, es una disciplina que promueve cambios, visualiza transformaciones sociales y contribuye al desarrollo social, al comprender y pretender cambiar la realidad.

Desde su origen el trabajo social ha prestado principal atención a la validación de los derechos de las personas, trabajando con ellas y para ellas; haciendo propuestas de cambio y de beneficio para los sectores más vulnerables de la sociedad, promoviendo la justicia social y el empoderamiento. Estos últimos propuestos como los motores principales para acceder al bienestar de las personas, es por ello que el trabajo social en sus orígenes fue propuesto como asistencialismo social, tal y como lo hace saber (Iamamoto, 1979 citado en CELATS, 2009) “el asistente social aparece como profesional de la coerción y del consenso, cuya acción recae en el campo social”.

El trabajo social desde sus inicios ha tenido constantes cambios evolutivos, al principio la profesión se veía más de una manera asistencialista al ser humano, donde su labor era únicamente ayuda al prójimo.

Hoy en día el enfoque que posee la carrera de trabajo social, permite aplicar distintas técnicas que propicien la participación e involucramiento de las personas, en la priorización de las necesidades que aún no se encuentran satisfechas en los distintos grupos comunitarios, en los que viven.

Varios autores que han realizado estudios sobre el trabajo social, comparten que el trabajo social surgió como una necesidad de “curar” al Estado, es decir; su surgimiento fue más político que humano. Pero actualmente se da otro enfoque más amplio y conlleva soluciones más viables de la problemática de la sociedad.

“El trabajo social progresista y desarrollista va más allá, no busca adaptar sino integrar al hombre a la sociedad, para lograr así una mayor participación de éste en la tarea de

promover el desarrollo de su sociedad” (Tubac, 2003:44). La participación y el desarrollo social son inseparables, por lo que es necesario incentivar la participación para lograr una mejor calidad de vida.

La profesión de trabajo social permite contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas del Estado, a través de los distintos ámbitos sociales y de los espacios que se han creado para que se fortalezca la participación activa y la organización de grupos sociales. Uno de los objetivos del trabajo social es hacer llegar a las personas la concientización, la organización y la movilización del pueblo y de cada uno de sus miembros con tareas de promoción, participación, involucramiento, en la problemática social en la que se enfrentan

Por medio de la aplicación de distintas técnicas y métodos de estudio que nos brinda el trabajo social es posible que se contribuya a que la sociedad civil realice propuestas concretas desde su comunidad, siendo esta una estrategia que permita la identificación de necesidades y sean atendidas de buena forma.

El trabajo social hoy en día busca promover la organización entre grupos comunitarios, proyectándose al bien común, lo que permite que las necesidades sociales sean planteadas de forma congruente, de esta forma la atención a la problemática social debe ser directa.

Se puede señalar que el surgimiento de las prácticas sociales y del trabajo social se vincula, estrechamente, a la atención de la pobreza, a la búsqueda del bienestar social y a la denominada cuestión social. “El Trabajador Social puede contribuir en la generación del capital humano, utilizando las herramientas de la Gerencia Social, como el análisis de actores, análisis situacional, análisis estratégicos, construcción de escenarios, planificación estratégica” (Arenales, 2008:104).

#### **4.2.1 Reconceptualización del trabajo social**

La reconceptualización del trabajo social, surge en la década de los 60 en América Latina con un contexto de pobreza, opresión, exclusión y subdesarrollo.

La reconceptualización hace mayor hincapié que dentro del trabajo social, debe haber prácticas que estén acorde a la realidad contextual de cada país, la realidad de Latinoamérica, muy distinta a la europea o norteamericana, por lo que el trabajo social debía dejar de ser paliativo, que solamente superaba, “carencias”. Lo idea era generar un trabajo social con prácticas que lograra, transformar realidades, acciones que apuntaran al desarrollo de la sociedad.

Kisnerman (1975:25) “en el primer momento la reconceptualización tenía como objetivo la necesidad de cambiar el contenido asistencial y adaptativo de la profesión y alcanzar un mayor rigor científico, entonces se vuelve un proceso de cuestionamiento, revisión y búsqueda constante del profesionalismo del Trabajador Social”. Actualmente el trabajo social busca mejorar la calidad de vida de las personas a través de un trabajo en equipo y no solo recibir, sin dar nada a cambio, cambiando de esta manera el asistencialismo.

El movimiento de reconceptualización dio como resultado un análisis de la problemática latinoamericana y de la metodología aplicada a esa situación. El trabajo social tradicional desarrollaba sus programas pensando en la persona como objeto, como espectador, necesitado de ayuda para poder resolver sus necesidades y problemas de adaptación social.

Otros aspectos en los que la reconceptualización hizo hincapié fueron, el nuevo desarrollo de un proceso crítico en los ámbitos académicos y metodológicos de intervención, el área científica, lo ideológico político, la profesionalización y la construcción de una nueva ciencia.

El trabajo social como una nueva ciencia, como una disciplina científica, en el devenir de los años, después de la reconceptualización, ha venido construyendo su propia teoría, produciendo conocimiento científico de las ciencias sociales críticas, apoyándose de una metodología científica, por lo que se concreta como una disciplina científica de las ciencias sociales.

De la asistencia social como ayuda filantrópica, a servicio social como apoyo matizado del Estado y la reconceptualización de la profesionalización al trabajo social, como productor de conocimientos para las ciencias sociales. Se debe entender el trabajo social como una profesión que puede influir para la potencialización de cambios en el sistema social, cultural, político y económico.

#### **4.2.2 Objetivos del trabajo social**

Basándose en lo que es el trabajo social y aludiendo a García Salord (1993:41), se puede decir que el objetivo general del trabajo social es “contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas, grupos y comunidades, priorizando situaciones que reflejan una mayor carencia de recursos personales, sociales o económicos; promoviendo el desarrollo de las capacidades de las personas para conseguir un mayor bienestar social”.

También se enfatiza en los objetivos de la intervención profesional, según Natalio Kisnerman, estos objetivos son:

- Enfrentamiento de necesidades y problemas sociales: necesidades de subsistencia, defensa de la vida, mejoramiento de las condiciones de existencia, elevación de niveles de vida, enfrentamiento del hambre, de la falta de vivienda, desempleo, problemas de salud, educación, recreación y represión.
- Educación social, capacitando para la vida ciudadana y democrática, para la realización de acciones y actividades específicas que permitan enfrentar las necesidades, el desarrollo de la identidad individual y colectiva, de una conciencia crítica de la autonomía, la preservación del medio ambiente y de la cultura popular.
- Organización popular (ciudadana) dirigida a articular diversos actores sociales como protagonistas, en torno a proyectos ciudadanos.

#### **4.2.3 Naturaleza del trabajo social**

La naturaleza del trabajo social es conocer causas y efectos de los problemas sociales que se configuran a partir de las necesidades y demandas sociales de los diversos actores se interrelacionan Estado Sociedad.

Otro de los aspectos de la naturaleza del trabajo social, es contribuir al desarrollo humano de manera integral, la profesión es interdisciplinaria, es una profesión que interactúa dentro de las políticas sociales, su praxis se relaciona siempre, en el ámbito público y privado, sus objetivos se dan en el marco de los fenómenos sociales, y problemáticas socioeconómicas que son obstáculos del desarrollo.

Actualmente el trabajador social no solo es un mediador entre las políticas sociales y la población más excluida, se ha vuelto un actor político en el proceso de construcción y ejecución de políticas, en espacios de toma de decisiones, planificación y gestión social. Para Guatemala el trabajador social ha sido todo un reto, por lograr su incidencia en estos espacios, pero la misma sociedad hambre el camino, ya que su acompañamiento ha sido importante para los cambios sociales.

#### **4.3. Gerencia social**

Conociendo el contexto de la carrera cabe mencionar uno de los campos de acción del trabajo social, “la gerencia” siendo de suma importancia para la profesión, por lo siguiente:

La gerencia incluye procesos técnicos de diagnóstico, planeación, programación y diseño e incorpora procesos relacionales y políticos de diálogo, movilización de apoyo, deliberación, generación de consensos y toma de decisiones. Incluye pero no se limita a la implementación de estrategias y sus correspondientes acciones programáticas, la generación de información relevante, la retroalimentación, los ajustes y el posible rediseño. “La gerencia consiste en un enfoque integral que articula los diversos procesos entre sí, asociando a cada uno su razón de ser: la creación de valor” (Saavedra, 2006:52).

Una de las funciones de la gerencia es determinar cuál es el tipo de organización que se requiere para la realización de los planes que se elaboran. Sin embargo, no se debe olvidar la dirección como actividad que se vincula a los factores humanos de la organización, lo que comprende el liderazgo, toma de decisiones, motivación y comunicación.

En consecuencia, “La gerencia centra su atención en la gestión de todos los elementos que conforman la dimensión interna y externa de las organizaciones” (Saavedra, 2006:53). Gerenciar significa promover estrategias de motivación, participación y estímulo, tanto del factor humano de la organización, así como los diferentes elementos propios de la dinámica organizacional y las diferentes funciones propias del hecho gerencial, dentro de las cuales destacan: el liderazgo, la toma de decisiones, la planificación, el clima y la cultura organizacional, la comunicación y otros procesos vinculados al ámbito de la gerencia.

Por lo tanto, “En ella deben combinarse habilidades en negociación, conceptuales, técnicas, evaluativos, ejecutivas, de tipo integrativas y participativas, dirigidas a promover la incorporación de todos los actores al proceso y objetivos que se pretenden impulsar y alcanzar”, (Arenales, Grajeda, y Castillo, 2008:2). Si bien es cierto que la gerencia tiene elementos de la administración, su importancia radica en procesos específicos de dirección, conducción, administración, orientación, las cuales permiten estrategias para alcanzar el desarrollo social.

La gerencia como se mencionaba con anterioridad tiene relación con la administración , por el alto grado de acciones en común que comparten, en cuanto a su manejo y utilidad; la gerencia busca indicar el camino a seguir y por medio de una serie de herramientas analíticas y críticas, lograr incidir en los problemas que enfrentan las sociedades.

El enfoque de la gerencia, desarrolla en los profesionales la capacidad de influir en el análisis, diseño, administración y evaluación de políticas, programas y sistemas de atención social para facilitar la toma de decisiones y administrar programas, proyectos y servicios sociales con una perspectiva estratégica.

El gerente social debe constituirse en un proceso de cambio y de transformación de los servicios sociales al desarrollar conocimientos y la capacidad para diseñar propuestas de fortalecimiento reorientación e innovación de los servicios sociales, tomando en

cuenta la base legal que los sustenta y el contexto relevante y para la aplicación de métodos, técnicas e instrumentos de la gerencia social, en los ámbitos público y privado con una perspectiva de desarrollo social con equidad.

La gerencia social busca transformar los recursos existentes en productos de beneficio, con frecuencia impulsando la producción de capital social y centra su atención a optimizar el rendimiento del Estado y de los actores sociales, con relación a los problemas existentes, haciendo análisis desde los planes, programas y proyectos que logren generar cambios cuantitativos y cualitativos en la sociedad.

#### **4.3.1 Objetivos de la gerencia social**

Es imprescindible que el gerente desarrolle funciones estratégicas y operativas, para lograr los objetivos, ya que son esenciales para un eficiente desempeño.

Arenales (2008) define los siguientes objetivos de la gerencia social:

- Obtener resultados. Las actividades deben tener el impacto esperado e la resolución o alivio del problema objetivo.
- Generar valor público. Satisfacer las necesidades y crear oportunidades que los ciudadanos caracterizan como importantes o prioritarias a través de la participación democrática. El valor público refleja la base ética de una sociedad y se define por medio de un proceso político (negociación entre intereses, aspiraciones y demandas) y conflictos (no es fácil determinar qué es valioso, cuán valioso y para quién).
- Construir ciudadanía. Colaborar para la creación de las condiciones en las que los ciudadanos puedan ejercer sus derechos y asumir sus responsabilidades sociales.
- Desarrollar una ética de compromiso social y de solidaridad.
- Promover la equidad. Implica compromiso con brindar respuestas a las necesidades en forma igualitaria y con sentido de justicia.
- Fortalecer la democracia participativa. Crear mecanismos y capacidades para que los ciudadanos y ciudadanas participen plenamente en la formación, ejecución y evaluación de las políticas y programas sociales.
- Lograr que los programas o proyectos sociales consigan sostenibilidad.

- Lograr la articulación social entre grupos sociales significativos (género, étnicos, entre otros).

### **4.3.2 Campos de la gerencia social**

#### **a) Gerencia pública**

Los gerentes sociales utilizan diversos marcos de referencia e instrumentos, tomados parcialmente de los campos de la gerencia privada y pública. No obstante, resulta necesario adaptar estos marcos e instrumentos para hacerlos relevantes a las características y contextos de los sectores sociales.

En este sentido se plantea la gerencia pública como campo de análisis de propuestas relativas a la forma de gestionar de las organizaciones públicas y sus operaciones.

#### **b) Políticas públicas**

El esquema tradicional de “diseño” o “formulación” de políticas debe reemplazarse por un esquema interactivo e iterativo de “formación” de políticas. Este campo de acción se refiere al análisis y propuestas relativas a la formación de políticas como medio de resolución de problemas públicos.

#### **c) Desarrollo social**

La gerencia social es adaptativa, participativa y comprometida con propuestas de cambio social que promueven un desarrollo eficaz, eficiente, equitativo y sostenible. Por consiguiente en este campo se enfatiza el análisis de propuestas relativas al desarrollo social con equidad y en democracia, así como a las mejores formas de lograrlo.

En consecuencia, las acciones particulares de la gerencia social deben ser orientadas a la formación de políticas y programas sociales que contemplen la articulación de las políticas económicas y sociales. Esta orientación incluye también el desarrollo institucional, enfocado a la provisión de servicios sociales a través del efectivo cumplimiento de una gestión para resultados, sin olvidar la importancia de la dimensión ética de los gerentes involucrados en los procesos de desarrollo (Arenales, Grajeda, y Castillo, 2008:12).

### **4.3.3 Desafíos de la gerencia social**

Considerando la magnitud y características de los problemas sociales que afectan a los países latinoamericanos, es pertinente explorar cuales son algunos desafíos que tiene por delante la gerencia social. El autor Repetto Fabian, en el libro de gerencia social (2005), hace mención que existen nuevos desafíos de la gerencia social, por lo que se considera importante mencionar, según cada autor que refiere el texto.

Lamentablemente Guatemala es un país en donde se viven niveles elevados de desigualdad, este problema social desequilibra el status de vida de las personas de las distintas áreas geográficas. Se considera que la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas no se adecuan a las necesidades básicas de los grupos vulnerables.

El Dr. Manuel Contreras menciona “La necesidad de llevar adelante una gestión estratégica adaptable a los cambios, que sea pro activa y posea capacidad para fomentar ámbitos y técnicas de negociación, además de posibilidades de promover articulación entre múltiples actores organizaciones e instituciones” (Repetto, 2005:32).

El diseño, la implementación y evaluación de estrategias son diversas acciones que se deben llevar a cabo en las diversas entidades sociales, es importante mencionar que todo profesional del Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, debe poseer una serie de herramientas que permitan fortalecer una visión estratégica. La gerencia social no podrá escapar de la lucha política por el poder, al menos en lo que refiere a aquellas disputas que enmarcan la dinámica de políticas, programas y proyectos sociales, que cada gobierno impulse en el diseño e implementación de sus planes de gobierno, para con la sociedad civil.

### **4.3.4 Herramientas de la gerencia social**

La gerencia social abarca los procesos de diseño e implementación de las políticas sociales impulsadas por el Estado para mejorar las condiciones y calidad de vida de la población, en forma integral y universal, puede ser entendida como la gerencia de

cambio que requiere de enfoques flexibles y experimentales, de visiones transformadoras de la realidad social.

Este enfoque amplio de gerencia social requiere de un conjunto de herramientas o instrumentos que apoyen el logro de objetivos y metas, una caja de herramientas que contenga metodologías y técnicas de análisis multidimensional de los problemas, para que se logre una visión y comprensión de la realidad, así mismo incluiría instrumentos específicos para analizar adecuadamente los niveles de conflicto, complejidad, incertidumbre e innovación que caracterizan el manejo de las políticas, programas y proyectos sociales.

La gerencia social usa la caja de herramientas para su ejercicio práctico, entre ellos el proceso e implementación de políticas sociales que el Estado impulsa, con el fin de mejorar la calidad de vida y caja de herramientas son esenciales para el desarrollo del mismo.

A continuación se describe cada una de las herramientas:

- **Análisis de los involucrados**

Analiza la conducta de los actores involucrados y quienes de estos tienen intereses, roles o papeles donde se vean afectados por las políticas y programas sociales, sirve para explorar la viabilidad socio-política de los proyectos que se tengan en marcha.

- **Técnicas de manejo de conflicto**

Estas técnicas consisten más en la negociación y permiten un manejo efectivo de procesos que facilitan la creación de acuerdos negociados entre los grupos de actores que tengan objetivos e intereses diversos y conflictivos entre sí.

- **Planificación estratégica**

Es una herramienta de la gerencia que permite desarrollar una visión futura de la institución, y así poder eficazmente responder a las necesidades de cambio, lograr desarrollo y consolidación. Trabajar con planeación estratégica es hablar de ejercer con

prácticas dinámicas y participativas, de esta forma los equipos de trabajo ven la proyección o dirección futura de la organización, por ejemplo hablar del análisis de la misión, visión, oportunidades, riesgos y capacidades de la misma.

- **Construcción de escenarios**

Es herramienta de apoyo a la gerencia, que permite elaborar imágenes a futuro de una situación o problema. Mediante este instrumento se analizan los principales problemas del entorno relevante y se construyen escenarios, posibles y deseables, que sirven de telones de fondo para el desarrollo de estrategias y planes.

- **Análisis de problemas**

Es la técnica que permite examinar una problemática determinada y establecer las relaciones de causa y efecto que lo definen. Sobre la base del diagnóstico elaborado, se facilita la identificación de alternativas de solución a implementar y así lograr el tránsito a una situación deseable, donde el problema sobre el cual se interviene queda resuelto.

Por tanto en el proyecto propuesto, el profesional de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo a través de la utilización de herramientas gerenciales buscó estratégicamente posibles soluciones a las demandas sociales de la comunidad por medio de las lideresas y aprovechar su capacidad de gestión.

#### **4.4. Enfoque estratégico**

Se entiende como el proceso de concentrar pensamientos y acciones en aquellos factores únicos que ayudarán a que la institución gane y sostenga ventajas competitivas. Pensar en estrategias desde una visión analítica y gerencial, lleva a dirigirse a motores que generen el cambio, así es como funcionan las estrategias, de acuerdo con Arenales, Grajeda, y Castillo, (2008:22) “el enfoque estratégico debe superar la centralización, la verticalidad, la exclusión, la descontextualización y la rigidez de los sistemas tradicionales”.

También es un proceso de planeación participativa, que permite alcanzar una ejecución excelente de los planes estratégicos mediante la optimización del involucramiento, compromiso y responsabilidad de los colaboradores. El enfoque estratégico involucra inicialmente al equipo directivo, posteriormente incluye a grupos clave de tomadores de decisiones, quienes son los responsables de implementar acciones para obtener resultados. Al realizar el plan estratégico se debe formular el conjunto de actividades destinadas a establecer los objetivos, las políticas y la preparación de los planes correspondientes.

El enfoque estratégico de un proyecto asume que no se trabajará de forma aislada, más bien debe ser interpretado “como una unidad lógica de actuación, entendiendo que si bien un proyecto termina su carácter estratégico garantizará la sostenibilidad, es decir seguir influyendo en la realidad mediante la aplicación del accionar normal en la realidad” (Figuerola, 2001:16).

#### **4.4.1 Estrategia**

El diseñar estrategias es una herramienta que deben aplicar los gerentes sociales, para el cumplimiento de objetivos institucionales, por medio del diseño de estrategias es posible que se realicen las actividades que se han planificado a corto, mediano y largo plazo. Las estrategias institucionales que se diseñan van enfocadas a fortalecer la direccionalidad de las instituciones sociales tanto gubernamentales como no gubernamentales.

Es importante que las instituciones gubernamentales y no gubernamentales se apropien del tema de estrategias, considerándose un elemento indispensable en la formulación de planes de trabajo con visión a futuro. Por medio de las estrategias se logra implementar los recursos adecuados en el tiempo estipulado, también se refiere a la forma de cómo se realizaran las actividades para que se alcance los objetivos planteados.

El tiempo de vida de las estrategias se consideran de corto, mediano y largo plazo, por lo que es primordial la optimización de recursos tanto humanos, materiales y

financieros. Es importante mencionar que las estrategias se implementan para obtener resultados positivos a futuro, para que de forma posterior se tomen las decisiones adecuadas en beneficio de la entidad a la que se pertenece.

Las estrategias son “cursos de acción general o alternativas, que muestran la dirección y el empleo general de los recursos y esfuerzos, para lograr los objetivos en las condiciones más ventajosas” (Arenales, 2008:75). El generar estrategias es una tarea compartida, tanto por quienes padecen el problema, como para quienes buscan resolverlo, requieren de capacidad de análisis y un pensamiento a futuro de manera prospectiva.

#### **4.4.2 Planeación estratégica**

La planeación estratégica se debe considerar importante en el ámbito de las instituciones y organizaciones, pues es una forma de plantear las líneas de acción para lograr alcanzar los objetivos dentro de su conjunto. Tomando en cuenta que la planeación es anticiparse al futuro para que suceda lo que se desea o evitar lo que no se quiera que pase. Significa que cada quien siembre su futuro imaginándose situaciones que queremos alcanzar y otras que podemos adelantarnos y evitar.

La planeación estratégica se debe considerar importante en el ámbito de las instituciones y organizaciones, pues es una forma de plantear las líneas de acción para lograr alcanzar los objetivos dentro de su conjunto. La planeación estratégica permite visualizar a futura la situación deseada, así mismo, encontrar una relación favorable con otros actores, en donde la existencia y la optimización de recursos materiales, humanos y materiales es importante.

Navarro (2010:45) hace mención de los siguientes componentes que debe tener un plan estratégico:

- Definición de la visión, misión, objetivos y metas.
- Determinación de la estrategia y la política institucional.
- Inteligencia estratégica.
- Construcción de escenarios y prospectiva.

- Planificación (formulación y evaluación ex ante y ex post de planes, programas y proyectos).
- Posicionamiento.
- Coordinación.
- Ingeniería financiera.
- Análisis de costos y riesgos (costo, beneficio, costo/eficacia, costos internos y riesgo político).
- Objetivos y políticas organizacionales.
- Mecanismos de administración general.
- Planeamiento de redes y alianzas estratégicas.

Cuando se emprende o se inicia un proyecto, es necesario que se organice; en las acciones estratégicas se analiza racionalmente cada etapa o proceso del proyecto, y se reflexiona en las diversas opciones de actuación o de solución posible que anteceden a la realización de cualquier acción y permiten tomar decisiones.

Estas acciones se consideran, desde el aspecto administrativo, como organizativas y de planeación, y se programan por cada integrante, tomando en cuenta las actividades a desarrollar: el personal responsable, los tiempos, y los recursos humanos, materiales y financieros (costos).

#### **4.5. Liderazgo**

El liderazgo es la influencia que se ejerce sobre las personas, propiciando acciones que permitan incentivarlas para que desarrollen su trabajo en forma adecuada, por un objetivo común. La persona que ejerce el liderazgo se conoce como líder.

La función que desempeña el líder, es diferente al resto del grupo, por lo que le compete tomar las decisiones para el grupo, equipo u organización. “El líder o lideresa es la persona hombre o mujer que guía o que orienta a un grupo, para lograr un objetivo determinado” SERJUS, ((s/f):5). En todo grupo social, debe existir una persona que guíe y que oriente de forma adecuada a los integrantes del equipo de trabajo.

Para ser líder o lideresa es necesario prepararse, para adquirir una serie de capacidades positivas, habilidades y destrezas, necesarias para desenvolverse como un líder exitoso, de esta forma se puede influir, motivar e impulsar a los demás miembros del grupo social. Cuando se habla de líderes comunitarios, es importante mencionar que deben ser conocidos, respetados y admirados por los habitantes de la propia comunidad. No todos los líderes de una comunidad son iguales, poseen características que los hacen diferentes a los demás.

#### **4.5.1 Tipos de liderazgo**

##### **a) Líder autocrático o autoritario**

Este tipo de líder, no toma en cuenta la opinión y propuestas de los demás miembros del grupo, de la organización o de la comunidad. Generalmente piensa que él es el único que posee capacidad y conocimiento y que su cargo le da el derecho de tomar todas las decisiones.

##### **b) Líder pasivo**

Este tipo de líder no trabaja y cuando lo hace su trabajo es lento. Demuestra indiferencia ante los problemas, no propicia la participación y la falta de entusiasmo impide el avance del grupo al que se debe. Este tipo de líder se expresa muy bien, aunque no demuestre su capacidad en la práctica, convence a los demás con sus palabras.

##### **c) Líder facilista**

Depende de las decisiones de sus compañeros para fijar sus objetivos y la forma de cómo lograrlos. Le da más peso al buen ambiente y armonía entre los miembros del grupo u organización, en otras palabras le importa quedar bien con alguien que decirle lo que piensa de él, refiriéndose a su trabajo, sus errores o incumplimiento de labores.

##### **d) Líder democrático**

Es positivo para la organización, este líder realiza su trabajo en forma responsable, promueve y motiva la participación ordenada de todas las personas en las distintas

actividades y en la toma de decisiones, así mismo promueve la unidad en el grupo y estimula la creatividad e iniciativa en el resto del grupo.

Un líder o lideresa debe ser positiva, solidaria, luchadora, justa, investigadora, creativa, comunicadora, crítica y autocrítica, con capacidad de negociar, proponer, administrar, formar, movilizar, representar y asesorar. Estas capacidades influyen en incidir participativamente en la toma de decisiones para la comunidad.

La implementación de estrategias sobre liderazgo a líderes institucionales y comunitarios contribuirá a establecer acuerdos grupales y propuestas de proyectos sostenibles, desde la profesión de Trabajo Social para “promover la organización local y del desarrollo comunitario por medio de métodos participativos que propicien la autogestión” (Calderón, 2006:20).

En el proyecto se plantea que es parte del desarrollo comunitario la promoción, formulación y gestión de proyectos productivos, de acuerdo a las necesidades de la población, de manera que el liderazgo es un eje para fomentar propuestas de proyectos beneficiando a toda la población. Toda organización tiene sus líderes y lideresas, pero no por ser líder una persona puede dirigir a un grupo o una organización, porque para hacerlo necesita una serie de capacidades.

#### **4.6. Participación**

Es el ejercicio del derecho que todos los ciudadanos hombres y mujeres tienen de influir en las decisiones de las autoridades de gobierno, que afectan su vida y sus intereses, ya sean particulares o de grupo.

Uno de los componentes claves del poder local es la participación social, ya que lo que se busca en las reuniones de grupos de personas es que exista una participación activa y no solamente una asistencia.

La participación se va fortaleciendo a través de distintos procesos de formación, en donde la capacidad de las personas se refleja en la organización que tienen en las comunidades. Si existe una organización comunitaria va a existir una representación, ya

que las personas lideresas y líderes en las comunidades poseen habilidades que les permiten dar sus aportes como personas comprometidas con sus comunitarios. Ya que la opinión no es solo de ellas sino del grupo al que representan.

La participación, es la capacidad de incidir activamente en el proceso de desarrollo, en todos los ámbitos, según sea la incidencia de participación, lo cual se tiene también como un derecho y también como obligación. Por lo tanto la participación “Es la acción de tomar parte de algo, que puede ser una actividad, un bien, o un beneficio” (Banco Mundial, Et. Al., 1998:44).

#### **4.6.1 Tipos de Participación**

##### **a) Participación social**

La participación social se refiere a los procesos sociales mediante los cuales los grupos de la comunidad, las organizaciones, las instituciones, los sectores, intervienen en la identificación de las cuestiones de bienestar u otros problemas afines y se unen en una alianza para diseñar, probar y poner en práctica las soluciones.

La participación social se entiende como el conjunto de normas y procedimientos que permiten la intervención de los ciudadanos, en los asuntos que conciernen a sus intereses, con la finalidad de influir sobre estos. “La participación social es por naturaleza asistemática, refiriéndose a la interacción de muchos actores dentro del sistema social, y aplicable a todo el proceso, desde la planificación, pasada por la ejecución, hasta el control y la evaluación” (Sigui, 1998:66).

##### **b) Participación política**

La ciudadanía está obligada a cumplir con sus derechos y responsabilidades ciudadana, como también los distintos entes del Estado están obligados a publicar los derechos y obligaciones de los mismos para formar de manera política a los ciudadanos.

Las instituciones del Estado también están obligados a participar en las reuniones o convocatorias que la población realice un espacio donde estos dos actores puedan interactuar y de esta forma mejorar en los siguientes aspectos:

- Aumentar la confianza de la población en las autoridades municipales.
- Permite prevenir y resolver conflictos sociales.
- Facilita la concentración de las necesidades realmente sentidas por la población.
- El que ambos actores interactúen permite que las autoridades logren mayores logros durante su gestión.
- Facilita que la población pague tributos.

### **c) Participación ciudadana**

Es la llave que se les da a los ciudadanos, como parte de un derecho que es precisamente influir en las decisiones del gobierno, es un elemento fundamental de la democracia. La participación es una puerta en donde los mayores beneficiados son los ciudadanos y los que dan mayores beneficios son las políticas y programas públicos, que los entes del Estado ofrecen para satisfacer las necesidades, pero estas tienen que ser manifiestas y el medio es la participación social.

La participación ciudadana puede ser vista como “una herramienta de prevención de conflictos, en tanto propicia espacios de diálogo y permite conocer los reales intereses de los diferentes actores involucrados, su eficaz implementación permite no sólo el desarrollo, sino el empoderamiento de una ciudadanía responsable” (Bautista, 2011:5). Es primordial que las personas participen ya que los mismos son los que financian las políticas, programas y proyectos con el pago de sus impuestos, por lo que se deben aprovechar estos espacios.

Los ciudadanos se quejan de la corrupción, la impunidad, el abuso de poder, el autoritarismo como de otros aspectos, por lo que debe conocer que la participación ciudadana es el mejor medio que se le da a la población para combatir estos males que aquejan todo un sistema. Si se dice que la construcción de la ciudadanía, debe ser un proceso constante, también debe ser creativo, un proceso en el que todos deben ser responsables, por aportar valores sociales y trabajar arduamente en el fortalecimiento de la ciudadanía, de tal forma que se vea reflejada en participación ciudadana.

El futuro de la nación guatemalteca depende de dos partes fundamentales que son el Estado y la ciudadanía, generalmente se ven grandes espectáculos de civismos y educación hacia los “ciudadanos” pero realmente son actos sin contenido ni perspectiva proyectiva para el fortalecimiento de la ciudadanía y para que la misma genere participación ciudadana desde sus entornos, aunque esta sea una responsabilidad ciudadana.

Es responsabilidad y derecho de todo ciudadano guatemalteco generar conciencia crítica en las personas, de tal forma que se motive a la ciudadanía los grandes anhelos por construir una Guatemala diferente, es importante construir, defender y proteger el territorio cumpliendo con las responsabilidades, obligaciones y derechos del ciudadano.

Existen dos vertientes a tomar en cuenta, dentro de los procesos de participación ciudadana; “por un lado, se propone contribuir a mejorar la capacidad de los gobiernos en la toma de decisiones, y en la respuesta a las necesidades de sus ciudadanos buscando la legitimidad, la consolidación y la sustentabilidad de los regímenes democráticos” (PNUD, 2007:11).

#### **d) Participación comunitaria**

La participación comunitaria permite la coordinación estrecha entre la comunidad, instituciones locales, organizaciones y el sector salud. Para lograr la participación comunitaria existen condiciones básicas que muchas veces pueden presentarse en forma combinada, y en otros casos no existir por ello es muy importante tener en cuenta que la participación comunitaria no se realiza con los deseos sino con las acciones.

“El centro de organización y participación donde se generan las principales propuestas para la autogestión del desarrollo y en donde se busca la vinculación con el Gobierno mismo, se encuentra formado por el conjunto de organizaciones y movimientos que se originan en el nivel comunitario” SERJUS ((s.f):7) Cuando se menciona nivel comunitario se refiere a: aldea, caserío, paraje, cantón, barrio, colonia, parcelamiento, por lo que son consideradas autoridades comunitarias según la función que desempeñen.

Lo anterior refiere que la organización y la participación surge a nivel comunitario, representado la fuerza de cohesión e identidad de la propia comunidad. La participación ciudadana es una de las herramientas clave capaz de vincular a los vecinos de la comunidad con los órganos de gobierno. En el nivel comunitario el espacio de la democracia participativa es el mayor de todos, debido a la demografía y geografía menor, la población discute y analiza sus problemas en conjunto, proponiendo las soluciones que cree convenientes en las formas colectivas de autoridad.

La participación de la comunidad debe ser de carácter voluntario sin presiones ni autoritarismo. Debe haber una coordinación intersectorial, eso significa que todas las organizaciones formales (sector educación, la iglesia, etc.) y sectores informales (promotores, curanderos, etc.) puedan participar en conjunto.

#### **4.7. Desarrollo**

Conociendo un poco más sobre el contexto de la gerencia social, se tiene una relación con el desarrollo ya que “Desarrollo es un proceso que abarca el crecimiento económico y modernización económica y social, consistente en el cambio estructural de la economía y las instituciones (económicos, políticos, sociales y culturales) vigentes en el seno de la sociedad” (Scribano, 2009:24).

El desarrollo es entendido como la superación de las capacidades y fortalecimiento de las habilidades e implícitamente intervienen dos variables, siendo estas la calidad de vida y el bienestar; para generar mejores condiciones por medio del desarrollo, es necesario incrementar la calidad de vida en las personas.

Para alcanzar el bienestar es fundamental trascender de una situación o estado, a otro de mayores oportunidades, no sólo económicas sino de manera integral.

Guatemala es un país en donde se manifiesta un nivel elevado de desigualdades entre las poblaciones existentes, debido a la mala distribución de áreas de tierras, cultivables y no cultivables; esto quiere decir que una minoría de personas posee la mayoría de

áreas geográficas de tierra y por el otro lado, una gran mayoría de habitantes que vive en áreas rurales de los distintos departamentos del país, posee una porción mínima de tierra.

Debido a la debilidad en la implementación de políticas sociales en Guatemala, aún no se ha logrado el impacto de las mismas, por lo que la población que vive en pobreza y extrema pobreza, vive en condiciones no adecuadas, sin poder satisfacer las necesidades, que como ser humano, tiene derecho, y el gobierno no logra cumplir.

El desarrollo “es el proceso de decisiones y acciones por medio del cual las personas, las familias y las comunidades alcanzan mejores condiciones de vida: mejoran su salud, reciben educación, reciben apoyo para tener tierras y cultivarlas sin excluir a ninguna persona o grupo” (COINDE, 2003:43). El desarrollo es uno de los factores importantes, en la vida de los seres humanos, siendo el desarrollo un ende que se debe ir construyendo, en las distintas etapas de los seres humanos.

Es decir que el desarrollo requiere de creatividad, participación, estrategias definidas y actitudes emprendedoras entre los diferentes actores sociales y económicos locales para optimizar los recursos existentes en un territorio y generar las políticas sociales que en conjunto, incidan en la calidad de vida de una población.

#### **4.7.1 Desarrollo Social**

El desarrollo social es el proceso dinámico y multidimensional que conduce al mejoramiento sostenible del bienestar de los individuos, las familias, comunidades y sociedades en un contexto de justicia y equidad.

El desarrollo social se entiende como el bienestar y mejorar las condiciones de vida de las personas, mediante la utilización de conocimientos que son transformados en mecanismos básicos para impulsar alternativas eficientes, con el fin de mejorar las condiciones y situaciones en que viven las personas, sean éstas políticas, culturales, económicas e ideológicas; promoviendo equidad, justicia, empoderamiento y la constante búsqueda de un presente y futuro digno para vivir. “El desarrollo social está

dirigido, a la satisfacción de las necesidades básicas constituyendo un todo que es a la vez biológico, cultural, político, económico y ecológico, para ampliarse luego a otros aspectos, según sea la sociedad y el tipo de calidad de vida que en ella se desee alcanzar” (Arenales: 2011:8).

Una sociedad tiene una alta calidad de vida, cuando los seres humanos quienes la integran dentro de un marco de paz, libertad, justicia, democracia, equidad, tolerancia y solidaridad, tiene amplias y constantes posibilidades de satisfacer sus necesidades y desplegar todas sus potencialidades con mira a lograr su mejoramiento y realización personal y la realización de la sociedad como conjunto.

El desarrollo social puede fundamentarse en una idea innovadora que explica ampliamente, el comportamiento y los ideales que busca como proceso social; partiendo de la psicología comunitaria puede decirse del desarrollo social que es “un marco de interacción de distintos niveles en donde las personas, los sistemas sociales y la ideología fundamentan y constituyen un mismo objeto de estudio: la persona en desarrollo” (Musitu, Herrero, Cantera y Montenegro, 2004:2).

Actualmente el hablar de desarrollo social se está haciendo diferencia a los subproductos indeseables del desarrollo económico, como son ciertos impactos en la industrialización y de la urbanización en una sociedad de transmisión; también hace referencia a los cambios tecnológicos y económicos en los diferentes niveles de la realidad social y en los distintos aspectos estructurales del sistema social.

- Reducción de la desigualdad.
- Reducción de la pobreza.
- Fortalecimiento del estado democrático.
- Fortalecimiento de una ciudadanía plena, incluyente y responsable.

#### **4.7.2 Desarrollo humano**

El desarrollo humano es lograr capacidades y ampliar las libertades de las personas. No es suficiente que en una sociedad algunos de sus miembros gocen de un alto nivel

de desarrollo humano, la aspiración es que todas las personas tengan dicha opción, independientemente de su nacionalidad, de su lugar de residencia, de su género, edad, de su adscripción étnica, religiosa o de su orientación sexual.

Además, para vivir una vida creativa y productiva, es necesario tener la opción de participar activamente en los procesos y decisiones que definen el curso de la propia vida y la del conjunto de la sociedad. No basta tampoco que las actuales generaciones gocen de sus libertades y vivan una vida plena y satisfactoria si al hacerlo, ponen en riesgo las posibilidades de las que habrán de venir.

Es así como el desarrollo humano es también el proceso de procurar la ampliación de estas libertades de manera equitativa, participativa y sostenible. Sin embargo, ninguna sociedad contemporánea ha logrado alcanzar totalmente un desarrollo humano con estas características. “Persisten, tanto a escala global, y a lo interno de los países, asimetrías y desigualdades en las oportunidades reales que tienen las personas de vivir una vida digna, creativa y llena de valor” (PNUD, 2005:2).

#### **4.7.3 Desarrollo territorial**

El “Desarrollo Territorial” es una coyuntura a nivel nacional, para ello es importante hacer énfasis en las acciones del Sistema Nacional de Planificación Estratégica Territorial (SINPET).

Fortalecimiento de la integración territorial

- El desarrollo, a través de la planificación estratégica territorial, de áreas especializadas a nivel productivo y de servicios (industriales, agrícolas, mineras, potencial hidráulico, turismo, etc.).
- A través de la planificación estratégica territorial se identifican acciones que promueven el mejoramiento de la calidad ambiental y la conservación del patrimonio natural de la nación, así como el resguardo del equilibrio ecológico necesario.
- El desarrollo de territorios para el mejoramiento de condiciones de vida de la población, sean estos de orden económico, social, ambiental y cultural.

- La consolidación de centros urbanos (actuales o potenciales) alrededor de los cuales se desarrollen actividades productivas y que cuenten con recursos humanos y naturales apropiados.
- La promoción de una mayor articulación económica y social entre comunidades rurales y urbanas; el adecuado y equilibrado aprovechamiento de los recursos naturales y humanos, la ampliación y consolidación de los mercados locales y una adecuada y oportuna gestión de riesgo en el territorio.

La Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural establece que el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural es el ente encargado de formular políticas de desarrollo urbano y rural y ordenamiento territorial. Esta estrategia es una matriz de convergencia para guiar al Sistema de Consejos de Desarrollo de manera integral y coordinada, en la formulación de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo urbano y rural, que promuevan la descentralización.

Por lo tanto, el desarrollo territorial abarca todo Sistema Nacional de Planificación Estratégica Territorial (SINPET). El SINPET apoyará la elaboración de Planes Estratégicos Territoriales (PET) y Planes de Desarrollo Municipal (PDM), con objetivos de corto, mediano y largo plazo; que permitirán orientar la evolución y dinámica espacial de la economía.

De igual forma permitirán a la sociedad promover nuevas relaciones funcionales de los territorios entre sus ciudades, así como entre los espacios urbano y rural, con la ventaja de establecer una visión coherente de largo plazo que guíe la intervención pública y privada en el proceso de desarrollo territorial.

El factor clave para posibilitar el desarrollo territorial, se encuentra en la articulación entre el Estado y la Sociedad Civil, para cooperar con el desarrollo integral, de una comunidad, o un país. Por eso la PNUD (2011:37) plantea que “El desarrollo territorial se aborda desde una concepción holística, además del involucramiento de todos los sectores de la gestión pública, asimismo la concertación efectiva con la iniciativa privada, los gobiernos locales, la sociedad civil y los diferentes centros de investigación.

El desarrollo territorial es más un proceso en constante construcción, ya que su mayor intención es combatir la pobreza a través acciones que involucre a los diferentes actores de la sociedad para unir fuerzas y potencializar el nivel de vida de las familias de las comunidades y municipios. “El enfoque de desarrollo territorial rompe con visiones tradicionales de desarrollo rural, lo primero se define a partir de priorizar el territorio, lo multisectorial, la relación urbano rural y la equidad, como soportes sobre los cuales construir una estrategia integral de desarrollo” (Echeverri, R., y Echeverri, A., 2009:12).

El desarrollo territorial, es la capacidad del ser humano de utilizar el medio que lo rodea para transformarlo, y esto se combinan varios actores, principalmente el Estado y también importantísimo el rol de los actores de determinada realidad; ahora bien según Sevúlpeda, et al. (2003:50) “el enfoque territorial del desarrollo, las diversidades y especificidades de cada zona rural, su estrategia es de abajo hacia arriba, que promueve la participación, el involucramiento y la co-responsabilidad de la población en la definición de su propio desarrollo”.

#### **4.7.4 Desarrollo local**

El desarrollo local se puede entender de manera muy sintética como un proceso complejo, que es producto de una construcción colectiva a nivel local, que tiene como objetivo movilizar los recursos del territorio en torno de un proyecto común e incluir al conjunto de la población.

El Banco Mundial (2008:99) define el desarrollo local como “un fenómeno relacionado con personas trabajando juntas para alcanzar un crecimiento económico sustentable que traiga beneficios económicos y mejoras en la calidad de vida en la comunidad”. La “comunidad” se define aquí como una ciudad, pueblo, área metropolitana o región sub-nacional.” Mientras la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sugiere que el desarrollo local puede ser visto “como un proceso por medio del cual un cierto número de instituciones y/o personas locales se movilizan en una

localidad determinada con el fin de crear, reforzar y estabilizar actividades utilizando de la mejor manera posible los recursos del territorio.” (Reyes, y Calva, s/f.).

El desarrollo local implica básicamente el reconocimiento de las potencialidades y capacidades humanas de un territorio, personas que trabajan en conjunto para fortalecer el sistema económico que permite aumentar el desarrollo de las familias a través del involucramiento en actividades productivas.

#### **4.7.5 Desarrollo comunitario**

El desarrollo comunitario, también conocido como desarrollo rural, sus enfoques son principalmente la búsqueda y la lucha por alcanzar el bienestar social, principalmente de todos aquellos que se involucran o conviven en un contexto.

Los actores principales que deben impulsar el desarrollo comunitario, son precisamente los líderes de las comunidades, encargados de buscar métodos que faciliten gestión y procesos de desarrollo, los líderes deben involucrar activamente a sus comunidades de manera organizada.

Calderón, (2006:20) asegura que “promover la organización local y desarrollo comunitario por medio de métodos participativos que propicien la autogestión”. Esto conlleva a una relación de organización-desarrollo, no puede existir desarrollo sin antes la organización, pero una organización activa en la que los actores sean conscientes y comprometidos con su propia realidad, de esta manera los procesos llega a alcanzar el éxito y logran la sostenibilidad necesaria, a esto se le llama autogestión.

#### **4.8. Municipalismo**

Cuando se habla de municipalismo se hace referencia a dos realidades vinculadas pero diversas, según si concebimos el concepto de municipalismo en sentido amplio o restringido.

En un sentido amplio se incluye el repertorio de acciones, análisis y estrategias con que los movimientos sociales intervienen en la arena del gobierno local, incluyendo

intervenciones tan variadas como la protesta, la colaboración en el diseño de las políticas públicas de ámbito local mediante procesos participativos, el derecho a petición, la relación con los representantes electos y los partidos políticos tradicionales.

Se entiende por municipalismo la articulación por parte de los diferentes movimientos sociales locales de candidaturas electorales con el objetivo de obtener presentación en los órganos del gobierno municipal e incluir en el gobierno local. El municipalismo es, por tanto, responder a los problemas de la gente desde lo próximo, es confiar en el papel que las administraciones locales, se ha de desempeñar para dar beneficios reales a los vecinos, reforzando, a base de cercanía, participación y colaboración, las garantías de gobernabilidad que hoy en día exigen los municipios.

El municipalismo, como el trabajo social tienen gran relación ambos tienen la responsabilidad de atender los diferentes problemas por los que atraviesa la población, por lo mismo el trabajo social y el municipalismo deben fomentar la participación ciudadana para que desde el sentir de ellos puedan darse transformaciones que contribuyan a tener una mejor calidad de vida.

Echeverría, (2007:19) menciona el concepto de municipalismo como “un lenguaje universal basado en la participación, la colaboración y el respeto por lo público, una herramienta con la que los pueblos avanzan”. El municipalismo es un proceso basado en el compromiso de la ciudadanía y de las autoridades, en la intensa búsqueda de soluciones para vivir mejor; el municipalismo debe impulsar y respaldar las acciones que apunten a una descentralización democrática.

#### **4.8.1 Democracia**

La democracia hace referencia a una forma de organización estatal, en donde la promoción de la participación popular no se debe de perder y en donde las tareas desde la comunidad o la localidad deben ser de interés general. Por lo que se puede definir de la siguiente forma: “la democracia es una poliarquía cuyas características principales son la participación ampliada en los quehaceres públicos y la oposición

tolerada, en este sentido, ella es un sistema abierto y libre de organización social y de gobierno” (CENDEP, 2000:57).

La democracia es algo más que una forma de gobierno, en donde la base fundamental es la participación activa de las personas de distintas áreas urbanas y rurales de Guatemala. Por consiguiente mientras menos posibilidades de participación se le otorguen al pueblo, menos niveles de democracia se manifiestan en el mismo y el modelo autocrático de organización estará presente. La existencia de métodos directos e indirectos de participación en el régimen popular permite que la población participe en la toma de decisiones políticas dentro del Estado.

#### **a) Métodos directos**

En donde el pueblo toma decisiones concretas que habrán de cumplirse entre ellos pueden mencionarse: la iniciativa popular, el referéndum, el plebiscito y las elecciones.

#### **a) Los métodos indirectos**

Son aquellos en donde la comunidad o parte de ella influye o condiciona el ejercicio del poder, entre ellos se encuentran: la opinión pública, los partidos políticos, los grupos de presión, los grupos de tensión y las organizaciones no gubernamentales.

### **4.9. Organización**

Las organizaciones son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas. Las Organizaciones son el objeto de estudio de la Ciencia de la Administración, a su vez de otras disciplinas como la sociología, la economía, la psicología, y la antropología.

Dirigir una organización de manera eficiente es complejo por la variabilidad de la misma, el proceso de vida de una organización está compuesto de tres fases principales: la fase inicial es la del diseño organizacional, en ella se plantean su misión

es decir su ser, sus funciones y prioridades sustentando su hacer y finalmente su estar estableciendo su estructura y su ambiente.

Una organización desde la óptica del Trabajo Social, se considera importante resaltar el aporte teórico de Ander-Egg, (1995:211) quien afirma que “es la configuración de intenciones, que procura obtener un resultado determinado de acuerdo con sus fines y objetivos”. Tomando a Spencer quien ubica a la organización como un sistema de apoyo, se puede complementar con lo que plantea Ander-Egg, que la misma gira en la configuración de intenciones, por lo que determinado sistema no puede funcionar, si no es articulado por las intenciones cuya finalidad busca un resultado para sus miembros.

#### **4.9.1 Organización social**

Es un grupo de personas constituido formalmente para alcanzar, con la mayor eficiencia, determinados objetivos comunes que individualmente no es posible lograr: una empresa, un gobierno, una asociación de beneficencia, un partido político, una sociedad o una cooperativa. Una organización social puede ser cualquier institución en una sociedad que trabaja para socializar a los grupos o personas que pertenece a ellos.

Una organización social, está conformada, por personas que interactúan entre sí, en virtud que mantienen determinadas relaciones sociales, con el fin de obtener ciertos objetivos. Labra, (1992:18) menciona que una organización social “está formado por dos o más personas, los miembros son interdependientes y la conducta de uno de ellos influye en la conducta de los demás, comparten una ideología, un conjunto de valores, creencias y normas que regulan su conducta mutua”.

#### **4.9.2 Organización comunitaria**

La organización comunitaria es el espacio más concreto en donde lo actores interactúan de acuerdo a sus necesidades y demandas, con una característica más común, porque comparten un mismo territorio, como también comparten creencias y otras formas de vida; y en Guatemala el Estado consciente de la necesidad de

fortalecer la organización comunitaria, en el año 2002 ratificó y hace entrar en vigencia la Ley General de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

Calderón (2006:20) asegura que “promover la organización local y desarrollo comunitario por medio de métodos participativos que propicien la autogestión”, bajo el espíritu de autogestión comunitaria se crea el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, que en la actualidad ha tenido muchos resultados como la mayor participación de los comunitarios en ser parte en la transformación de los problemas sociales, sin embargo, hace falta muchísimo en cuanto al fortalecimiento total de la organización comunitaria, como es el caso del enfoque de género, que en la mayor parte del país, todavía se padece de la desigualdad y discriminación.

La organización comunitaria es el resultado de una necesidad compartida que motiva las personas de la comunidad a organizarse para la búsqueda de soluciones.

#### **4.10. Teorías Sociales**

Es la ciencia social que se dedica al estudio sistemático de la sociedad, la acción social y los grupos que la conforman. Estudia como son creadas, mantenidas o cambiadas las organizaciones y las instituciones que conforman la estructura social, el efecto que tiene en el comportamiento individual y social, y los cambios en estas, producto de la interacción social.

Las teorías sociales son corrientes filosóficas que aportan ideas básicas, para la comprensión y análisis de los distintos fenómenos presentes en la realidad social, coadyuvando al ejercicio de reflexión en las personas, sobre cada una de las situaciones, problemáticas o necesidades del ser humano.

Scribano (2009:43) menciona que las teorías sociales pueden ser entendidas como “la consolidación de un espacio discursivo que pudiese responder tanto a una auto-comprensión objetivista de las ciencias sociales como a la tentación de un contextualismo extremo cargado de consecuencias filosóficas y políticas”, aportando las teorías fundamentalmente al alcance del conocimiento.

#### **4.10.1 Teoría sociológica de lo comunitario**

Los cambios sociales tienen importantes implicaciones epistemológicas y metodológicas en la sociología y abren la puerta a analizar las Teorías, tal como la teoría de lo comunitario, que pretende dar una idea global de las relaciones sociales en la comunidad, y cómo estas pueden contribuir o afectar el desarrollo de las personas.

Durkheim plantea que la comunidad resulta central en las producciones teóricas de la sociología, No puede haber modernidad sin una comunidad previa, desintegrada, caída. Pero que permite vislumbrar un destino moderno distinto de su pérdida, la recomunización de la sociedad. (Giddens y Habermas, 2010:20)

Entonces Durkheim parte de la idea que la comunidad es la organización o agrupación social por naturaleza en sociedad, argumentando que la comunidad es “en sentido de grupos formados a partir de la intimidad, la cohesión emocional, la profundidad y continuidad de las relaciones humanas” (Nisbet, 1969:42). La comunidad sigue cumpliendo con la funcionalidad integradora de los individuos, mediante convergencias complementarias entre sí, los individuos se necesitan unos otros y compartir recursos, ideales, cultura, área geográfica y problemas sociales.

#### **4.10.2 Teoría social de grupos**

El grupo social es objeto de la investigación sociológica por lo que se ha investigado que “los grupos amplios, la aportación de los miembros individuales es demasiado reducida para influir en la conducta global del colectivo; en estos casos, hay personas ajenas al grupo que se benefician gratuitamente de la acción colectiva”. “En los grupos pequeños, la dinámica es muy diferente y la participación de los individuos puede ser intensa, en la medida que pueden conseguir objetivos concretos y limitados”. (Joaquim Mollins 1998:12).

La teoría de grupos es un consolidado de conocimientos que busca principalmente enfocar el estudio del comportamiento humano, en relación a las distintas formas de asociarse, sus causas y sus efectos principales. Joaquim Mollins (1998:16), argumenta que “el grupo no está constituido por agrupaciones de individuos, sino por un conjunto

de interacciones”. Esta teoría descompone los diferentes conceptos de “grupo” y hace referencia a las características principales que estos manifiestan.

Un grupo puede definirse como “un conjunto, cuyos componentes individuales están ligados entre sí por pautas y directrices comunes que manifiestan esquemas de interacción y coordinación que limitan y modulan las conductas individuales” (Laporta, 2006:16).

Greenstone (citado en Mollins, 1998:37) postuló que “en un grupo social sus miembros pueden estar divididos sobre objetivos concretos a conseguir, el hecho de conectar las actividades de estos grupos con los procesos de decisión incrementará la potencialidad y la eficiencia de los mismos”.

#### **4.10.3 Teoría de la acción social**

El pensamiento sociológico se empezó a reflexionar sobre la orientación del cambio social tomando en cuenta las acciones de los hombres sobre el destino colectivo y las acciones de la sociedad sobre los individuos. La esencia de una teoría de la acción es la descripción adecuada de las motivaciones y de las causas que promueven la acción social. Durkheim menciona que “la libertad y la educación moral son dos resultados positivos de la acción social, la cual puede ejercerse solamente en el marco de una relación de reciprocidad e intercambio mutuo entre la sociedad y el individuo” (Bruno, 2010:11).

La teoría de grupos se fundamenta en el estudio de las interacciones sociales, haciendo énfasis a los procesos que conllevan a las relaciones, acuerdos y compromisos adquiridos por los individuos en búsqueda de mejorar sus condiciones. La teoría de la acción social también abarca temáticas importantes en relación a los procesos políticos del ser humano; donde se identifican principalmente dos enfoques de estudio los cuales son el contrato social y el consenso social, como ideales para coordinar acciones que traigan intereses colectivos y vencer de esta forma problemas sociales generales, tanto para las comunidades, así como para los Estados.

## Referencias bibliográficas, documentales y web

### Libros

- A. Giddens y J.Habermas. (2010). *Comunidad y sentido en la teoría sociológica contemporánea*. Buenos Aires: CEIC.
- Ander-Egg, E. (1995). *Diccionario del Trabajo Social*. Argentina: Editorial Lumen.
- Banco Mundial/ EDIEN/ FONAPAZ. (1998). *Participación Social y Algunos de sus Mecanismos*. Guatemala edita.
- Calderón, R. (2006). *Organización Local y Desarrollo Social*. México: UNAM.
- Contreras, R. (2003). *Empoderamiento Campesino y Desarrollo Local*. Chile: CEPAL.
- Echeverría, F. (2007). *El Municipalismo como fuente del Desarrollo Urbano*. Guadalajara: PP Editorial.
- Figueroa, L. (2001). *Teoría y Cambio en las Organizaciones*. Chile: Salesianos Editorial.
- Fred, D. (1994). *La Gerencia Estratégica*. Colombia: Editorial Serie Empresarial.
- García, S. (1993). *Especificidad y rol en Trabajo Social*. Buenos Aires: Hvmánitas Editorial.
- Husserl, E. (1931). *La Fenomenología Social*. Buenos Aires: Crespo Editorial.
- Molins, J. (1998). *La Teoría de Grupos*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Labra, I. (1992). *Organizaciones Sociales*. Argentina: Edita.
- Laporta, F. (2006). *Sobre la teoría de la Democracia y el concepto de representación política: Algunas propuestas para el debate*. Cali, Colombia: CEPRED.
- María, R. (2002). *Aportes para Avanzar en la Conceptualización de la Intervención del Trabajo Social*. Revista Colombiana.
- Mayer y Davis (1999). *Justicia, Moralidad y Responsabilidad Social*. London: Blackwell Editorial.
- Midgley, M. (2007). *Trabajo Social, Concepto y Metodología*. Madrid: Paraninfo Editorial.

- Murillo, S. (2003). *Estrategias de la Comunicación Política*. México: Flacso
- Musitu, G.; Herrero, J.; Cantera, L.; y Montenegro, M. (2004). *Introducción a la Psicología Comunitaria*. Barcelona: Editorial UCO.
- Nisbet, R. (1960). *La comunidad como metodología en la formación del pensamiento sociológico*. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.
- Peña, J. (2008). *Teoría Política: poder, moral y democracia*. España: Alianza Editorial.
- Repetto, Fabian. (2005). *La gerencia social ante los nuevos retos del desarrollo social en América Latina*. Guatemala: Magna Terra Editores S.A.
- Sosa, G. (2012). *Las claves necesarias de una comunicación para la democracia*. México: Casa del Libro Editorial.
- Siguí Fajardo, N. (1998). *Introducción a la Gerencia Social*. Guatemala. URL, PROFASR.
- Scribano, A. (2009). *Estudios sobre la Teoría Social Contemporánea: Bhaskar, Bourdieu, Giddens, Habermas y Melucci*. Buenos Aires: Ediciones Ciccus.
- UVG. (2010). *Buena Práctica, Participación Comunitaria e Incidencia Política*. Guatemala: Fundación Soros.

## Documentos

- Arenales, Otto. (2008). *Antología de Gerencia Social III*. Antigua Guatemala, Universidad Rafael Landívar.
- Arenales, Otto. Grajeda A., y Castillo R. (2008). *Carpeta de Gerencia Social II*. Guatemala: PROFASR, Universidad Rafael Landívar.
- Arenales, Otto. (2011). *Gerencia Social II*. Antigua Guatemala, Universidad Rafael Landívar.
- Bautista, M. (2011). *Manual de Participación Ciudadana*. Perú: PERCAN.
- Bejarano, Carmen. (2005). *Antología del curso Legislación Social*. Guatemala.
- Bruno, L. (2010). *La acción social en la teoría sociológica: Una aproximación*. México.
- CENDEP, (2000). *La construcción de una cultura posible*. Guatemala.

- Echeverri, R., y Echeverri, A. (2009). *El enfoque territorial redefine el desarrollo rural*. Chile: FAO.
- Kisnerman, N. (1975). *Pensar el trabajo social: una introducción desde el construccionismo*. Buenos Aires.
- Koning, W. (2000). *El miedo desde la perspectiva de la psicología profunda y la astrología*. España.
- Mertón, (1993). *Trabajo Social, Concepto y Metodología*. Madrid.
- Mollins, Joaquim. (1998). *Ciencia Política*. España.
- Navarro, (2010). *Intervención Metodológica en Trabajo Social*. Buenos Aires.
- “Plan Estratégico Oficina Municipal de la Mujer 2012”.
- “Plan de Desarrollo Municipal Tecpán Guatemala 2011 al 2025”.
- “Plan Operativo Anual de la Oficina Municipal de la Mujer”.
- PNUD (2011). *Análisis Situacional de la malnutrición en Guatemala: sus causas y abordaje*. Guatemala edita.
- Pressman y Wildavsky. (1998). *La Gerencia de las Organizaciones no Comerciales*. Paris.
- Reyes, A. & Calva, L. (s/f). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Guatemala.
- SERJUS, (1998). *La organización participativa de la comunidad en el desarrollo integral del municipio. ¿Sueño o Realidad?*. Guatemala.
- Sevúlpeda S., et al. (2003). *El enfoque territorial del desarrollo rural*. Costa Rica: IICA.
- Sandoval, M. (2000). *La Participación Social y Política de los Jóvenes en el Horizonte del Nuevo Siglo*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Saavedra, K. (2006). *Gerencia Social un Enfoque Integral en la Gestión de Políticas y Programas*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- SERJUS. (s.f). *Liderazgo o Diligencia Comunal*. Guatemala.
- Tubac, R. (2003). *Antología del curso Historia Crítica del Trabajo Social*. Guatemala.

## Leyes

- Código Municipal (Decreto 12-2002). Guatemala.
- Constitución Política de la República de Guatemala (1,985). Guatemala.
- Ley De Consejos de Desarrollo Urbano y Rural (2,002). Guatemala.
- Ley General de Descentralización (2,002). Guatemala.

## Sitios electrónicos

- CELATS, (2009). *Hacia el estudio de la historia del Trabajo Social en América Latina*. Acción Crítica, 10(2), 13-21. Recuperado de <http://www.chichi.org/ac-cr-005-08> (consultado Abril 2014)
- COINDE, (2003). *Consejo de Instituciones de Desarrollo*, Magna Terra. Recuperado de [biblioteca.flacso.edu.gt/library/index.php?titleSpecial](http://biblioteca.flacso.edu.gt/library/index.php?titleSpecial).(consultado abril 2014)
- Gonzales, M. (2006). *Una gráfica de la Teoría del Desarrollo. Del crecimiento al desarrollo humano*. [Versión de librería pública]. Recuperado de [www.eumed.net/libros/2006/mga-des/cres](http://www.eumed.net/libros/2006/mga-des/cres) (consultado marzo 2014)
- Kliksberg B. (1997). *Hacia una gerencia social eficiente*. Disponible en <http://www.vinculado.org/documentos/gerencia-social.html> (consultado mayo 2014)
- PNUD, (2005). *El desarrollo humano y la etnicidad*. Recuperado de <http://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/49/Archivos/ca1.pdf>. (consultado mayo 2014)
- PNUD, (2007). *Proyecto: Construcción de ciudadanía y espacios de participación para el desarrollo sustentable*. Recuperado de [http://www.undp.org.mx/img/pdf/documento\\_de\\_proyecto\\_60813.pdf](http://www.undp.org.mx/img/pdf/documento_de_proyecto_60813.pdf) (consultado mayo 2014)
- Zúñiga, D. y Reina, S. (2010). *La importancia del Pensamiento Estratégico y de la Creatividad en la mipymes*. *Gestión y Desarrollo*, 7(3), 153-160. Recuperado de [http://servereditorial.usbcali.edu.co/editorial/libros/docus/gyd7\\_2\\_pdfs/10\\_pensamientoestrategico.pdf](http://servereditorial.usbcali.edu.co/editorial/libros/docus/gyd7_2_pdfs/10_pensamientoestrategico.pdf) (consultado marzo 2014)

# Anexos

## Anexo 1.

**Tabla de priorización de problemas**

No.	PROBLEMA	CRITERIOS				Total
		Magnitud 0-10	Severidad 0-10	Eficacia de solución 0.5-1.5	Factibilidad 0-1	
1.	Débil proyección de programas existentes.	7	7	1	1	14
2.	Limitada participación de incidencia política en la juventud.	7	8	1	1	15
3.	Poco acceso a los servicios básicos de salud de la población vulnerable.	8	7	0.5	1	7.5
4.	Poca participación ciudadana de las mujeres.	9	8	1	1	17
5.	Alto índice de migración por falta de oportunidades de empleo.	7	7	0.5	0	7

Fuente: elaboración propia con base en el análisis de datos obtenidos.

## **Anexo 2.**

**Informe ejecutivo de la socialización de resultados de la “Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala”.**

La Antigua Guatemala, noviembre 2014

## Índice

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
Introducción.....	1
Justificación.....	1
Objetivos.....	1
Descripción de actividades.....	2
Conclusiones.....	2

## **Introducción**

El presente informe ejecutivo permite dar a conocer los resultados del informe de socialización del proyecto, realizado con grupos de mujeres lideresas que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de las diferentes comunidades, iniciando con la justificación, objetivos de la actividad, descripción de actividades con el fin de dar a conocer los resultados obtenidos durante el proceso del proyecto para fortalecer el liderazgo del grupo de mujeres. La socialización es una de las partes fundamentales ya que a partir de este proceso se incentiva en los actores sociales interés para obtener resultados y experiencias novedosas.

## **Justificación**

Se elaboró con la finalidad de dar a conocer a los involucrados los resultados obtenidos de la “Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala”, con el propósito de dar a conocer a los involucrados directos e indirectos que por diversas situaciones no estuvieron acompañando de cerca el proceso de la formulación de las acciones estratégicas y al mismo tiempo dar seguimiento desde una perspectiva de trabajo en equipo, en busca del desarrollo de la comunidad.

## **Objetivo**

Socializar los resultados obtenidos del proyecto “Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala”.

## **Objetivos específicos**

- Fortalecer la comunicación de la Municipalidad de Tecpán Guatemala con el grupo de mujeres lideresas de las comunidades.
- Fomentar la participación de los actores involucrados para lograr resultados innovadores.

## **Descripción de las actividades**

En la presentación de resultados se contó con la presencia de los representantes del Concejo Municipal y el Alcalde Municipal, representante de la Oficina Municipal de la Mujer y persona enlace.

La actividad dio inicio con las palabras de bienvenida e introducción al tema de parte de la Trabajadora Social en PPS. Se dio a conocer el objetivo de la actividad realizada, y el proceso que se llevó para la selección del proyecto. De igual manera se dio a conocer el resultado de las fases y las actividades que se realizaron para su cumplimiento. Se realizó la presentación del proyecto, donde se enfatizaron los logros obtenidos de las actividades realizadas.

Se enfatizó algunos puntos que tuvieron impacto al trabajar con el grupo de mujeres lideresas los cuales son: La realización de talleres de capacitación a través del lenguaje materno lo que fortaleció la comunicación y participación. Se presentó la comisión que dará sostenibilidad al proyecto a las autoridades municipales, siendo el Concejo Municipal y Alcalde Municipal.

El Alcalde Municipal agradeció la estancia y las actividades realizadas dentro de la municipalidad. De igual manera expresaron su satisfacción de lo realizado las lideresas y personal enlace.

## **Conclusiones**

- La participación e involucramiento del grupo de mujeres lideresas contribuye a un trabajo en equipo brindando propuestas para un desarrollo comunitario.
- El trabajo en equipo entre comunidades fortalece el conocimiento, la comunicación y crea empoderamiento en cada uno de los líderes comunitarios.
- La comunicación fortalece el liderazgo de las mujeres para la coordinación y gestión de recursos en la realización de actividades.

**Anexo 3.**

**Informe ejecutivo de la Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el  
liderazgo de grupos de mujeres**

La Antigua Guatemala, noviembre 2014

## Índice

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
Introducción.....	1
Justificación.....	1
Objetivos.....	2
Descripción de actividades.....	2
Metodología.....	3
Acciones estratégicas.....	4
Conclusiones.....	6

## **Introducción**

El presente documento contiene la Formulación de acciones estratégicas se realizó con el apoyo del grupo de mujeres lideresas que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala.

Se planteó también un indicador de éxito el cual fue: Documento con las acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres, que plantea elementos de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de las mujeres de las comunidades.

Para el éxito del indicador también se tuvo el involucramiento del personal de la Oficina Municipal de la Mujer y del grupo de mujeres lideresas a través de trabajo en equipo y una buena comunicación.

## **Justificación**

En la actualidad el tema del liderazgo de las mujeres ha tenido un auge importante en la sociedad, y para lograr que las mujeres lideresas tengan la oportunidad de influir en la toma de decisión.

La inclusión de las mujeres en los espacios de toma de decisiones en todos los ámbitos de la sociedad es un medio para el desarrollo del municipio, a través de proceso de sensibilización, proceso de participación ciudadana y política, que responde a las demandas de la población que realizan a diario.

Respondiendo a las demandas de la población, es necesaria la implementación de acciones estratégicas que viabilicen la participación de las mujeres en el Municipio de Tecpán Guatemala, que permitirá abrir espacios de intercambio de conocimientos y de experiencias para cerrar las brechas y obstáculos que impiden la participación de la mujer en los espacios donde se decide por las necesidades y problemas.

Las acciones estratégicas permiten la integración de la mujer en los diferentes espacios de la sociedad, libre de prejuicios y desvalorización de sus aportes.

### **Objetivo**

Formular acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer.

### **Objetivos específicos**

- Establecer coordinaciones entre el grupo de mujeres lideresas y autoridades municipales por medio de acciones estratégicas.
- Desarrollar mecanismos que impulsen la participación de los grupos de mujeres establecidos en la Oficina Municipal de la Mujer.

### **Descripción de actividades**

Las acciones estratégicas buscan el desarrollo social a partir de la participación de las lideresas y autoridades municipales. En el proyecto desarrollado se utilizó la metodología participativa y de reflexión de la realidad social, se tomó en cuenta a la municipalidad por su papel de administradora y orientadora de los procesos de desarrollo.

Se obtuvo el apoyo del Concejo Municipal, empleados municipales para llevar a cabo el proceso de la práctica y se contó con la presencia de las lideresas quienes intervinieron en la formulación de las acciones estratégicas.

Así mismo, se realizaron diferentes talleres con el grupo de mujeres en horas de la tarde con el fin de contar con la presencia de las lideresas. Los talleres se brindaron a través del apoyo de facilitadores expertos en los temas que se desarrollaron en los talleres. Las acciones estratégicas se implementan a través del trabajo en equipo entre mujeres lideresas, personal de la Oficina Municipal de la Mujer y Trabajadora Social en PPS.

## **Metodología**

Para el logro de los resultados planteados se desarrollaron talleres en cada una de las fases, aplicando metodologías participativas, cada tema fue facilitado en el idioma materno para promover un ambiente de confianza a través de la cultura y para que los y las participantes se involucren de manera activa en cada uno de las actividades.

Durante el proceso de la guía metodológica se realizaron coordinaciones institucionales y gestiones con la Oficina Municipal de la Mujer para que brindaran apoyo con materiales didácticos para la elaboración de la guía.

A continuación se presenta un cuadro con las acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres de la Oficina Municipal de la Mujer. Se compone de un eje de acción que muestran el enfoque específico de trabajo y de estrategias que plantean las formas más efectivas de conseguir los objetivos, así mismo, aparecen las posibles acciones que deben desarrollarse para alcanzar el fortalecimiento del liderazgo. Las acciones estratégicas deben ser adaptativas y pueden ser replanteadas según las condiciones a las que se enfrenten, pensando siempre a mediano y largo plazo.

<b>Eje de acción</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Acciones estratégicas</b>
<b>Organización y liderazgo</b>	<b>1. Fortalecimiento del liderazgo de las mujeres</b>	<p>1. Fortalecimiento a través de talleres formativos y foros dirigidos a lideresas, desde el lenguaje propio de la comunidad.</p> <p>2. Promover campañas de sensibilización para la población, sobre la importancia de la organización y liderazgo de las mujeres.</p> <p>3. Incorporación de los grupos de mujeres en los temas de interés y la toma de decisiones del municipio.</p> <p>4. Incorporación de mujeres jóvenes líderes para fortalecer el grupo de mujeres existentes.</p> <p>5. Mapeo de liderazgo de mujeres en las áreas rurales y urbanas del municipio.</p> <p>6. Promover un comité de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer para gestionar proyectos sostenibles</p> <p>7. Creación de espacios participativos, donde se involucren y tomen decisiones a favor de la comunidad a la que representen.</p>
	<b>Incorporación de los distintos actores sociales e instituciones del municipio, mediante coordinaciones e</b>	<p>8. Establecer alianzas con otras municipalidades para realizar intercambios de experiencias entre lideresas y grupos organizados.</p> <p>9. Fomentar el trabajo en equipo dentro de las comunidades a fin de fortalecer el liderazgo de las mujeres.</p>

	<b>impulsando el trabajo en equipo.</b>	<p>10. Establecer coordinaciones y alianzas con otras instituciones, a nivel municipal y regional, para fortalecer a los grupos de lideresas organizadas del municipio.</p> <p>11. Gestionar el apoyo por parte de la municipalidad para realizar programas, proyectos y acciones con OG´s y ONG´s.</p> <p>12. Realizar foros consultivos e informativos sobre temas de interés para las mujeres lideresas, en coordinación con instituciones y organizaciones del municipio.</p> <p>13. Contactar a las principales lideresas del municipio para mantener comunicación directa.</p> <p>14. Dar seguimiento a las propuestas que las lideresas brindan para mejorar el desarrollo de sus comunidades.</p> <p>15. Impulsar diplomados sobre el empoderamiento de las mujeres de distintas edades.</p> <p>16. Intercambio de experiencia con mujeres que han ocupado espacio de toma de decisión desde diferentes niveles y espacios.</p>
--	---	---

## **Conclusiones**

- La comunicación a través del lenguaje materno promueve la participación y la confianza lo que facilita la propuesta e ideas de las mujeres lideresas.
- Se logró la formulación de las acciones estratégicas a través de las propuestas de las lideresas del municipio.

## **Anexo 4.**

### **Informe ejecutivo de la Conformación de la Comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas**

La Antigua Guatemala, noviembre 2014

## Índice

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
Introducción.....	1
Justificación.....	1
Objetivos.....	1
Descripción de actividades.....	1
Conclusiones.....	2

## **Introducción**

Se presenta el informe ejecutivo de la conformación de la comisión quien será la responsable de coordinar con las demás lideresas, para dar seguimiento a las acciones estratégicas.

Se presenta la justificación, objetivos, descripción de actividades, metodología y conclusiones, dando a conocer el proceso de la conformación de la comisión.

## **Justificación**

La conformación de la comisión para darle seguimiento a las acciones estratégicas está conformada por lideresas quienes son las responsables de darle continuidad a las propuestas del grupo de mujeres lideresas para fortalecer el liderazgo del grupo de mujeres lideresas de las distintas comunidades del Municipio de Tecpán Guatemala.

Para que la comisión se guie y realice las acciones estratégicas se desarrolla un plan de sostenibilidad donde se plasman las acciones a realizarse para el cumplimiento del proyecto. La comisión será la responsable de verificar el cumplimiento de las acciones estratégicas en el periodo propuesto.

## **Objetivo**

Conformar una comisión responsable que dé seguimiento a las acciones estratégicas.

## **Objetivos específicos**

- Establecer coordinaciones entre el grupo de mujeres lideresas para dar continuidad a las acciones estratégicas.
- Actuar con responsabilidad para que el proceso del proyecto continúe a través de la ejecución de las acciones estratégicas.

## **Descripción de actividades y metodología**

La conformación de la comisión se realizó brindando el taller de “importancia de la conformación de una comisión responsable para dar seguimiento a las acciones

estratégicas”. Se realiza una reunión con las lideresas para la conformación de la comisión a través de propuesta y votación para la conformación de dicha comisión.

Se levantó un acta donde se plasmó la conformación de la comisión, firmando las lideresas electas como responsables de sus respectivas funciones.

### **Conclusiones**

- La conformación de la comisión será la responsable de dar continuidad a las acciones estratégicas formuladas.
- Se logró la conformación de la comisión aprobada por el Concejo Municipal.

## **Anexo 5.**

**Plan de Sostenibilidad del proyecto**  
**“Formulación de acciones estratégicas Acciones Estratégicas para fortalecer el**  
**liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la**  
**Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala”.**

La Antigua Guatemala, noviembre 2014

## Índice

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
Introducción.....	1
Justificación.....	1
Objetivos.....	2
Metodología.....	3
Involucrados.....	3
Plan de sostenibilidad.....	4

## **Introducción**

El plan de sostenibilidad es un documento indispensable con el cual se espera darle continuidad al proyecto implementado. En el plan de sostenibilidad contiene propuestas, recomendaciones, expresiones claves que fueron tomados a partir de ideas identificadas en los diferentes procesos. El objetivo principal es ampliar los procesos y acciones que permitan clarificar el camino a seguir en el futuro.

En el presente documento contiene como primer elemento la justificación, en donde se detalla la importancia del documento y los beneficios que trae implementar las actividades propuestas en el seguimiento del proyecto.

Posteriormente se encuentran los objetivos que guían las actividades a realizar, así mismo se detalla la metodología utilizada que dio como resultado el documento, enunciando cada paso para lograr dicho documento.

Por último se presenta un cuadro donde se indican los procesos a implementar para asegurar la continuidad del proyecto, se describen las actividades necesarias, el tiempo en que deben ser implementadas y los responsables que tendrán a su cargo las diferentes actividades.

Se espera lograr darle sostenibilidad al proyecto ejecutado para continuar fortaleciendo el liderazgo de grupos de mujeres lideresas que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer del Municipio de Tecpán Guatemala.

## **Justificación**

Es necesario darle continuidad a los procesos y acciones que fueron propuestos a partir de las acciones estratégicas para el fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer. Es necesario que se involucren en el proceso del proyecto las lideresas esto con el fin de garantizar que sean implementadas y cumplidas cada una de las mismas.

Al diseñar el presente plan de sostenibilidad se tuvo en cuenta las recomendaciones y propuestas, ya que estas son la esencia de lo que debe realizarse y recogen las acciones claves que darán mayor efectividad e impacto a los procesos que se realizarán. Por otra parte, se tomó en cuenta durante la elaboración del plan, los intereses de las autoridades municipales y de cada uno de los actores que fueron parte del proyecto, esto debido a la involucramiento de la Oficina Municipal de la Mujer y Oficina de Recursos Humanos.

El plan de sostenibilidad no es simplemente una guía, sino un proceso que permita hacer que las propuestas realmente se vuelvan acciones y que los involucrados sean actores principales para poder lograr los resultados previstos en el proyecto. La sostenibilidad es un proceso que permite prolongar y continuar un proyecto, por ello la importancia de tomar en cuenta los resultados que fueron alcanzados y establecer una visión prospectiva en el proyecto.

El plan de sostenibilidad parte fundamental del proyecto debe hacer realmente un trabajo en conjunto con distintos actores sociales, compartiendo responsabilidades, asumiendo compromisos, acciones, con coordinaciones eficaces y eficientes, de esta manera lograr desarrollar mayores capacidades de gestión estratégica y trabajo en equipo.

### **Objetivo general**

Contribuir con la sostenibilidad de los procesos por medio de las “Acciones Estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Tecpán Guatemala”.

### **Objetivos específicos**

- Garantizar el seguimiento de las acciones estratégicas propuestas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres para contribuir al desarrollo social.
- Fomentar la participación del grupo de mujeres en espacios de toma de decisiones y priorización de proyectos desde la municipalidad.

## **Metodología**

La metodología desarrollada en este proceso fue participativa utilizando una serie de ideas de los actores sociales involucrados dentro del proyecto de práctica. Se desarrollaron diferentes técnicas grupales y trabajos en equipo.

Con la metodología utilizada se logró obtener ideas y propuestas de los participantes y de otros actores sociales involucrados. Se hizo uso de la sistematización de experiencias, seleccionando lo más importante de cada fase. También a través de trabajos grupales se elaboraron matrices de plan de sostenibilidad para que las participantes, describieran objetivos, actividades, tiempo, responsables, del plan de sostenibilidad del proyecto.

## **Involucrados**

El plan de sostenibilidad tiene como objetivo dar continuidad a los procesos que fueron desarrollados en el proyecto de intervención mediante la Práctica Profesional Supervisada, recomendando dar continuidad al trabajo a través de coordinaciones y alianzas.

El grupo de mujeres lideresas y personal de la municipalidad deben de trabajar en coordinación desde los espacios ya establecidos anteriormente, así mismo, dejar habilitado el espacio para que puedan involucrarse nuevos actores e instituciones gubernamentales o no gubernamentales.

El plan de sostenibilidad se constituye de elementos representados por una matriz que contiene los insumos más importantes para el seguimiento y continuidad de los procesos al mismo tiempo dando a conocer acciones más relevantes, que pueden darle continuidad a las acciones estratégicas formuladas, a continuación se describen a través de un plan de acción.

## Plan de Sostenibilidad

Objetivos	Actividades	Metodología	Tiempo	Responsables
Sensibilizar a la población beneficiaria, de la importancia del fortalecimiento del liderazgo para contribuir al desarrollo social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de un plan de trabajo, con estrategias y mecanismos para sensibilización de los temas a los socios</li> <li>• Ejecutando las acciones y mecanismos definidos para la sensibilización al grupo de lideresas</li> </ul>	Mesa de diálogo para socializar el plan	Julio a Septiembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina Municipal de la Mujer</li> </ul>
Gestionar para buscar apoyo financiero para la implementación de proyectos y acciones estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones para negociar y consensuar apoyos financieros, para la implementación de proyectos de fortalecimiento de liderazgo</li> <li>• Realizar coordinaciones con instituciones afines para gestionar financiamiento</li> </ul>	Intercambiar experiencias y coordinar con otras instituciones	Septiembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina Municipal de la Mujer</li> <li>• Comisión de seguimiento de acciones estratégicas</li> </ul>
Crear acuerdos con la Municipalidad para cumplir con los procesos de participación para el fortalecimiento del liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de reuniones para presentación de propuestas, elección de acuerdo y aprobación de los acuerdos y su implementación</li> </ul>	Mesa de diálogo para consensuar acuerdos	En el mes de agosto 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina Municipal de la Mujer</li> <li>• Comisión de seguimiento de acciones estratégicas</li> </ul>

Implementar procesos formativos a los grupos de mujeres para que se rescaten los valores culturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer coordinación con instituciones a fines.</li> <li>• Implementar foros municipales sobre temas socioculturales</li> </ul>	Talleres sobre motivación y liderazgo con la participación de lideresas	Durante el mes de septiembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina Municipal de la Mujer</li> </ul>
Contar con capital para implementar proyectos de desarrollo social y acciones estratégicas de participación comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación interinstitucional</li> <li>• Convocatorias a reuniones para definir, objetivos, metas, indicadores, resultados, instituciones en temas de fortalecimiento de liderazgo</li> <li>• Asambleas para negociar financiamientos para poder implementar los proyectos</li> </ul>	Lideresas gestionan sus propios recursos con asesoría de la OMM a través de negociaciones	Durante el mes de octubre y noviembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina Municipal de la Mujer</li> </ul>
Conformar redes de trabajo para coordinar acciones en conjunto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visitar instituciones para realizar negociaciones que trabajan a nivel municipal y regional</li> <li>• Audiencia y reuniones para dar a conocer los proyectos y las actividades, acciones de desarrollo social</li> <li>• Establecimiento de planes de trabajo para poder tener una mejor coordinación institucional</li> </ul>	<p>Coordinaciones con diferentes entidades para aunar esfuerzos</p> <p>Reuniones con instituciones gubernamentales y no gubernamentales para elaborar planes de trabajo</p>	En los meses de enero a mayo de 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina Municipal de la Mujer</li> <li>• Comisión de seguimiento de acciones estratégicas</li> </ul>
Incorporar líderes jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocatoria a líderes jóvenes para integrar el grupo</li> </ul>	Promover el liderazgo a través de la	En los meses de Junio a agosto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina Municipal de</li> </ul>

para fortalecer el liderazgo	<p>de mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucrar a líderes jóvenes en los grupos de mujeres para que brinden propuestas</li> </ul>	<p>participación activa de lideresas</p> <p>Talleres sobre motivación y liderazgo</p>	2014	la Mujer
Evaluar los proyectos, acciones y actividades implementados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de informes con resultados alcanzados.</li> <li>• Ejecución de reuniones para la presentación y análisis de resultados</li> </ul>	<p>Reunión de monitoreo de los proyectos, acciones y actividades</p> <p>Participación activa de los actores</p>	Septiembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina Municipal de la Mujer</li> <li>• Comisión de seguimiento de acciones estratégicas</li> </ul>

## **Anexo 6.**

### **FICHAS TÉCNICAS**

La presente cartera de proyectos, corresponde a los proyectos señalados en el análisis estratégico, los mismos se establecen como un apoyo para la institución.

## Ficha técnica No. 1

**Nombre del Proyecto:** “Desarrollo de talleres de formación a COCODES para fortalecer conocimientos, responsabilidades y derechos.”

**Objetivo general:** Brindar talleres de formación a COCODES para desarrollar sus conocimientos, responsabilidades y derechos.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y socializar el mismo para que haya sensibilización de parte de los COCODES y se desarrollarán tres talleres de formación a los participantes. También se conformará una comisión para darle seguimiento a los talleres establecidos con los participantes.

**Resultados previstos:**

- Desarrollados los talleres de formación a COCODES para fortalecer sus conocimientos, sus responsabilidades y sus derechos.
- Conformada la comisión para darle seguimiento a los talleres establecidos con los participantes.
- Capacitados los participantes para que puedan exigir sus derechos.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** enero a abril 2014.

**Costo estimado:** Q 115, 000.00

## Ficha técnica No. 2

**Nombre del Proyecto:** “Formulación de un plan de capacitación que fortalezca las capacidades a autoridades municipales sobre la conceptualización del desarrollo territorial”

**Objetivo general:** Contribuir al fortalecimiento institucional y capacidades a las autoridades municipales para conocer sobre la conceptualización del desarrollo territorial.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y socializar el mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se elaborará el plan de capacitación para fortalecer las capacidades a las autoridades municipales. Se tiene contemplado la conformación de una comisión para darle seguimiento al plan de capacitación que elaborarán los participantes.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Elaborado el plan de capacitación para que fortalezcan las capacidades a los participantes.
- Conformada la comisión para darle seguimiento al plan de capacitación.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** abril a junio 2014.

**Costo estimado:** Q 105, 300.00

### Ficha técnica No. 3

**Nombre del Proyecto:** “Desarrollo de un programa de capacitación sobre gestión y evaluación de proyectos a las autoridades municipales.”

**Objetivo general:** Contribuir al fortalecimiento municipal a través de un programa de capacitación sobre gestión y evaluación de proyectos para que haya participación activa de parte de los participantes.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y socializar el mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se elaborará el programa de capacitación junto con los participantes. También se conformará una comisión para darle seguimiento al programa de capacitación. Por último se presentarán test para evaluar el aprendizaje de los participantes sobre el programa elaborado.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Elaborado el programa de capacitación junto con los participantes.
- Conformada la comisión para darle seguimiento al programa de capacitación.
- Presentados los test a los participantes para evaluar el aprendizaje sobre el programa elaborado.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemal@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** junio a agosto 2014.

**Costo estimado:** Q 103, 800.00

## Ficha técnica No. 4

**Nombre del Proyecto:** “Diseño de estrategias de comunicación dirigidas hacia la comunidad para identificar proyectos sostenibles”

**Objetivo general:** Diseñar estrategias de comunicación dirigidas hacia la comunidad para identificar proyectos sostenibles y contribuir al fortalecimiento municipal.

**Breve descripción:** Se presenta y se socializa el proyecto para que haya sensibilización de parte de la comunidad de Tecpán. Se elaborarán las estrategias de comunicación para identificar proyectos sostenibles y se conformará una comisión para darle seguimiento a las estrategias diseñadas.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de la comunidad de Tecpán.
- Elaboradas las estrategias de comunicación para identificar proyectos sostenibles.
- Conformada la comisión para darle seguimiento a las estrategias elaboradas por parte de la comunidad de Tecpan.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** agosto a octubre 2014.

**Costo estimado:** Q 113, 400.00

## Ficha técnica No. 5

**Nombre del Proyecto:** “Diseño de un plan de acción que proyecte el desarrollo de capacidades sobre el liderazgo institucional.”

**Objetivo general:** Contribuir al fortalecimiento institucional a través de un plan de acción para que proyecte el desarrollo de capacidades sobre liderazgo institucional.

**Breve descripción:** Se presenta y se socializa el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se elaborará el plan de acción para que proyecte el desarrollo de capacidades sobre liderazgo institucional. Por último se hará la entrega presentación del plan de acción a las autoridades de la Municipalidad de Tecpán.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de la comunidad de Tecpán.
- Elaborado el plan de acción para que proyecte el desarrollo de capacidades sobre el liderazgo institucional.
- Presentado el plan de acción a las autoridades de la Municipalidad de Tecpán.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** noviembre a diciembre 2014.

**Costo estimado:** Q 124,000.00

## Ficha técnica No. 6

**Nombre del Proyecto:** “Desarrollo de capacitación institucional para impulsar la participación ciudadana de la población.”

**Objetivo general:** Capacitar a la población sobre temas de participación para que haya voz y voto de parte de los participantes.

**Breve descripción:** Se presenta y se socializa el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se desarrollarán las capacitaciones sobre participación ciudadana. Se conformará una comisión para darle seguimiento a las capacitaciones con los participantes.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Desarrolladas las capacitaciones sobre participación ciudadana.
- Conformada la comisión para darle seguimiento a las capacitaciones y obtener una sostenibilidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.

Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** enero a marzo 2015

**Costo estimado:** Q 108,000.00

## Ficha técnica No. 7

**Nombre del Proyecto:** “Desarrollo de talleres de sensibilización para fomentar espacios de diálogo entre líderes institucionales, para aunar esfuerzos y trabajar por el empoderamiento ciudadano.

**Objetivo general:** Desarrollar talleres de sensibilización para fomentar espacios de diálogo entre líderes institucionales, y trabajar por el empoderamiento ciudadano.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y socializar el mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se desarrollarán los talleres de sensibilización a los participantes y se conformará una comisión para darle seguimiento a los talleres con los participantes. Se elaborará un plan de sostenibilidad para la continuidad del proyecto.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Desarrolladas los talleres de sensibilización para fomentar espacios y trabajar por el empoderamiento ciudadano.
- Conformada la comisión para darle seguimiento a los talleres de sensibilización.
- Elaborado el plan de sostenibilidad para los participantes y trabajar por el empoderamiento ciudadano.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** abril a junio 2015.

**Costo estimado:** Q 119,650.00

## Ficha técnica No. 8

**Nombre del Proyecto:** “Creación de una red de autoridades locales, gubernamentales y no gubernamentales para el fortalecimiento del poder local”.

**Objetivo general:** Crear una red de autoridades locales gubernamentales y no gubernamentales para fortalecer el poder local para un mejoramiento desarrollo en la comunidad.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y socializar el mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se desarrollarán los talleres de para la creación de red. Se conformará una comisión para darle seguimiento al proyecto establecido.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Desarrollados los talleres para la creación de la red.
- Conformada la comisión para darle seguimiento a la red de autoridades locales gubernamentales y no gubernamentales.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** julio a septiembre 2015.

**Costo estimado:** Q 100,369.00

## Ficha técnica No. 09

**Nombre del Proyecto:** “Formulación de un plan de talleres de sensibilización sobre el liderazgo positivo entre instituciones a fines y autoridades locales”.

**Objetivo general:** Crear un plan sobre liderazgo positivo entre instituciones a fines de lucro para que haya una estrecha relación de liderazgo con las autoridades locales.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y apropiarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se desarrollarán los talleres para la creación del plan. Se conformará una comisión para darle seguimiento al proyecto establecido.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Desarrollados los talleres para la creación del plan sobre liderazgo.
- Conformada la comisión para darle seguimiento al proyecto establecido.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** octubre a diciembre 2015.

**Costo estimado:** Q 110,788.00

## Ficha técnica No. 10

**Nombre del Proyecto:** “Formulación de un plan de acción de redes institucionales formando comisiones para fortalecer la capacidad de gestión y contribuir a la credibilidad de cada institución involucrada.”

**Objetivo general:** Crear un plan de acción de redes institucionales formando comisiones y fortalecer la capacidad de gestión, contribuyendo la credibilidad de cada institución involucrada.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y socializar el mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se elaborará el plan de acción de redes institucionales. Se conformará una comisión para darle seguimiento al proyecto establecido.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Elaborado el plan de acción de redes institucionales para fortalecer la capacidad de gestión.
- Conformada la comisión para darle continuidad al plan de acción de redes institucionales.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** enero a marzo 2016.

**Costo estimado:** Q 99,400.00

## Ficha técnica No. 11

**Nombre del Proyecto:** “Formulación de propuestas de empoderamiento y participación ciudadana para promover el ejercicio de la ciudadanía.

**Objetivo general:** Formular propuestas de empoderamiento para promover el ejercicio de la ciudadanía.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y apropiarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se elaborarán las propuestas de empoderamiento y participación ciudadana para promover el ejercicio de la ciudadanía. Se conformará una comisión para darle seguimiento al proyecto establecido.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Elaboradas las propuestas empoderamiento y participación ciudadana para promover el ejercicio de la ciudadanía.
- Conformada la comisión para darle continuidad a la formulación de propuestas y que haya una sostenibilidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** abril a junio 2016.

**Costo estimado:** Q 126,800.00

## Ficha técnica No. 12

**Nombre del Proyecto:** “Desarrollo de talleres para impulsar iniciativas de formación a grupos comunitarios para el fortalecimiento de proyectos productivos”.

**Objetivo general:** Desarrollar talleres para impulsar iniciativas de formación a grupos comunitarios y fortalecer proyectos productivos.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y apropiarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se desarrollarán los talleres para impulsar iniciativas de formación a grupos comunitarios para el fortalecimiento de proyectos productivos. Se conformará una comisión para darle seguimiento al proyecto establecido.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Desarrollados los talleres que impulsarán iniciativas de formación a grupos comunitarios.
- Conformada la comisión para darle continuidad a los talleres establecidos.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.

Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** julio a septiembre 2016.

**Costo estimado:** Q 100,900.00

## Ficha técnica No. 13

**Nombre del Proyecto:** “Creación de espacios institucionales para potencializar las capacidades y habilidades de los líderes y lideresas.”.

**Objetivo general:** Crear espacios institucionales para potencializar las capacidades y habilidades de los líderes y lideresas.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y apropiarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los líderes y lideresas. Se desarrollarán talleres para crear espacios institucionales que potencialicen las capacidades de los líderes y lideresas. Se conformará una comisión para darle seguimiento al proyecto establecido.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los líderes y lideresas.
- Desarrollados los talleres para crear espacios institucionales que potencialicen las capacidades de los líderes y lideresas.
- Conformada la comisión para darle continuidad a los talleres establecidos.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** octubre a diciembre 2016

**Costo estimado:** Q 107,300.00

## Ficha técnica No. 14

**Nombre del Proyecto:** “Diseño de estrategias para impulsar espacios donde la ciudadanía se involucre en el desarrollo social del municipio.”

**Objetivo general:** Diseñar estrategias para impulsar espacios donde la ciudadanía se involucre en el desarrollo social del municipio.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y apropiarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se diseñarán las estrategias para impulsar espacios donde la ciudadanía se involucre en el desarrollo social del municipio. Se conformará una comisión para darle la sostenibilidad del proyecto.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los líderes y lideresas.
- Diseñadas las estrategias para impulsar espacios donde la ciudadanía se involucre en el desarrollo social del municipio.
- Conformada la comisión para la sostenibilidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** enero a marzo 2017.

**Costo estimado:** Q 115,420.00

## Ficha técnica No. 15

**Nombre del Proyecto:** “Implementar talleres de sensibilización para el grupo de lideresas y líderes comunitarios con el tema de derechos y obligaciones hacia el municipio”.

**Objetivo general:** Desarrollar talleres de sensibilización para el grupo de lideresas y líderes comunitarios con el tema de derechos y obligaciones hacia el municipio.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y apropiarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se desarrollarán los talleres a los participantes. Se conformará una comisión para darle la sostenibilidad del proyecto.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Desarrollados los talleres para los líderes y lideresas con los temas establecidos.
- Conformada la comisión para la sostenibilidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.

Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** abril a junio 2017.

**Costo estimado:** Q 120,500.00

## Ficha técnica No. 16

**Nombre del Proyecto:** “Formulación de acciones estratégicas para fortalecer el liderazgo de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer.”.

**Objetivo general:** Formular acciones estratégicas de grupos de mujeres que forman parte de la Oficina Municipal de la Mujer, para fortalecer el liderazgo de ellas.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y apropiarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se desarrollarán los talleres a los participantes y se conformará una comisión para darle la sostenibilidad del proyecto.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Desarrollados los talleres para los líderes y lideresas con los temas establecidos.
- Conformada la comisión para la sostenibilidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** abril a junio 2017.

**Costo estimado:** Q 120,500.00

## Ficha técnica No. 17

**Nombre del Proyecto:** “Desarrollo de un plan de acción de intercambio de experiencias entre autoridades y líderes comunitarios para lograr el fortalecimiento de los grupos.”

**Objetivo general:** Desarrollar un plan de acción de intercambio de experiencias entre autoridades y líderes comunitarios para lograr el fortalecimiento de los grupos.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y apropiarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se se elaborará un plan de acción de intercambio de experiencias entre autoridades y líderes comunitarios para lograr el fortalecimiento de los grupos. Se conformará una comisión para darle la sostenibilidad del proyecto.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Elaborado el plan de acción de intercambio de experiencias entre autoridades y líderes comunitarios para lograr el fortalecimiento de los grupos.
- Conformada la comisión para la sostenibilidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** julio a septiembre 2017.

**Costo estimado:** Q 122,700.00

## Ficha técnica No. 18

**Nombre del Proyecto:** “Desarrollo de un plan de acción de liderazgo para potencializar la disponibilidad de lideresas para generar más participación dentro de la comunidad.”

**Objetivo general:** Desarrollar un plan de acción de liderazgo para potencializar la disponibilidad de lideresas para generar más participación dentro de la comunidad.”

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y apropiarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se desarrollará el plan de acción de liderazgo para potencializar la disponibilidad de lideresas para generar más participación dentro de la comunidad. Se conformará una comisión para darle la sostenibilidad del proyecto.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Elaborado el plan de acción de liderazgo para potencializar la disponibilidad de lideresas para generar más participación dentro de la comunidad de los grupos.
- Conformada la comisión para la sostenibilidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.

Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** octubre a diciembre 2017.

**Costo estimado:** Q 112,600.00

## Ficha técnica No. 19

**Nombre del Proyecto:** “Diseño de estrategias para la formación de líderes y lideresas que puedan hacer incidencia política en sus comunidades.”

**Objetivo general:** Diseñar estrategias para la formación de líderes y lideresas que puedan hacer incidencia política en sus comunidades.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y apropiarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se diseñarán estrategias para la formación de líderes y lideresas que puedan hacer incidencia política en sus comunidades. Se conformará una comisión para darle la sostenibilidad del proyecto.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Diseñadas las estrategias para la formación de líderes y lideresas que puedan hacer incidencia política en sus comunidades Elaborado el plan de acción de intercambio de experiencias entre autoridades y líderes comunitarios para lograr el fortalecimiento de los grupos.
- Conformada la comisión para la sostenibilidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** abril a junio 2018.

**Costo estimado:** Q 102,000.00

## Ficha técnica No. 20

**Nombre del Proyecto:** “Desarrollo de un plan de acción para intercambio de experiencias entre lideresas de las diferentes comunidades para enriquecer la participación y el liderazgo”

**Objetivo general:** Desarrollar un plan de acción para intercambio de experiencias entre lideresas de las diferentes comunidades para enriquecer la participación y el liderazgo.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y apropiarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se desarrollará un plan de acción para intercambio de experiencias entre lideresas de las diferentes comunidades para enriquecer la participación y el liderazgo. Se conformará una comisión para darle la sostenibilidad del proyecto.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Formulado el plan de acción para intercambio de experiencias entre lideresas de las diferentes comunidades para enriquecer la participación y el liderazgo.
- Conformada la comisión para la sostenibilidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** julio a septiembre de 2018.

**Costo estimado:** Q 107,278.00

## Ficha técnica No. 21

**Nombre del Proyecto:** “Formulación de estrategias de sensibilización hacia organizaciones comunitarias para impulsar el liderazgo positivo”

**Objetivo general:** Formular estrategias de sensibilización hacia organizaciones comunitarias para impulsar el liderazgo positivo.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y adaptarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los involucrados. En la segunda fase se formularán estrategias de sensibilización hacia las organizaciones comunitarias. En la tercera fase se conformará una comisión para darle continuidad al proyecto.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Formuladas las estrategias de sensibilización para las organizaciones comunitarias.
- Conformada la comisión para continuidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** julio a octubre de 2018.

**Costo estimado:** Q 113,526.00

## Ficha técnica No. 22

**Nombre del Proyecto:** “Diseño de estrategias para el fortalecimiento de la organización en las comunidades a través de los COCODES.”

**Objetivo general:** Diseñar estrategias para el fortalecimiento de la organización en las comunidades a través de los COCODES.

**Breve descripción:** Consiste en presentar el proyecto al inicio para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se diseñarán las estrategias para el fortalecimiento de la organización en las comunidades a través de los COCODES. Se conformará una comisión para darle la sostenibilidad del proyecto.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Diseñadas las estrategias para el fortalecimiento de la organización en las comunidades.
- Conformada la comisión para la sostenibilidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** marzo a julio de 2018.

**Costo estimado:** Q 103,452.00

## Ficha técnica No. 23

**Nombre del Proyecto:** “Creación de una red comunitaria para potencializar sus capacidades en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.”

**Objetivo general:** Crear una red comunitaria para potencializar sus capacidades en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y apropiarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se creará una red comunitaria para potencializar sus capacidades en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario. Se conformará una comisión para darle la sostenibilidad del proyecto.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Creada la red comunitaria para potencializar sus capacidades en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.
- Conformada la comisión para la sostenibilidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** septiembre a diciembre de 2018.

**Costo estimado:** Q 96,000.00

## Ficha técnica No. 24

**Nombre del Proyecto:** “Desarrollo de talleres para el fortalecimiento de autoridades comunitarias y la priorización de sus necesidades y demandas.”

**Objetivo general:** Desarrollar talleres a las autoridades comunitarias para el fortalecimiento y la priorización de sus necesidades y demandas.

**Breve descripción:** Al inició se presenta y se socializa el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se desarrollarán los talleres para el fortalecimiento de autoridades comunitarias y la priorización de sus necesidades y demandas. Se conformará una comisión para darle la sostenibilidad del proyecto.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Desarrollados los talleres para el fortalecimiento de autoridades comunitarias y la priorización de sus necesidades y demandas.
- Conformada la comisión para la sostenibilidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** julio a septiembre de 2018.

**Costo estimado:** Q 100,852.00

## Ficha técnica No. 25

**Nombre del Proyecto:** “Desarrollo de un plan de capacitaciones que motive el intercambio de experiencias entre grupos bases para contribuir a la organización comunitaria.”

**Objetivo general:** Desarrollar un plan de capacitaciones que motive el intercambio de experiencias entre grupos bases para contribuir a la organización comunitaria.

**Breve descripción:** El proyecto consiste en presentar y apropiarse del mismo para que haya sensibilización de parte de los participantes. Se desarrollará un plan de capacitaciones que motive el intercambio de experiencias entre grupos bases para contribuir a la organización comunitaria. Se conformará una comisión para darle la sostenibilidad del proyecto.

**Resultados previstos:**

- Presentado y socializado el proyecto para que haya sensibilización de parte de los participantes.
- Desarrollado el plan de capacitaciones que motive el intercambio de experiencias entre grupos bases para contribuir a la organización comunitaria.
- Conformada la comisión para la sostenibilidad del proyecto.

**Institución responsable:** Municipalidad de Tecpán Guatemala.

**Ubicación:** 1era. Calle 1-13 zona 4, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

**Teléfonos:** 78404231-78404239 – Tele/Fax: 78403030

**Dirección electrónica:** Correo: muni.tecpanguatemala@gmail.com

**Personas responsables:** Lic. Jhonatan Tzuquen, Director de Recursos Humanos.  
Ana Marina Chacach Catú, Trabajadora Social en práctica profesional supervisada.

**Población beneficiada:** 1,000 habitantes organizados de las comunidades del municipio de Tecpán Guatemala.

**Período de ejecución:** julio a septiembre de 2017.

**Costo estimado:** Q 98,000.00