

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

FORMULACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ASOCIACIÓN DE MUJERES
"IXPIYAKOK" (ADEMI), TECPÁN GUATEMALA, CHIMALTENANGO
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

NANCY PAOLA JUAREZ BATZ
CARNET 20706-09

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 DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ASOCIACIÓN DE MUJERES
"IXPIYAKOK" (ADEMI), TECPÁN GUATEMALA, CHIMALTENANGO
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR
NANCY PAOLA JUAREZ BATZ

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. ANGEL GILBERTO CASTILLO PALMA

Guatemala, 14 de junio de 2014

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

Estimado Lic. Higueros:

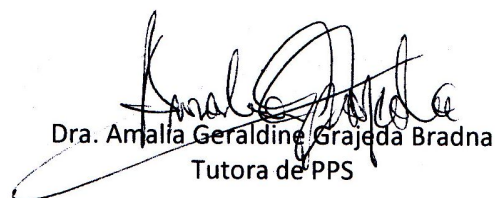
Por este medio le informo que fui tutora de la señorita Nancy Paola Juárez Batz, quien se identifica con el número de carné: 20706-09.

La señorita Juárez desarrolló el proyecto de Práctica Profesional Supervisada denominado: Formulación del enfoque de género en la Asociación de Mujeres "Ixpiyakok" (ADEMI), Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

El desarrollo del proceso de ejecución del proyecto fue adecuado, cumpliendo las 200 horas de práctica, así como con la elaboración y entrega oportuna del informe final de la Práctica Profesional Supervisada, según lo estipula los lineamientos de la Carrera de Trabajo Social, por lo que doy por aprobado el proceso y en consecuencia aprobado el curso de 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. 04435-2014

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 NANCY PAOLA JUAREZ BATZ, Carnet 20706-09 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. 04575-2014 de fecha 4 de octubre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

FORMULACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ASOCIACIÓN DE MUJERES
"IXPIYAKOK" (ADEMI), TECPÁN GUATEMALA, CHIMALTENANGO

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

ÍNDICE

Contenido	Pág.
Introducción	1
Capítulo I: Plan General de la PPS	
1.1 Marco organizacional	2
1.2 Análisis situacional del área de proyección social	8
1.3 Análisis estratégico	18
1.4 Diseño del proyecto	28
Capítulo II: presentación de resultados	
2.1 Fase I: Socialización del proyecto a ejecutar y coordinación de actividades con los entes involucrados para su implementación	51
2.2 Fase II: Capacitación al personal de ADEMI sobre la importancia del manejo del enfoque de género en sus programas y proyectos.	52
2.3 Fase III: Aprobación y socialización de los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en ADE	57
2.4 Fase IV: Organización del comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI	59
Capítulo III: análisis de resultados	
3.1 La apertura estratégica de espacios participativos mediante el intercambio de experiencias, propicia el desarrollo de capacidades	61
3.2 El análisis crítico constructivo viabiliza que, trabajar el enfoque de género, no implica trabajar con uno de los sexos.	66
3.3 El manejo estratégico de las relaciones interpersonales, como herramienta, propicia respeto y valor humano en los procesos de desarrollo social.	70
3.4 Recomendaciones	72
3.5 Conclusiones	72

Capítulo IV: marco teórico-conceptual		
4.	Mapa conceptual	73
4.2	Trabajo Social	74
4.3	La Gerencia Social	77
4.4	Desarrollo	82
4.5	Perspectiva de género	87
4.6	Enfoque estratégico	90
4.7	Participación ciudadana	95
	Fuentes consultadas	97
	Anexos	98
	Informe ejecutivo del producto sobre los mecanismos que viabilizarán el manejo del enfoque de género en ADEMI.	
	Informe ejecutivo del producto sobre la conformación del comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI Informe ejecutivo, del producto.	
	Plan de sostenibilidad del proyecto.	
	Cartera de proyectos.	

RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento hace referencia el trabajo realizado mediante la Práctica Profesional Supervisada (PPS) en la Asociación de Mujeres “*Ixpiyakok*” (ADEMI). El proyecto ejecutado se denomina: Formulación del enfoque de género en La Asociación de Mujeres “*Ixpiyakok*” (ADEMI) Tecpán Guatemala, Chimaltenango. El enfoque de género fue trabajado como una estrategia de desarrollo social en ADEMI mediante la formulación de mecanismos que viabilizarán el manejo del tema en los programas y proyectos de la Asociación.

Para la realización de la práctica se trabajó con el personal de la Asociación y lideresas comunitarias que conforman la junta directiva. Es importante hacer mención, que el proceso se hizo en dos etapas, la primera fue la elaboración del plan de práctica y la segunda fue la ejecución de la misma. La ejecución de la práctica se realizó en cuatro fases que permitieron alcanzar los objetivos previstos durante la formulación del proyecto.

Asimismo, el proceso permitió la identificación de tres grandes resultados:

1. La apertura estratégica de espacios participativos mediante el intercambio de experiencias, propicia el desarrollo de capacidades.
2. El análisis crítico constructivo viabiliza que, trabajar el enfoque de género, no implica trabajar con uno de los sexos.
3. El manejo estratégico de las relaciones interpersonales, como herramienta, propicia respeto y valor humano en los procesos de desarrollo social.

Finalmente, se elaboró el plan de sostenibilidad que hace referencia a la perduración a largo plazo del manejo del enfoque de género en ADEMI, así también, las fichas de proyectos como aporte a la Asociación.

INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta el informe final de Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, la cual fue realizada en la Asociación de Mujeres “*Ixpiyakok*” (ADEMI), ubicada en Tecpán Guatemala, Chimaltenango. El informe consta de cuatro capítulos: el Capítulo I presenta el plan general de la Práctica Profesional Supervisada, el Capítulo II presenta en cuatro fases los resultados obtenidos, el Capítulo III presenta el análisis de resultados obtenidos y el Capítulo IV presenta el marco teórico-conceptual.

En el Capítulo I, que hace referencia al Plan General de Práctica, se trabajó el Marco Organizacional, donde se seleccionó el área de proyección social. Asimismo, se realizó el Análisis Situacional donde se identificaron los problemas generales del área de proyección del centro de práctica, esto permitió la selección de, “la poca participación de la mujer en escenarios de carácter social, político y económico”, como problema central.

Seguidamente, se trabajó el Análisis Estratégico donde se identificaron los posibles proyectos que dieran solución a la problemática seleccionada, asimismo se identificó el proyecto a ejecutar mediante el proceso de la PPS que fue: “formulación del enfoque de género en la Asociación de Mujeres “*Ixpiyakok*” (ADEMI), Tecpán Guatemala, Chimaltenango”. Por último este capítulo presenta el Diseño del Proyecto de Intervención que responde de una manera estratégica a las demandas de ADEMI.

El Capítulo II hace referencia a la presentación de resultados de acuerdo a las cuatro fases establecidas en el diseño del proyecto, en cada una de las fases se presenta: objetivo, resultados previstos, resultados no previstos, descripción de actividades y observaciones. En el Capítulo III se presenta el Análisis de Resultados, conclusiones y recomendaciones que se identificaron mediante el proceso de la PPS. El Capítulo IV comprende el marco teórico-conceptual que sustenta el trabajo realizado; asimismo en los anexos se presenta, cartera de proyectos, informes ejecutivos y el plan de sostenibilidad que queda como aporte para ADEMI.

CAPÍTULO I

1. Plan general de práctica profesional supervisada

1.1. Marco organizacional

1.1.1. Antecedentes

Asociación de mujeres *Ixpiyakok* con siglas ADEMI nace a la vida pública conforme su inscripción legal el 19 de mayo del año 1,995. Es una Asociación sin fines de lucro, sin adscripción o pertenencia partidista, cuya finalidad última es servir y atender a la población desposeída, especialmente a mujeres indígenas del área rural.

Una organización con credibilidad de sus asociadas y reconocida ante organizaciones civiles, no gubernamentales a nivel nacional e internacional, comprometida e interlocutora de las demandas en favor de las mujeres. Con suficiente experiencia en trabajo comunitario con mujeres mayas y su realidad contextual la que mantiene la razón de ser de sus programas como educación, salud y agroecología-desarrollo económico local. Gracias a las alianzas y redes mantiene un acercamiento directo con la población comunitaria, autoridades y todas las agrupaciones locales que han aportado al logro exitoso de su trabajo técnico y operativo.

1.1.2. Naturaleza y áreas de proyección

- **Naturaleza**

Esta organización surgió como una iniciativa nacida de mujeres mayas en la búsqueda de respuestas inmediatas a necesidades básicas de sobrevivencia y ayuda mutua psicológica para atender, superar y olvidar las heridas de su pasado; por estas y otras razones aún por descubrirse, ADEMI se constituye organizativamente en la vida pública legal, como una institución netamente de y para mujeres mayas, considerando de vital importancia las prácticas que caracterizan al pueblo maya, como el de compartir, respetar sus conductas, creencias y valores. A raíz de ello nace el lema “*Mujeres*

Mayas Tejedoras de Sabiduría, Sembradoras del Desarrollo en su idioma *kaqchikel* "Ixpiyakok", donde expresan su filosofía.

- **Áreas de proyección**

- ✓ **Agroecología alimentaria y desarrollo económico local**

Consiste en el fortalecimiento de capacidades de mujeres, en acciones productivas tales como agropecuario, agroecológico, alternativas tradicionales sostenibles, artesanías y pequeños negocios enfocado al comercio justo y solidario, mediante asesorías técnicas, organización comunitaria, incidencia política y administración de pequeños fondos comunales en la localidad.

- ✓ **Salud**

Desarrolla acciones en salud preventiva y curativa con comadronas, promotores de salud, mujeres en edad reproductiva, mujeres jóvenes, adolescentes, preadolescentes, niñas y niños menores de cinco años de edad, mediante formaciones educativas y jornadas médicas, en los temas de reproducción sexual, enfermedades de transmisión sexual, VIH/sida, uso y manejo de medicinas tradicionales, soberanía alimentaria, orientación en planificación familiar, con estrategias y metodologías vivenciales, demostrativas, teorías haciendo-aprendiendo, consejerías e intercambios.

- ✓ **Educación y desarrollo social**

Promueve y fomenta oportunidades a mujeres mayas preadolescentes, adolescentes, mujeres adultas con poca oportunidad de formación escolarizada y educación no formal, población de escasos recursos económicos, con situaciones y condiciones de vida precaria, alfabeta y analfabeta; esto con la finalidad de coadyuvar con acciones de desarrollo integral que favorezcan espacios de interlocución que brinden a la mujer maya rural, oportunidades de formación intelectual, participación activa y sensibilización sobre su propia situación y condición de vida, de manera que los espacios ganados en las políticas públicas, en el sistema estructural y otros cargos de incidencia, fortalezcan su criterio personal desde su cultura y su realidad.

1.1.3. Ubicación

- ✓ Dirección: ADEMI se ubica en la 1ra. Avenida 3-27 "A" zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.
- ✓ Teléfono: (502) 4145-5048

1.1.4. Tamaño y cobertura

- **Tamaño**

Actualmente, la Asociación cuenta con cuatrocientas asociadas y/o beneficiarias, quienes están distribuidas en treinta comunidades rurales de los departamentos de Chimaltenango y Santa Cruz de El Quiché.

- **Cobertura**

Dentro del Departamento de Chimaltenango, ADEMI trabaja con comunidades de los municipios de Patzún, Santa Apolonia, San José Poaquil y San Juan Comalapa.

1.1.5. Estructura organizativa

Como principal representante de ADEMI, se encuentran las comunidades organizadas, en ellas se han identificado a las lideresas quienes forman parte de la asamblea general, ellas toman las principales decisiones dentro de la organización. A continuación se muestra la jerarquización de la institución.

- ✓ **Comunidades organizadas**

Comunidades rurales asociadas y/o beneficiarias de la institución, en ellas se encuentran involucradas mujeres ancianas, adultas y jóvenes.

- ✓ **Asamblea general**

Es la máxima autoridad dentro de la institución, está integrada por las principales lideresas de las comunidades asociadas, ellas se reúnen mensualmente.

✓ **Junta directiva**

La junta directiva representa a la asamblea general y está encargada de velar por el cumplimiento de las políticas, deberes y obligaciones establecidas dentro de la institución, ellas se reúnen cada semana. También son quienes avalan los programas y proyectos de la institución.

✓ **Coordinación general**

Dirige y coordina las acciones organizativas, así mismo es la responsable de la toma de decisiones que lleven paulatinamente al fortalecimiento de la Asociación. Por otra parte, monitorea los programas y proyectos que están siendo ejecutados.

✓ **Administración financiera**

Es el ente encargado de velar por la administración adecuada de los bienes materiales y financieros de la institución, esto lo hace específicamente el departamento de contabilidad.

✓ **Coordinación salud**

La coordinación salud ejecuta programas de capacitación con respecto a temas como: soberanía alimentaria, salud y nutrición. Para ello cuenta con técnicas en salud, comadronas y promotoras de salud que fortalecen los programas ejecutados en las comunidades asociadas.

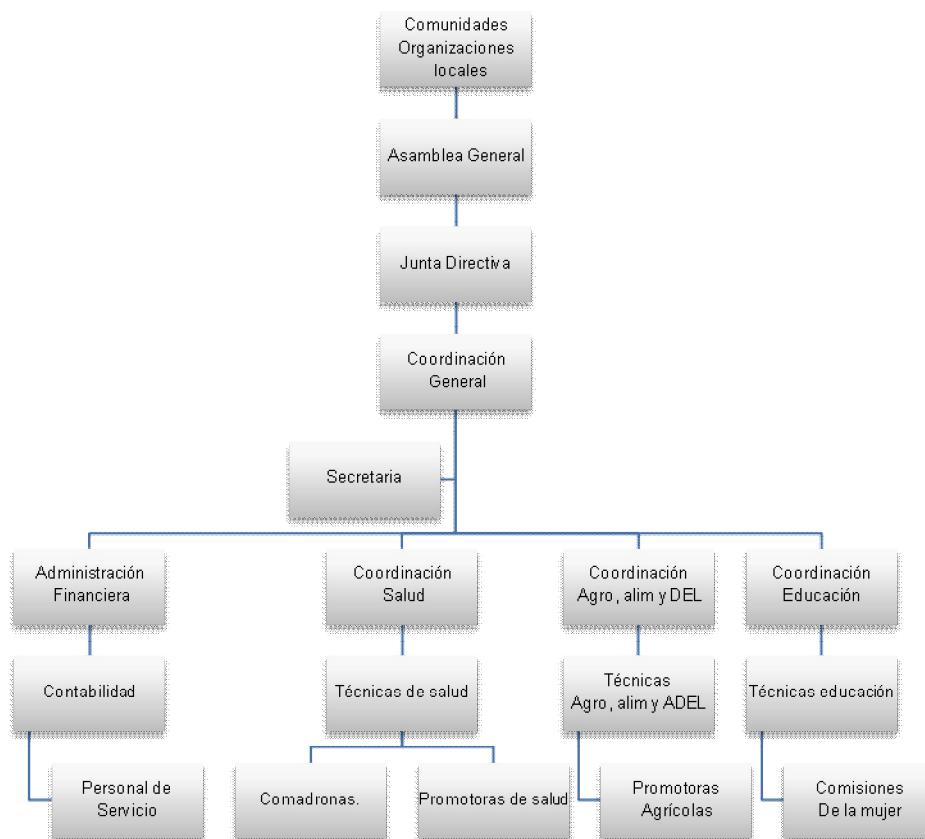
✓ **Coordinación agroecología alimentaria y desarrollo económico local**

Mediante esta coordinación se desarrollan programas para fortalecer las capacidades de mujeres en acciones productivas, tales como: agropecuaria, agroecológica, alternativas tradicionales sostenibles, artesanías y pequeños negocios enfocados al comercio justo y solidario. Para ello se encuentran las técnicas y promotoras en salud que buscan establecer nuevas prácticas para mejorar la economía familiar; asimismo busca crear espacios en el mercado local para que las asociadas puedan vender sus productos y así generar ingresos económicos.

✓ **Coordinación educación y desarrollo social**

Fortalece la práctica de la democracia y la participación política de las mujeres mayas, para ello cuenta con técnicas en educación y comisiones de mujeres dentro de las comunidades.

Organigrama institucional



Fuente: Asociación de Mujeres Ixpiyakok.

1.1.6. Visión, misión y estrategias de trabajo

• **Visión**

“A mediano plazo ADEMI, ha propiciado capacidades y potencializado espacios participativos de las mujeres mayas en los ámbitos locales y regionales, mediante acciones para la defensa de sus derechos, desarrollo integral a nivel personal y de sus pueblos”. (Asociación de Mujeres Ixpiyakok, 2011)

- **Misión**

“Somos una organización social de Mujeres con pertinencia cultural maya, trabajamos solidariamente en el área rural, en el fortalecimiento, empoderamiento y autonomía de las mujeres en los diversos ámbitos sociales, para el desarrollo integral”. (*Asociación de Mujeres Ixpiyakok, 2011*)

- **Estrategias de trabajo**

- ✓ Promover y ser interlocutora de la participación de la mujer indígena en la toma de decisiones a nivel institucional, en espacios públicos y en sus propias vidas para superar y erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres.
- ✓ Ejercer los principios de la cultura maya en el ejercicio de gobernabilidad y en los ejes operativos programáticos de ADEMI, para una incidencia e impacto de sus asociadas y de su personal en el interior y en la vida pública.
- ✓ Inculcar actitudes propositivas a ADEMI para que determine la sostenibilidad política, organizativa e institucional de sus integrantes, su funcionamiento en la localidad-regional a mediano y largo plazo.
- ✓ Potenciar las capacidades humanas y formativas de las mujeres mayas para el empoderamiento de su participación, incidencia e impacto en su vida personal y colectiva.
- ✓ Desarrollar un proceso participativo entre las mujeres socias y/o beneficiarias para que identifiquen factores que determinan su exclusión, marginación y discriminación de poder del que son objeto y aportar nuevos enfoques que redefinan las relaciones entre géneros, basadas en el respeto, aceptación y tolerancia.

1.1.7. Selección del área de proyección para realizar la práctica profesional supervisada

El área de proyección seleccionada para el proceso de la práctica profesional supervisada es *Desarrollo Social*, ya que busca el bienestar de las personas desde un proceso participativo que involucran los factores no solo sociales sino que también económicos. Con ello se busca mejorar las condiciones de vida de las mujeres que

hansido discriminadas a causa de las condiciones sociales y estructurales del país, así mismo contribuir a la disminución de desigualdades entre género que han frenado el desarrollo social de las comunidades guatemaltecas, principalmente del área rural.

1.2. Análisis situacional del área de proyección social

El análisis situacional parte de un análisis profundo del área de proyección social seleccionado, ya que permite analizar las problemáticas existentes de acuerdo con la información proporcionada por la Asociación, tales como: el plan estratégico e informes de proyectos ejecutados.

1.2.1. Problemas generales

- ✓ El racismo, machismo y discriminación prevalecen en las comunidades en donde trabaja la Asociación.
- ✓ Algunas autoridades de las comunidades locales no conocen el trabajo que desempeña la Asociación.
- ✓ Falta de interés de algunas mujeres beneficiarias en hacer valer el cumplimiento de sus derechos.
- ✓ Poca importancia de la participación, liderazgo y protagonismo de la mujer indígena dentro de sus comunidades.
- ✓ Limitaciones del personal en la formulación, aplicación y manejo de documentos técnicos que impiden formular propuestas escritas que determinen la sostenibilidad de los programas.

• Priorización del problema

La priorización del problema se determinará de acuerdo al método de Hanlon. Los problemas considerados se medirán mediante cuatro componentes: magnitud (componente A), gravedad (componente B), eficacia (componente C) y viabilidad (componente D). Para ello se utilizará la siguiente fórmula: $[(A+B)*C]*D$

Mediante la priorización del problema se podrá realizar una intervención adecuada, eficaz y eficiente, ya que permite identificar los problemas reales de las beneficiarias de

la Asociación, y asimismo permite aprovechar las diferentes capacidades y potencialidades existentes.

Matriz de priorización del problema

Problemas	Magnitud del problema	Gravedad del problema	Eficacia de la solución	Viabilidad de la intervención	Total	Prioridad
Método de Hanlon	0-10 A+	0-10 B*	0.5-1.5 C=*	0-1 D		
El racismo, machismo y discriminación prevalecen en las comunidades donde trabaja la Asociación.	9	9	1.5	1	27	B
Algunas autoridades de las comunidades locales no conocen el trabajo que desempeña la Asociación.	8	9	1.5	1	26	C
Falta de interés de algunas mujeres beneficiarias en hacer valer el cumplimiento de sus derechos.	9	9	1.5	1	27	B
Poca importancia de la participación, liderazgo y protagonismo de la mujer indígena dentro de sus comunidades.	10	10	1.5	1	30	A
Limitaciones del personal en la formulación, aplicación y manejo de documentos técnicos que impiden formular propuestas escritas que determinen la sostenibilidad de los programas.	9	9	1.5	1	27	B

Fuente: Elaboración de la Trabajadora Social en PPS

- **Explicación del problema priorizado**

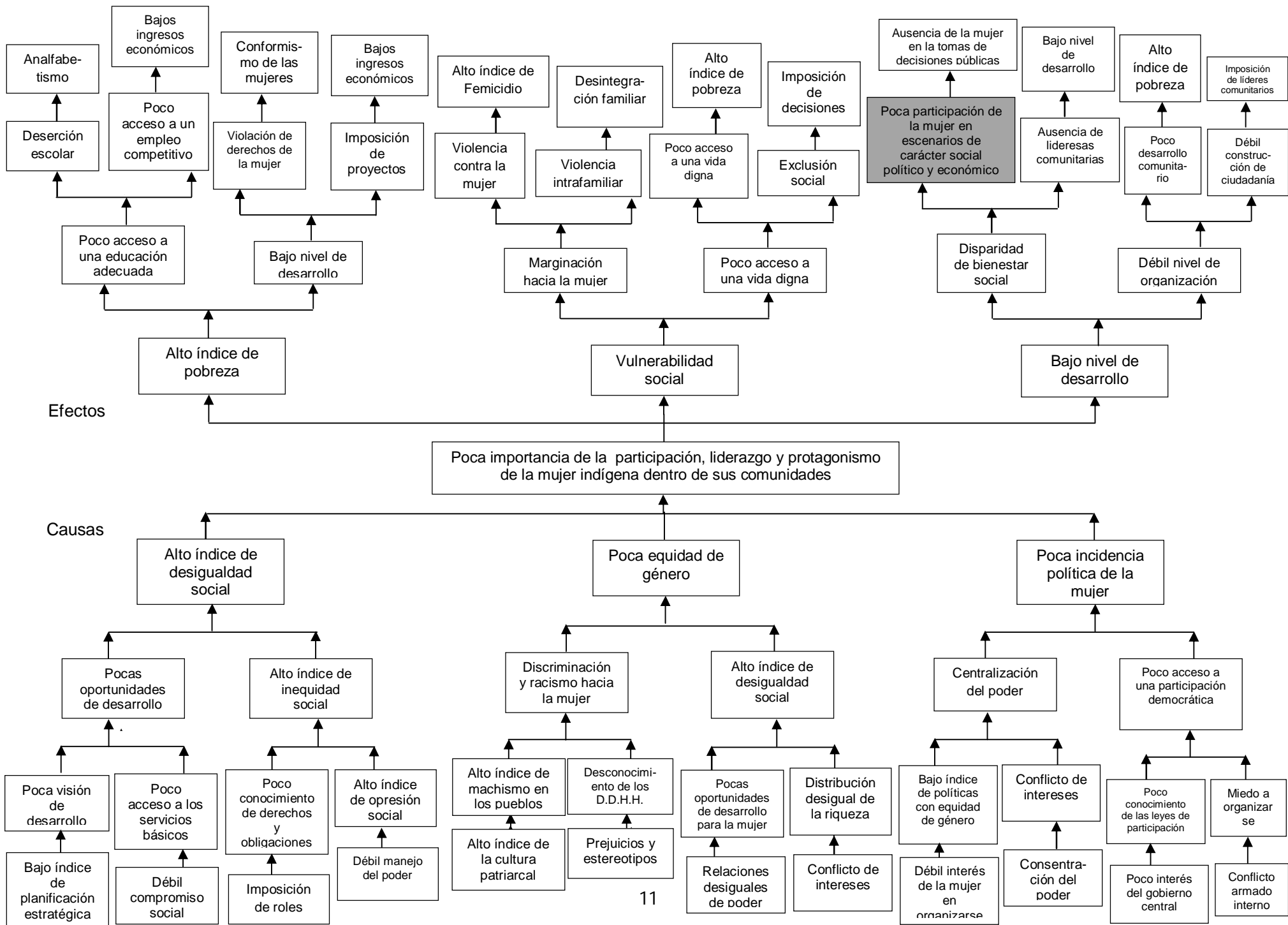
A pesar de que existe un marco legal que respalda la participación de la mujer en el país, la participación de la mujer aún es escasa, especialmente en las áreas rurales indígenas donde incide ADEMI, esto se debe a los problemas estructurales que han prevalecido durante muchos años y han obstaculizado el desarrollo social.

Es por ello, que se ha priorizado como problema central “la poca importancia de la participación, liderazgo y protagonismo de la mujer indígena dentro de sus comunidades”, ya que la mujer no goza de una participación plena en su entorno, lo cual afecta la integridad y el reconocimiento de sus capacidades. Asimismo, es uno de los principales problemas que afecta a las socias de ADEMI.

No obstante lo anterior, es necesario entender el problema desde un análisis profundo para poder incidir de una manera estratégica, y por ende se hará uso de la herramienta del árbol de problemas, ya que este permitirá identificar las causas y los efectos del problema identificado para comprender mejor el problema priorizado.

- **Árbol de problemas**

Esta herramienta ayuda a encontrar soluciones mediante el mapeo del problema. En su parte inferior el árbol identifica las causas o determinantes, y en su parte superior las consecuencias o efectos. Así mismo, el problema principal es representado como el tronco de un árbol y los factores relevantes, influencias y resultados se reflejan como raíces y ramas.



- **Análisis del árbol de problemas del área de proyección**

De acuerdo a la técnica de Hanlon se ha priorizado como problema principal: “la poca importancia de la participación, liderazgo y protagonismo de la mujer indígena dentro de sus comunidades”, ya que la mujer ha sido víctima de conflictos de poder e intereses sociales, políticos y económicos que han afectado su integridad y el reconocimiento dentro de sus pueblos. Estos problemas se perciben en las comunidades donde incide ADEMI, ya que la poca participación de las mujeres en los proyectos o programas prevalecen por causa de estos problemas.

Posteriormente se realizó el análisis del árbol de problemas para identificar las causas y los efectos del problema, los cuales fueron de primero, segundo, tercero y cuarto nivel. Como causas de primer nivel se identificó el alto índice de desigualdad social, poca equidad de género y poca incidencia política de la mujer ya que son problemas estructurales que han afectado la participación, liderazgo y protagonismo de la mujer indígena dentro de sus comunidades desde hace mucho tiempo.

El alto índice de desigualdad social tiene como causas, que en las comunidades hayan pocas oportunidades de desarrollo para las mujeres y un alto índice de inequidad social, ya que hay poca visión de desarrollo, débil compromiso social y bajo índice de planificación estratégica; esto tiene como efecto de primer nivel el alto índice de pobreza ya que produce bajo nivel de desarrollo y mínimo acceso a una educación adecuada. Debido a ello la deserción escolar en el género femenino ha prevalecido en las comunidades, generando un alto índice de analfabetismo; asimismo, ha generado pocas oportunidades para la mujer en acceder a un empleo competitivo por lo que los ingresos económicos familiares son bajos.

Por otra parte, la poca equidad de género tiene como causas de primer nivel la discriminación y racismo hacia la mujer y el alto índice de desigualdad social, ya que el machismo ha prevalecido en los pueblos que aún siguen siendo influenciados por la cultura patriarcal, asimismo, se identifica como causas de segundo nivel el poco conocimiento de los derechos humanos, las pocas oportunidades de desarrollo para la

mujer y la distribución desigual de la riqueza, esto a causa de las relaciones desiguales de poder y el alto índice de conflicto de intereses.

Por lo expuesto, tiene como efecto de primer nivel la vulnerabilidad social y como efectos de segundo nivel, se identifican la marginación hacia la mujer y el poco acceso a una vida digna, lo cual provoca la violencia contra la mujer, violencia familiar y la exclusión social. Derivado de esa problemática, se tienen altos índices de Femicidio, la desintegración familiar, el alto índice de pobreza y la imposición de decisiones que afectan la integridad de la mujer en los diferentes ámbitos de su vida, ya que la hace dependiente de algo o de alguien.

La poca incidencia política de la mujer se identificó como causa de primer nivel, la centralización del poder y el poco acceso a una participación democrática ya que como se puede ver en las causas de segundo nivel existe un bajo índice de políticas con equidad de género, conflicto de intereses, poco conocimiento de las leyes de participación y miedo a organizarse; esto tiene como causa el débil interés de la mujer en organizarse, la centralización del poder, el poco interés del gobierno central y la corrupción política los cuales han sido factores que han venido desarrollándose por mucho tiempo y han frenado el desarrollo del país.

Asimismo, se identificó como efecto de primer nivel el bajo índice de desarrollo, lo cual provoca disparidad de bienestar social y un débil nivel de organización. Como efectos de tercer nivel, se mencionó: poca participación de la mujer en escenarios de carácter social, político y económico, ausencia de lideresas comunitarias, poco desarrollo comunitario y débil construcción de la ciudadanía.

Por último, se identificó como efectos de cuarto nivel, la ausencia de la mujer en la toma de decisiones, el bajo nivel de desarrollo, alto índice de pobreza e imposición de líderes comunitarios. De los efectos identificados y de acuerdo a los criterios del Trabajo Social y la Gerencia Social, se seleccionó la: “poca participación de la mujer en escenarios de carácter social político y económico”.

La participación de la mujer dentro de los espacios claves, promueve nuevas formas de alcanzar y dinamizar el desarrollo, entendiéndose desde un espacio territorial, ya que los esfuerzos por lograr la inclusión y la democracia prevalecen en la reconstrucción de un tejido social que ha sido efecto de problemas como: miedo a organizarse, relaciones desiguales de poder, políticas sin enfoque de género, prevalencia del sistema patriarcal, el machismo, racismo y desigualdades hacia la mujer, mala distribución de la riqueza , etc.

No obstante, para mejorar las condiciones de vida de las mujeres resolviendo las condiciones de desigualdad e iniquidad es necesario impulsar acciones estratégicas, involucrando a instituciones con enfoque de desarrollo social a nivel territorial. Es por ello que la intervención del Trabajo Social radica en la importancia de generar oportunidades de desarrollo enfocadas en la realidad.

1.2.2. Red de actores regionales vinculados al área de proyección

Este análisis permite identificar a aquellas personas y organizaciones interesadas o vinculadas al área de proyección, asimismo, ayuda a identificar el poder de influencia que tienen las identidades involucradas en el problema identificado. No obstante, la importancia de esta herramienta, no solo radica en la identificación de los actores, sino que en definir sus intereses y el nivel de incidencia que puede contribuir o repercutir en la problemática a intervenir.

• Actores directos

- ✓ Las beneficiarias: son las socias directas de ADEMI, sin ellas no tendría razón de ser la Asociación, ya que el trabajo que realiza está dirigida a la integridad social, económica y política de las mujeres mayas.
- ✓ Asamblea general: son la autoridad máxima de la Asociación, está conformada por lideresas de las diferentes comunidades donde incide ADEMI.
- ✓ Personal que labora en la Asociación: son los que gestionan, coordinan y ejecutan las acciones que están dirigidas al desarrollo de las mujeres, así mismo controlan el buen manejo de los recursos de la Asociación.

- **Actores indirectos**

- ✓ Instituciones gubernamentales y no gubernamentales: son fortalezas con las que cuenta la Asociación ya que constituyen organizaciones de desarrollo que brindan asistencia técnica, capacitación para el fortalecimiento organizacional y liderazgo comunitario, y apoyan a proyectos productivos. Se mencionan como actores indirectos ya que de alguna manera están, deberían o podrían trabajar con la Asociación para fortalecer las acciones y alcanzar resultados impactantes con enfoque de sostenibilidad e integridad, entre ellas se encuentran: Red Nacional por la Defensa de la Soberanía Alimentaria en Guatemala (REDSAG), Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP), Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM), la iglesia, Movimiento de Mujeres Indígenas Chimaltecas, Red de Mujeres Uniendo Pensamientos, Asociación *Molokj*, Asociación de Mujeres Solidarias (AMES), Unión Nacional de Mujeres Guatemaltecas (UNAMG), Asociación de Mujeres Tierra Viva, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco (FODIGUA) y Alianza de Mujeres Mayas para la Prevención de la Violencia de Género.

• **Análisis de actores**

Actores	Características	Intereses principales	Impacto de la situación	Intereses, miedos y expectativas	Relación del proyecto	Impacto potencial	Recomendaciones	Prioridades
Las beneficiarias	Las mujeres son consideradas como un grupo vulnerable, sin embargo son emprendedoras y poseen grandes habilidades y destrezas.	Mejorar sus condiciones de vida y ser reconocidas en sus comunidades	Incidir en los espacios de participación social, económica y política.	Ser gestoras de su propio desarrollo y ser lideresas comunitarias.	Apoyar el proyecto.	Alto.	Ser locutoras de los procesos de participación ciudadana dentro de sus comunidades para formar lideresas con compromiso social.	Alto.
Asamblea general.	Máxima autoridad en ADEMI, está conformado por las lideresas comunitarias.	Lograr que se cumplan los objetivos, la visión y la misión de la Asociación.	Apoyar las actividades de desarrollo social para las beneficiarias	Involucramiento en los procesos de toma de decisiones.	Apoyar el proyecto.	Alto.	Sensibilización y fortalecimiento de espacios de participación de las mujeres en lo económico, político y social.	Alto.
Personal que labora en la Asociación.	Equipo con capacidad técnica para acompañar las acciones del proyecto.	Dar seguimiento a los proyectos de desarrollo.	Análisis profundo de las acciones que se están realizando en la Asociación.	Cumplir con las demandas de la población.	Aprobación del proyecto.	Alto.	Priorizar las necesidades reales de la población.	Alto.
Instituciones gubernamentales y no gubernamentales.	Inciden en el desarrollo de las comunidades mediante programas, proyectos y políticas públicas.	Dan respuesta a las demandas sociales, especialmente de los más vulnerables.	Contribuir el desarrollo del país en lo político, social, económico, culturas, etc.	Erradicar o disminuir los problemas sociales para contribuir al desarrollo del país.	Apoyar las acciones que fomenten el desarrollo del país.	Alto.	Establecer alianzas estratégicas para lograr un desarrollo integral y sostenible.	Alto.

Fuente: Elaboración de la Trabajadora Social en PPS

1.2.3. Demandas institucionales y poblacionales

- **Demandas institucionales**

- ✓ Promover la participación activa de las mujeres en sus comunidades.
- ✓ Reducir las grandes desigualdades sociales, económicas y políticas en las comunidades.
- ✓ Incluir a la mujer indígena en espacios de participación ciudadana.
- ✓ Incluir el enfoque de género.
- ✓ Mejorar la calidad de vida de las mujeres y sus familias.
- ✓ Crear fuentes de trabajo y mejorar los ingresos familiares.
- ✓ Formar lideresas dentro de las comunidades.
- ✓ Fortalecer alianzas estratégicas con municipalidades y los grupos organizados legalmente en las comunidades.

- **Demandas poblacionales**

- ✓ Generar espacios de participación para la mujer indígena.
- ✓ Mejorar los ingresos de las familias.
- ✓ Capacitar a las mujeres y los hombres sobre el tema de género.
- ✓ Erradicar el machismo y discriminación hacia la mujer indígena por parte de sus esposos y autoridades locales.
- ✓ Que las mujeres no sean vistas como objetos y que no sean violentados sus derechos.
- ✓ Oportunidades para las mujeres de gestionar su propio desarrollo.
- ✓ Incidencia política.
- ✓ Participación activa de la mujer en los grupos organizados legalmente en sus comunidades.
- ✓ Potenciar el liderazgo de las mujeres y su organización.

1.2.4. Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución

ADEMI, está trabajando con un plan estratégico desde hace dos años y tiene vigencia hasta el año 2015, en donde se establecieron tres ejes a trabajar que son: salud, educación y agroecología alimentaria, desarrollo económico; esto con el propósito de fortalecer, crear autonomía y empoderar a las mujeres en los diversos ámbitos sociales para crear un desarrollo integral, ya que mediante los ejes establecidos se han priorizado acciones económicas, sociales y políticas para que las mujeres puedan ser gestoras de su propio desarrollo.

Asimismo, propiciará capacidades y potencialidades de las mujeres para que puedan incidir en los espacios de participación a nivel local, regional y nacional. El enfoque integral de ADEMI pretende cambiar los estereotipos y los patrones establecidos por la sociedad a las mujeres mayas, ya que las mujeres han sido víctimas de la impunidad en el país. Por ende, también se ha enfocado a fortalecer acciones que garanticen y defiendan sus derechos a nivel personal y de sus pueblos.

1.2.5. Selección del problema a trabajar en la Práctica Profesional Supervisada

Se identificó como problema a trabajar en la PPS “la poca participación de la mujer en escenarios de carácter social, político y económico” ya que por diversas razones son pocos los esfuerzos que se han realizado para integrar a la mujer en estos espacios de participación ciudadana.

1.3. Análisis estratégico

El análisis estratégico parte de la identificación de estrategias que viabilicen las acciones del centro de práctica (ADEMI) para resolver los problemas identificados, así mismo si se está dando respuesta a las demandas sociales, regionales y/o comunales identificadas en el análisis situacional. Para ello se hará uso del análisis F.O.D.A., ya que es una herramienta analítica que permite examinar las características internas y externas de la Asociación para poder intervenir de manera estratégica.

1.3.1. F.O.D.A.

El análisis F.O.D.A., permite trabajar con toda la información útil de la Asociación, esto con el propósito de examinar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas para poder definir las estrategias organizacionales.

Esta herramienta consta de dos partes; la parte interna, donde se analizan las fortalezas y las debilidades, aspectos donde la Asociación tiene un grado de control. La segunda parte, es la externa donde se analizan las oportunidades y las amenazas que ofrece el ambiente que debe enfrentar la Asociación. La importancia de esta herramienta, radica en la capacidad y habilidad para aprovechar las fortalezas y oportunidades para minimizar las debilidades y amenazas. A continuación se presenta la matriz de F.O.D.A.:

Matriz de F.O.D.A.

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none">✓ La Asociación está conformada solo por mujeres.✓ Grupos de mujeres ya conformadas en las comunidades.✓ Lideresas comunitarias ya identificadas.✓ Personal con experiencia e identidad hacia la cultura maya.✓ La Asociación tiene tres áreas de proyección que fortalecen la participación social, económica y política de las mujeres en sus comunidades.	<ul style="list-style-type: none">✓ Apoyo de cooperación internacional en los proyectos.✓ Espacios de incidencia política a nivel comunitario.✓ Integración de preadolescentes y adolescentes en los programas.✓ Alianzas con organizaciones afines.✓ Reconocimiento nacional e internacional del trabajo de ADEMI.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none">✓ Poca confianza entre los grupos de mujeres.✓ No se da a conocer la labor de ADEMI a nivel comunitario.✓ No se sistematiza experiencias para determinar la sostenibilidad de los programas.✓ Falta de enfoque de género en algunos programas.✓ No se logra la participación activa de todas las mujeres en los grupos establecidos.	<ul style="list-style-type: none">✓ Los hombres no dejan participar a las mujeres.✓ Que algunas identidades locales no reconozcan el trabajo de ADEMI.✓ Ausencia de atención hacia las demandas y necesidades de la mujer a nivel nacional.✓ Dependencia económica en las organizaciones donantes.✓ Conflicto de intereses a nivel comunitario.

Fuente: Elaboración propia con base en información institucional (ADEMI).

1.3.2. Análisis de vinculación estratégica de resultados del análisis de F.O.D.A.

A continuación se vinculará cada cuadrante de la matriz de F.O.D.A., con el propósito de identificar las líneas de acción estratégicas que permitirán resolver el problema de intervención; de acuerdo con ello, el cruce se hará vinculando las fortalezas con las debilidades; las fortalezas con las amenazas; las oportunidades con las debilidades y las oportunidades con las amenazas.

- **Vinculación estratégica entre fortalezas y debilidades**

Sí la Asociación tiene como fortaleza estar conformada solo por mujeres, se tendría que resolver la debilidad de que no haya una confianza plena en los grupos de trabajo, y para ello es necesario fomentar estratégicamente la participación activa y el empoderamiento de las mujeres en los diferentes espacios.

Sí la Asociación tiene como fortaleza la conformación de grupos de mujeres en las comunidades, se tendría que resolver la debilidad de que no se da a conocer la labor de ADEMI a nivel comunitario, para ello es necesario aprovechar los espacios participativos a nivel local y así fortalecer alianzas estratégicas.

Sí la Asociación tiene como fortaleza a lideresas comunitarias ya identificadas, se tendría que resolver la debilidad de la falta de enfoque de género en algunos programas, para ello es necesario aprovechar el nivel de incidencia de las lideresas e involucrar a los hombres en los programas y proyectos para contribuir a la inclusión de un enfoque de género en los mismos.

Sí la Asociación tiene como fortaleza tener un personal con experiencia e identidad hacia la cultura maya, se tendría que resolver la debilidad de que no se sistematiza experiencias para determinar la sostenibilidad de los programas, y para ello es necesario redactar informes mensuales que faciliten la sistematización de experiencias al terminar de ejecutar los proyectos, esto con el propósito de mejorar las prácticas institucionales y hacer un trabajo más eficiente y eficaz.

Sí la Asociación tiene como fortaleza a tres áreas de proyección que fortalecen la participación social, económica y política de las mujeres en sus comunidades, se tendría que resolver la debilidad de que no se logra la participación activa de todas las mujeres en los grupos establecidos, y para ello se necesita aprovechar los espacios estratégicamente para fortalecer el liderazgo de la mujer indígena en sus comunidades para la toma de decisiones.

- **Vinculación estratégica entre fortalezas y amenazas**

Sí la Asociación tiene como fortaleza estar conformada solo por mujeres, se tendría que resolver la amenaza de que algunas entidades locales no reconozcan el trabajo de ADEMI, para ello se deben establecer alianzas estratégicas que fomenten la importancia de la mujer en el desarrollo local.

Sí la Asociación tiene como fortaleza tener grupos de mujeres ya conformados en las comunidades, se tendría que resolver la amenaza de que los hombres no dejan participar a las mujeres, y para ello se necesita fortalecer a los grupos de mujeres para que puedan ser independientes y promotoras de su propio desarrollo.

Sí la Asociación tiene como fortaleza tener a un personal con experiencia e identidad hacia la cultura maya, se tendría que resolver la amenaza de la dependencia económica en las organizaciones donantes, para ello se necesita formular programas y proyectos sostenibles e integrales.

Sí la Asociación tiene como fortaleza la identificación de lideresas comunitarias, se tendría que resolver la amenaza de ausencia de atención hacia las demandas y necesidades de la mujer a nivel nacional, y para ello se necesita incidir y organizar a las mujeres a nivel local para que se pueda dar un verdadero desarrollo.

Sí la Asociación tiene como fortaleza tres áreas de proyección que fortalecen la participación social, económica y política de las mujeres en sus comunidades, se tendría que resolver la amenaza de conflicto de intereses a nivel comunitario, para ello

es necesario alcanzar un pensamiento estratégico en las acciones para integrar sus programas y proyectos.

- **Vinculación estratégica entre oportunidades y debilidades**

Sí la Asociación tiene como oportunidad el apoyo de cooperación internacional en los proyectos, se tendría que resolver la debilidad de que no se sistematiza experiencias para determinar la sostenibilidad de los programas, y para ello es necesario asignar tiempo y fondos para mejorar la intervención y cumplir los objetivos establecidos de manera eficaz y eficiente, así mismo lograr la sostenibilidad de los proyectos.

Sí la Asociación tiene como oportunidad nuevos espacios de incidencia política a nivel comunitario, se tendría que resolver la debilidad de que no se da a conocer la labor de ADEMI a nivel comunitario, y para ello es necesario aprovechar estratégicamente estos espacios e incidir en los grupos organizados legalmente a nivel comunitario.

Sí la Asociación tiene como oportunidad de integrar a preadolescentes y adolescentes en los programas, se podría resolver la debilidad de la falta de enfoque de género en algunos programas, y para ello es necesario fortalecer a las mujeres a temprana edad para que se pueda tener una cultura de participación activa dentro de sus comunidades.

Sí la Asociación tiene como oportunidad alianzas con organizaciones afines, se tendría que resolver la debilidad de que no se logre la participación activa de todas las mujeres en los grupos establecidos, y para ello es necesario trabajar temas de participación, liderazgo y reconocimiento de la mujer en sus comunidades con enfoque de género.

Sí la Asociación tiene como oportunidad el reconocimiento nacional e internacional de su trabajo, se tendría que resolver la debilidad de que haya poca confianza entre los grupos de mujeres, y para ello se tiene que crear espacios agradables de trabajo para generar confianza y lograr concienciar a las mujeres de la labor de la institución y el impacto generado.

- **Vinculación estratégica entre oportunidades y amenazas**

Sí la Asociación tiene como oportunidad el apoyo de la cooperación internacional en los proyectos, se tendría que resolver la amenaza de conflictos de interés a nivel comunitario, y para ello es necesario involucrar a todas las mujeres en espacios de participación local para que conjuntamente se pueda buscar el desarrollo de las comunidades y aprovechar adecuadamente los recursos locales.

Sí la Asociación tiene como oportunidad nuevos espacios de incidencia política a nivel comunitario, se tendrá que resolver la amenaza de que las identidades locales no reconozcan el trabajo de ADEMI, y para ello es necesario involucrar y aprovechar los espacios de participación para establecer líneas estratégicas y lograr un verdadero desarrollo.

Sí la Asociación tiene como oportunidad integrar preadolescentes y adolescentes en los programas, se tendrá que resolver la amenaza de que haya ausencia de atención hacia las demandas y necesidades de las mujeres a nivel nacional, para ello es necesario involucrar y sensibilizar a las mujeres desde muy temprana edad para que sus derechos no sean violentados.

Sí la Asociación tiene como oportunidad alianzas con organizaciones afines, se tendrá que resolver la amenaza de que los hombres no dejan participar a las mujeres, para ello se tiene que involucrar y concienciar estratégicamente a los hombres y mujeres para erradicar la cultura machista y discriminatoria que opaca la participación de la mujer en los diferentes ámbitos sociales.

Sí la Asociación tiene como oportunidad el reconocimiento nacional e internacional de su trabajo, se tendrá que resolver la amenaza de conflicto de interés a nivel comunitario, para ello se tiene que convocar e involucrar estratégicamente a toda la comunidad para que conjuntamente se pueda tener una visión a futuro.

1.3.3. Identificación de líneas estrategias de acción

Las líneas estratégicas son el resultado obtenido del análisis de vinculación estratégica de F.O.D.A., mediante el cual se ha podido identificar las cinco líneas de acción de donde se obtendrán los posibles proyectos, las líneas de acción son:

- ✓ Fortalecimiento estratégico de la participación y liderazgo de la mujer en la vida pública.
- ✓ Fortalecimiento para la adecuada utilización de los factores sociales y económicos de las comunidades.
- ✓ Fortalecimiento en la formulación de programas y proyectos para que estos sean sostenibles e integrales.
- ✓ Aprovechamiento oportuno de la participación de las mujeres en las decisiones comunitarias para disfrutar la libertad humana, económica y política.
- ✓ Fortalecimiento de los espacios de participación ciudadana con enfoque de género y sin discriminación alguna.

1.3.4. Propuesta de proyectos de intervención

- **Fortalecimiento estratégico de la participación y liderazgo de la mujer en la vida pública**

Posibles proyectos:

- ✓ Diseño de un plan estratégico para el fortalecimiento de la incidencia política de la mujer.
- ✓ Diseño de estrategias para la participación equitativa de mujeres y hombres en los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODE).
- ✓ Diseño de líneas de acción sobre participación ciudadana con equidad de género.
- ✓ Fortalecimiento de la participación local de la mujer.
- ✓ Diseño de estrategias para fortalecer el liderazgo de la mujer en la toma de decisiones en sus comunidades.

- **Fortalecimiento para la adecuada utilización de los factores sociales y económicos de las comunidades**

Posibles proyectos:

- ✓ Elaboración de acciones enfocadas a la adecuada utilización de los factores sociales y económicos de la comunidad.
- ✓ Diseño de estrategias para el aprovechamiento adecuado de los recursos y las potencialidades endógenas para lograr un verdadero desarrollo.
- ✓ Diseño de estrategias para la formulación de proyectos sostenibles.
- ✓ Fortalecimiento de las capacidades y habilidades de las mujeres para mejorar sus ingresos económicos.
- ✓ Fortalecimiento para el uso adecuado de los recursos sociales y económicos tanto endógenos como exógenos de las comunidades.

- **Fortalecimiento en la formulación de programas y proyectos para que estos sean sostenibles e integrales**

Posibles proyectos:

- ✓ Diseño de estrategias de desarrollo integral a nivel comunitario.
- ✓ Líneas de acción institucional para la formulación de proyectos sostenibles.
- ✓ Diseño de estrategias para la implementación de programas integrales y transdisciplinarios.
- ✓ Líneas estratégicas para la creación de redes institucionales.
- ✓ Formulación de estrategias sobre la importancia de la participación activa de la mujer en espacios sociales, económicos y políticos.

- **Aprovechamiento oportuno de la participación de las mujeres en las decisiones comunitarias para disfrutar la libertad humana, económica y política**

Posibles proyectos:

- ✓ Líneas estratégicas para el involucramiento oportuno de la mujer en los espacios de participación ciudadana.
- ✓ Formulación de estrategias para potenciar los recursos naturales a nivel local.
- ✓ Diseño de un plan de acción para la incidencia política de la mujer.
- ✓ Formulación de líneas de acción sobre la importancia de la mujer en la toma de decisiones a nivel local.
- ✓ Diseño de estrategias para fortalecer el desarrollo local con identidad cultural.

- **Fortalecimiento de los espacios de participación ciudadana con enfoque de género y sin discriminación alguna**

Posibles proyectos:

- ✓ Fortalecimiento del trabajo con equidad de género en ADEMI.
- ✓ **Formulación del enfoque de género en la Asociación de Mujeres “Ixpiyakok” (ADEMI), Tecpán Guatemala, Chimaltenango.**
- ✓ Diseño de acciones que permitirán trabajar el enfoque de género en ADEMI.
- ✓ Fortalecimiento de las capacidades y habilidades de las mujeres beneficiarias de ADEMI.
- ✓ Aprovechamiento oportuno del conocimiento y experiencia de las mujeres de ADEMI.

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

Se ha seleccionado para trabajar en la PPS II, el proyecto de: “formulación del enfoque de género en la Asociación de Mujeres “Ixpiyakok” (ADEMI), Tecpán Guatemala, Chimaltenango”, el cual ha sido extraído de la quinta línea estratégica, ya que mediante

el mismo se pretende contribuir al desarrollo de las comunidades y cambiar los paradigmas que han opacado el papel activa de las mujeres en los espacios de participación ciudadana.

1.3.6. Resultados esperados en el periodo de la PPS II

- ✓ Definidos los mecanismos que viabilicen el manejo del enfoque de género en ADEMI.
- ✓ Organizado un comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.

1.3.7. Alcances y límites

• Alcances

- ✓ Manejo del enfoque de género en ADEMI.
- ✓ Reconocimiento de la importancia del liderazgo de la mujer en la toma de decisiones para el desarrollo de sus comunidades.

• Límites

- ✓ Poco interés del resto de la población que no se encuentra involucrada directamente.
- ✓ Poco conocimiento del idioma *kaqchikel*.
- ✓ La población puede mostrar resistencia durante la implementación del proyecto.
- ✓ Comunidades con altos índices de machismo y racismo.

1.4. Proyecto de intervención

1.4.1. Ficha técnica del proyecto

Nombre del proyecto: Formulación del enfoque de género en la Asociación de Mujeres “Ixpiyakok” (ADEMI), Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Breve descripción: el proyecto consiste en la formulación del enfoque de género en la Asociación de Mujeres “Ixpiyakok” (ADEMI, el cual estratégicamente contribuirá en la Asociación, a alcanzar la misión y la visión establecidas en el plan estratégico institucional 2011-2015. Esto comprende incluir el enfoque de género en los programas institucionales para viabilizar el alcance de sus objetivos y así lograr minimizar las barreras sociales, económicas y políticas que de alguna manera han afectado negativamente el desarrollo de las mujeres y sus comunidades.

Objetivo general: integrar el enfoque de género dentro de los programas de ADEMI.

Período de ejecución: febrero a junio 14 del 2014.

Resultados previstos:

- ✓ Definidos los mecanismos que viabilicen el manejo del enfoque de género en ADEMI.
- ✓ Organizado un comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Nombre del enlace: Lesvia Judith Tubac.

Responsable de la ejecución: Nancy Paola Juárez Batz, Trabajadora Social en PPS.

Beneficiarios: 250 personas.

Costo total del proyecto: Q111,884.30

1.4.2. Descripción general del proyecto:

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

- **Ámbito institucional**

La Asociación ha reconocido la importancia del enfoque de género dentro de su plan estratégico institucional 2011-2015, donde se implementó el tema de género en el programa de educación, esto con el fin de incrementar la participación plena de la mujer en los espacios institucionales y comunitarios.

El programa de educación pretende reducir las grandes desigualdades sociales, económicas y políticas que existen entre hombres y mujeres en las comunidades. No obstante, es importante fortalecer el tema de género en la Asociación para lograr alcanzar mejores resultados en los programas y proyectos.

- **Ámbito social**

Las mujeres indígenas son las más excluidas de la población guatemalteca, según Ana Gezmes, directora regional de la oficina de la Mujer de la ONU para Centroamérica, México, República Dominicana y Cuba, “las mujeres indígenas en Guatemala son objeto de triple discriminación por su origen étnico, género y pobreza”.

La Secretaría Presidencial de la Mujer (Seprem) ha subrayado que las brechas en educación, salud, empleo y participación política, en relación con los hombres, se han mantenido. Las mujeres son más pobres, es la población donde se encuentran los altos índices de analfabetismo, ellas están menos incorporadas al mercado formal del trabajo y a los espacios de toma de decisiones, su salud es precaria, presentan altos índices de mortalidad materna y desnutrición.

ADEMI incide en comunidades relacionadas con estas problemáticas estructurales, y se constituye de y para las mujeres indígenas, y se ha enfocado en atender a la mujer maya *kaqchikel* del área rural en ámbitos de salud, educación y desarrollo económico.

La estrategia institucional es trabajar con grupos de mujeres mediante lideresas identificadas a lo largo de los años, estas mujeres están comprendidas en adolescentes, adultas y ancianas; muchas de ellas fueron víctimas del conflicto armado interno y otras son víctimas de maltrato y discriminación por parte de sus comunidades y familias.

- **Ámbito político**

Las mujeres kaqchikeles han tenido poco reconocimiento en el ámbito político, tanto en sus comunidades como en el ámbito nacional. ADEMI incide en comunidades donde de cada grupo de mujeres, una participa en algún comité de padres de familia en las escuelas locales y las otras nunca han ejercido algún puesto político en sus comunidades.

No obstante, se ha trabajado para integrar a la mujer en los diferentes espacios de participación política a nivel local; asimismo, se tiene el respaldo de organizaciones a nivel nacional que trabajan el tema de género, como lo es la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (Segeplan) y la Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI) que se responsabilizan por orientar la inclusión del enfoque de género desde la perspectiva de derechos de los Pueblos Indígenas y de las mujeres en los procesos de gestión de políticas. Sin embargo, aún no se ha logrado incluir el tema de género en su totalidad en los diferentes comités de desarrollo.

La Secretaría Presidencial de la Mujer (Seprem), fue creada para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas, siendo la entidad al más alto nivel del Organismo Ejecutivo que asesora y coordina políticas públicas a favor de las mujeres.

Los antecedentes muestran los avances dentro de las políticas públicas como lo son la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y su plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006, este fue un logro gestado en la década de los noventa por el movimiento de mujeres organizadas, que se inició por la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), en la etapa de transición hacia la democracia.

En este marco, se desarrolló el Plan de Equidad de Oportunidades 1998-2001, asimismo, en el 2007 se lanzó la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008-2023, la cual fue sustituida en el 2009 por la Política nacional de promoción y desarrollo integral de las mujeres y Plan de equidad de oportunidades 2008-2023. Por ende, mediante el proyecto, se espera contribuir a un proceso de reflexión-acción sobre la necesidad de continuar con procesos a largo plazo orientados a eliminar las desigualdades de género entre hombres y mujeres para superar las barreras estructurales y lograr la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

- **Ámbito cultural**

La exclusión se ve reflejada en los grupos de trabajo donde incide ADEMI en los aspectos: sociales, económicos, culturales, étnicos y de género. Muchas de las mujeres que pertenecen a los grupos de trabajo fueron víctimas del conflicto armado interno, por lo que el silencio, miedo, vergüenza y opresión son parte de la cultura de estas comunidades.

Así también, se encuentra con problemas sobre el respeto de la diversidad cultural y de los derechos humanos en la mujer indígena. No obstante, para la Asociación las mujeres mayas son tejedoras de sabiduría, sembradoras del desarrollo. Por otra parte, se percibe la cultura machista en los hombres que limita la participación de la mujer en sus comunidades

b. Plan o programa en el que se inserta

El proyecto se insertará en el Programa de Educación.

c. Justificación del proyecto

La situación de la mujer en Guatemala se ha caracterizado por la inequidad y desigualdad de acceso a oportunidades, lo cual contribuye a un desarrollo desigual entre género, especialmente en el contexto rural donde se manifiesta una alta tasa de pobreza, analfabetismo, mortalidad materna, poca participación política y violencia

contra la mujer. Según la ONU-Mujeres, las mujeres en el país representan el 51% de la población y la mujer indígena es la cuarta parte de la población total, sin embargo históricamente han sido ignoradas y excluidas de los beneficios del desarrollo y sus derechos siguen siendo violentados.

Las condiciones de desventaja a las que están sometidas las mujeres, expresadas en los factores sociales, culturales, económicos y políticos tiene un fuerte impacto en el proceso de desarrollo integral de la sociedad guatemalteca; la Seprem subrayó, durante la Trigésima Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de la Mujer, que la condición de desventaja marginalidad, segregación y discriminación de las guatemaltecas expresada en los diferentes ámbitos de las relaciones económicas, políticas, culturales y sociales, tienen un impacto directo en el proceso de desarrollo integral de la sociedad guatemalteca en su conjunto.

En este sentido se pretende contribuir al desarrollo de las comunidades del área rural, introduciendo el enfoque de género en instituciones como ADEMI. La formulación del enfoque de género comprenderá, en la Asociación, la importancia y manejo del tema en sus programas y proyectos, ya que género no es sinónimo de mujer.

Es importante reflexionar, que si se quiere contribuir al desarrollo de la mujer este debe ser estratégico, integral e incluyente; la búsqueda del desarrollo integral de la mujer está relacionada con el tema de género ya que para obtener avances en la sociedad hay que empezar a atacar las problemáticas de fondo con una misma visión. Por ello, es necesario implementar el tema en los espacios de intervención comunitaria de ADEMI, asimismo, le permitirá alcanzar estratégicamente los objetivos institucionales establecidos, cambiando las condiciones y situaciones de las mujeres con respecto a los hombres mediante la igualdad y equidad.

Por otra parte, también se contribuiría a la reducción de los patrones culturales de las comunidades como son la vergüenza, timidez, miedo, silencio y opresión. Por estas razones se considera apropiada la implementación del proyecto, ya que responde a las

demandas institucionales, nacionales y comunitarias; asimismo, está respaldado por la Constitución Política de la República de Guatemala, donde en el artículo 4 se refiere a la libertad e igualdad.

La formulación del enfoque de género en ADEMI, viabiliza las acciones dentro de la Asociación las cuales están enfocadas al desarrollo de las mujeres y de sus familias, ya que según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en Guatemala la pobreza se concentra en las áreas rurales, donde reside la mayor parte de la población indígena, contrariamente a lo esperado, en los hogares encabezados por mujeres la incidencia de la pobreza es levemente inferior a la de los hogares encabezados por varones. Por lo tanto los hombres y las mujeres deben de enfocarse hacia una misma visión, lo cual permitirá minimizar la pobreza y las desigualdades entre género.

d. Objetivos específicos del proyecto

- ✓ Definir los mecanismos que viabilicen el manejo del enfoque de género en la Asociación ADEMI.
- ✓ Organizar un comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.

e. Población destinataria y resultados previstos

• Población destinataria

- ✓ 20 personas comprendidas en el personal de ADEMI y lideresas comunitarias que conforman la junta directiva.

• Resultados previstos

- ✓ Definidos los mecanismos que viabilicen el manejo del enfoque de género en la Asociación ADEMI.
- ✓ Organizado un comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.

f. Fases del proyecto

Fase I: socialización del proyecto a ejecutar y coordinación de actividades con los entes involucrados para su implementación.

- **Objetivo**

Socializar el proyecto de formulación del enfoque de género en la Asociación de Mujeres “*Ixpiyakok*” (ADEMI), Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

- **Actividades**

- ✓ Retomar las relaciones interpersonales con el enlace en ADEMI.
- ✓ Dar a conocer a la asamblea general, junta directiva, coordinación general, administración financiera, coordinación salud, coordinación agroecología alimentaria y desarrollo económico local y coordinación educación de ADEMI, el proyecto a ejecutar.
- ✓ Elaboración de una agenda trabajo con la junta directiva y el personal de ADEMI para determinar las actividades y responsables durante la ejecución del proyecto.
- ✓ Gestionar y coordinar con ADEMI el mobiliario y recursos que se utilizarán durante el proyecto.
- ✓ Coordinación con la Asociación Pop No’j y la DEMI con respecto a facilitadores que desarrollarán los talleres.
- ✓ Preparación de material de apoyo que se utilizará en el proceso.
- ✓ Elaboración de informe de esta etapa.

Fase II: capacitación al personal de ADEMI sobre la importancia del manejo del enfoque de género en sus programas y proyectos.

- **Objetivo**

Capacitar al personal de ADEMI sobre la importancia del manejo del enfoque de género en sus programas y proyectos.

- **Actividades**

Etapa 1: taller sobre el tema de *enfoque de género ¿De qué estamos hablando?*

- ✓ Coordinación con la Asociación Pop No'j y la DEMI para la realización del taller.
- ✓ Reunión con la persona enlace de ADEMI para la coordinación de las actividades.
- ✓ Convocatoria para la participación del primer taller.
- ✓ Preparación de la agenda de trabajo del taller y dinámica rompehielos.
- ✓ Ejecución del taller.
- ✓ Evaluación del taller.

Etapa 2: taller sobre el tema de *igualdad y equidad de género*.

- ✓ Coordinación con la Asociación Pop No'j y la DEMI para la realización del taller.
- ✓ Reunión con la persona enlace para la coordinación de las actividades.
- ✓ Convocatoria para la participación del taller.
- ✓ Preparación de la agenda de trabajo del taller y material de apoyo.
- ✓ Ejecución del taller.
- ✓ Evaluación del taller.

Etapa 3: taller sobre el tema de *género y desarrollo*.

- ✓ Coordinación con la Asociación Pop No'j y la DEMI para la realización del taller.
- ✓ Reunión con la persona enlace para la coordinación de las actividades.
- ✓ Convocatoria para la participación del taller.
- ✓ Preparación de la agenda de trabajo del taller y material de apoyo.
- ✓ Ejecución del taller.
- ✓ Evaluación del taller.

Etapa 4: taller sobre el tema de *comenzar en casa (se establecerán los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en ADEMI)*.

- ✓ Coordinación con la Asociación Pop No'j y la DEMI para la realización del taller.
- ✓ Reunión con la persona enlace para la coordinación de las actividades.
- ✓ Convocatoria para la participación del taller.
- ✓ Preparación de la agenda de trabajo y material de apoyo.

- ✓ Ejecución del taller.
- ✓ Evaluación del taller.

Fase III: aprobación y socialización de los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en ADEMI.

- **Objetivo**

Aprobar y socializar el documento que contiene los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en ADEMI.

- **Actividades**

- ✓ Reunión con la persona enlace para coordinar la actividad.
- ✓ Convocatoria a los participantes de la actividad.
- ✓ Aprobación de los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en ADEMI.
- ✓ Socialización del documento.
- ✓ Evaluación de la fase III.
- ✓ Elaboración de informe de la fase.

Fase IV: organización del comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.

- **Objetivo**

Organizar al comité que monitoreará la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.

- **Actividades**

- ✓ Reunión con la persona enlace para coordinar la actividad.
- ✓ Convocatoria para la conformación del comité que monitoreará la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.
- ✓ Organización del comité.
- ✓ Elaboración del informe de la fase.

g. Cronograma

Actividad	2014																											
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio							
	Semana				Semana				Semana				Semana				Semana				Semana							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Fase I: socialización del proyecto a ejecutar y coordinación actividades con los entes involucrados para su implementación																												
Retomar las relaciones interpersonales con el enlace en ADEMI.																												
Dar a conocer a la asamblea general, junta directiva, coordinación general, administración financiera, coordinación salud, coordinación agroecología alimentaria y desarrollo económico local y coordinación educación de ADEMI el proyecto a ejecutar.																												
Elaboración de una agenda trabajo con la junta directiva y el personal de ADEMI para determinar las actividades y responsables durante la ejecución del proyecto.																												
Gestionar y coordinar con ADEMI el mobiliario y recursos que se utilizarán durante el proyecto.																												
Coordinación con la Asociación <i>Pop No'j</i> y la DEMI con respecto a facilitadores que desarrollarán los talleres.																												

Actividad	2014																							
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	Semana				Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Preparación de material de apoyo que se utilizarán en el proceso.																								
Elaboración de informe de esta etapa.																								
Fase II: capacitación al personal de ADEMI sobre la importancia del manejo del enfoque de género en sus programas y proyectos																								
Etapa 1: taller sobre el tema de enfoque de género ¿De qué estamos hablando? Coordinación con la Asociación Pop No'j y la DEMI para la realización del taller.																								
Reunión con la persona enlace de ADEMI para la coordinación de las actividades.																								
Convocatoria para la participación del primer taller.																								
Preparación de la agenda de trabajo del taller y dinámica rompehielos.																								
Ejecución del taller.																								
Evaluación del taller.																								
Etapa 2: taller sobre el tema de equidad de género. Coordinación con la Asociación Pop No'j y la DEMI para la realización del taller.																								

Actividad	2014																							
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	Semana				Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Reunión con la persona enlace para la coordinación de las actividades.																								
Convocatoria para la participación del taller.																								
Preparación de la agenda de trabajo del taller y material de apoyo.																								
Ejecución del taller.																								
Evaluación del taller.																								
Etapa 3: taller sobre el tema de género y desarrollo. Coordinación con la Asociación <i>Pop No'j</i> y la DEMI para la realización del taller.																								
Reunión con la persona enlace para la coordinación de las actividades.																								
Convocatoria para la participación del taller.																								
Preparación de la agenda de trabajo del taller y material de apoyo.																								
Ejecución del taller.																								
Evaluación del taller.																								

Actividad	2014																							
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	Semana				Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Etapa 4: taller sobre el tema de comenzar en casa (se establecerán los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en ADEMI). Coordinación con la Asociación Pop No'j y la DEMI para la realización del taller.																								
Reunión con la persona enlace para la coordinación de las actividades.																								
Convocatoria para la participación del taller.																								
Preparación de la agenda de trabajo y material de apoyo.																								
Ejecución del taller.																								
Evaluación del taller.																								
Fase III: aprobación y socialización de los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en ADEMI																								
Reunión con la persona enlace para coordinar la actividad.																								
Convocatoria a los participantes de la actividad.																								
Aprobación de los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en ADEMI.																								
Socialización del documento.																								

Actividad	2014																							
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	Semana				Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Evaluación de la fase III.																								
Elaboración de informe de la fase.																								
Fase IV: organización del comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.																								
Reunión con la persona enlace para coordinar la actividad.																								
Convocatoria para la conformación del comité que monitoreará la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.																								
Organización del comité.																								
Elaboración del informe de fase.																								



Planificado



Ejecutado



Reprogramado

1.4.3. Entorno externo e interno

- **Entorno externo**

Con respecto al entorno externo, el proyecto responde a las demandas de la población especialmente de las mujeres, ya que para obtener un verdadero desarrollo se necesita cambiar aquellos paradigmas que han influenciado negativamente en la construcción a una sociedad integral. Dentro de la sociedad guatemalteca se marcan grandes desigualdades, que sin duda han generado brechas entre género.

Sin embargo, mediante el proyecto se pretende dar un giro a estas problemáticas que han obstaculizado el desarrollo de las comunidades, el mismo está respaldado por la Constitución Política de la República de Guatemala y tratados internacionales que buscan el desarrollo integral de las mujeres. Por ende, es necesario concienciar e involucrar al resto de la población para contribuir al desarrollo; por lo que se debe empezar de adentro hacia afuera para no crear conflictos o resistencia por parte de la población.

- **Entorno interno**

Con respecto al nivel interno, el proyecto fortalecerá a ADEMI, ya que responde a las demandas institucionales que permitirán transversalizar el enfoque de género en la Asociación. Asimismo, el personal estará capacitado en el tema y se podrán obtener mejores resultados.

h. Posición del proyecto en organización interna

El proyecto fortalecerá las acciones de ADEMI, ya que es una estrategia para la implementación del enfoque de género en las áreas de intervención y lograr impactos sostenibles en sus futuros proyectos. Por otro lado, es importante resaltar que dentro de este enfoque se pretende que tanto las mujeres como los hombres puedan visualizar la importancia de integrarse en el gestionamiento del desarrollo de sus comunidades; ellos también pueden cambiar los estereotipos establecidos por la misma sociedad que obstaculizan la participación de la mujer.

La formulación del enfoque de género permite que ADEMI responda estratégicamente a las demandas poblacionales, asimismo visualiza su interés en que todas y todos sean partícipes de su propio desarrollo, sin perder su naturaleza institucional, ya que para lograr integrar a la mujer es necesario trabajar con los hombres para disminuir ese pensamiento machista que se ha empoderado de los pueblos.

i. Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados

• Funciones del estudiante

- ✓ Diseñar el proyecto e implementarlo.
- ✓ Realizar las gestiones necesarias para obtener los recursos para la implementación del proyecto.
- ✓ Coordinar con las instituciones gubernamentales y no gubernamentales la facilitación de los talleres contemplados.
- ✓ Coordinar todas las actividades para la ejecución del proyecto.
- ✓ Diseñar junto al personal de ADEMI los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en la Asociación.
- ✓ Ejecutar las fases del proyecto según el tiempo previsto.
- ✓ Monitorear y evaluar las fases establecidas.
- ✓ Elaborar el documento del plan de seguimiento del proyecto en ADEMI.

• Funciones instituciones involucradas

- ✓ Funciones de ADEMI:
 1. Facilitar el tiempo, espacio físico, mobiliario y equipo para la realización de las actividades previstas.
 2. Participar en los talleres establecidos para formular el enfoque de género en ADEMI.
 3. Facilitar el presupuesto asignado.
- ✓ Funciones del Programa de Educación :
 1. Acompañar las actividades previstas.

2. Facilitar el acceso a información relevante en el proceso de ejecución.
 3. Informar a ADEMI, de los avances en las actividades del proyecto.
- ✓ Funciones de la DEMI, Asociación *Pop No'j* y Ministerios de Agua Viva:
1. Estarán a cargo de impartir los talleres previstos.
 2. Facilitar los recursos para la implementación de las actividades del proyecto.

j. Coordinación interna

Las actividades del proyecto se coordinarán con la persona enlace con una semana de anticipación, asimismo se hará con el resto del personal de ADEMI. Por otra parte, se compartirá el cronograma de actividades para que el personal esté enterado de las actividades a realizar y fechas de las mismas.

k. Coordinación con red externa

Se hará contacto con instituciones, como: la DEMI y la Asociación *Pop No'j* para que faciliten los talleres previstos. Para ello, se harán visitas para solicitar apoyo en las actividades del proyecto; asimismo, se firmarán cartas de compromiso que de alguna manera garantizarán las responsabilidades adquiridas.

Se confirmará con la persona enlace la participación de la institución con una semana de anticipación. Por otra parte, se solicitará a Ministerios de Agua Viva material didáctico que se utilizará en los talleres.

l. Incidencia de proyecto en la región

El proyecto es una acción que contribuirá al desarrollo de las mujeres, jóvenes y niñas ya que mediante el enfoque de género se busca incorporar estratégicamente a la mujer en todo proceso de desarrollo, centrándose en la reducción de las brechas respecto de los hombres para promover la igualdad de oportunidades. Asimismo, contribuirá a la construcción de una sociedad más democrática que garantice la plena participación de la mujer. Por otra parte, contribuirá a alcanzar los objetivos previstos para el 2015, según el plan estratégico institucional de ADEMI.

m. Implicaciones éticas a considerar

Durante la ejecución del proyecto, se debe contemplar los cuatro principios de la Ética profesional, que son: la solidaridad, la autonomía, la beneficencia y la no maleficencia, ya que no se trata de ir a imponer cosas o crear conflicto entre las personas involucradas dentro del proceso, sino que se busca contribuir al desarrollo de las comunidades y la construcción de una sociedad más democrática y equitativa.

Es importante hacer mención que las actividades a desarrollar se deben hacer con responsabilidad y compromiso; asimismo, se debe respetar la diversidad de opiniones, considerando la libertad y la autonomía como uno de los principios fundamentales del ser humano. Por último, se debe hacer un uso adecuado de los recursos tangibles y no tangibles a los que se tendrá acceso.

n. Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y la propuesta de manejo de los mismos

El proyecto puede provocar negatividad y resistencia por parte de los hombres, no obstante, se propone manejar este conflicto haciendo uso de una metodología participativa y dinámica para generar confianza entre cada uno de los involucrados. Asimismo, es importante identificar estrategias que viabilicen las actividades y hacer el proceso agradable para todos, sin olvidar el objetivo del mismo.

Dentro de este apartado, también es importante hacer mención que se tiene que hacer buen uso del tiempo para no crear conflictos entre los involucrados; las convocatorias se deberán realizar con anticipación para que las actividades sean planificadas por el personal con anterioridad. Por ende, se debe tener siempre presente la caja de herramientas gerenciales para manejar y resolver estratégicamente aquellos conflictos que se presenten durante la ejecución del proyecto.

1.4.4. Recursos y presupuesto

o. Recursos técnicos y humanos

- ✓ Trabajadora Social en PPS.
- ✓ Directora y personal de ADEMI que acompañarán la ejecución del proyecto.
- ✓ Persona enlace que apoyará la ejecución del proyecto.
- ✓ Expertos de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales con los que se ha coordinado para facilitar los talleres previstos.

p. Recursos materiales y monetarios

Mobiliario y equipo	Material didáctico	Recursos financieros
<ul style="list-style-type: none">✓ Alquiler de salón para la realización de los talleres✓ Alquiler de sillas y mesas✓ Computadora✓ Cañonera✓ Impresora✓ Cámara fotográfica✓ Internet✓ Teléfono✓ Dispositivo USB.	<ul style="list-style-type: none">✓ Marcadores✓ Hojas de papel bond✓ Lapiceros✓ Papelógrafos✓ Tinta para impresiones✓ Fotocopias✓ Invitaciones✓ Afiches✓ Tijeras✓ Masking tape.	<ul style="list-style-type: none">✓ Transporte✓ Refacciones✓ Imprevistos✓ Viáticos.

q. Presupuestos: ingresos, gastos, inversiones y otros

Recurso	Cantidad	Costo unitario	Costo total	Financiamiento
Recursos técnicos y humanos				
Trabajadora Social en PPS	200 horas	Q.300.00	Q60,000.00	Trabajadora Social en PPS
Persona enlace	40 horas	Q125.00	Q5,000.00	ADEMI
Facilitadores de los talleres	30 horas	Q400.00	Q12,000.00	DEMI y <i>Pop No'j</i>
Total recursos técnicos y humanos:			Q77,000.00	Todos los anteriores
Recursos materiales y monetarios				
Mobiliario y equipo				
Alquiler de salón	10	Q500.00	Q5,000.00	ADEMI
Alquiler de sillas	250	Q1.50.00	Q375.00	ADEMI
Mobiliario y equipo				
Alquiler de mesas	5	Q20.00	Q100.00	ADEMI
Computadora	1	Q4,000.00	Q4,000.00	Trabajadora Social en PPS
Cañonera	1	Q3,000.00	Q3,000.00	Trabajadora Social en PPS
Impresora	1	Q400.00	Q400.00	ADEMI y Trabajadora Social en PPS
Cámara fotográfica	1	Q400.00	Q400.00	Trabajadora Social en PPS
Internet	5 meses	Q240.00	Q1,200.00	ADEMI y Trabajadora Social en PPS
Teléfono	2	Q350.00	Q700.00	ADEMI y Trabajadora Social en PPS
Dispositivo USB	2	Q90.00	Q180.00	Trabajadora Social en PPS
Total de mobiliario y equipo:			Q15,355.00	ADEMI y Trabajadora Social en PPS
Material didáctico				
Marcadores	5	Q5.00	Q25.00	Ministerios de Agua Viva
Hojas de papel bond	4 resmas.	Q50.00	Q300.00	Ministerios de Agua Viva
Lapiceros	50	Q2.00	Q100.00	Ministerios de Agua Viva
Papelógrafos	20	Q.0.50	Q10.00	Ministerios de Agua Viva
Tinta para impresiones (cartuchos)	2	Q50.00	Q100.00	Trabajadora Social en PPS
Fotocopias	500	Q.0.25	Q125.00	Ministerios de Agua Viva
Invitaciones	200	Q3.00	Q600.00	ADEMI
Afiches	15	Q5.00	Q75.00	DEMI y <i>Pop No'j</i>
Tijeras	1	Q3.00	Q3.00	Trabajadora Social en PPS
Masking tape	5	Q4.00	Q20.00	Ministerios de Agua Viva
Total de material didáctico:			Q1,358.00	Todos los involucrados
Recursos financieros				
Transporte			Q5,000.00	Todas las Organizaciones involucradas
Refacciones	200	Q10.00	Q2,000.00	ADEMI
Viáticos	20	Q100.00	Q2,000.00	Trabajadora Social en PPS y ADEMI
Imprevistos	1	Q10,171.30	Q10,171.30	Trabajadora Social en PPS y ADEMI
Total de recursos financieros:			Q19,171.30	Todos los involucrados
Total de recursos materiales y monetarios:			Q35,884.30	Todos los involucrados
TOTAL COSTO DEL PROYECTO:			Q111,884.30	Todos los involucrados

1.4.5. Monitoreo y evaluación del proyecto

El monitoreo y evaluación son dos herramientas fundamentales para que el proyecto cumpla los objetivos previstos; el monitoreo servirá para dar seguimiento durante la ejecución del proyecto y la evaluación mostrará los alcances y límites que se obtuvieron al final del proyecto; asimismo, permitirá evaluar cada una de las fases del proyecto y modificar aquellas acciones que no lograron alcanzar los objetivos previamente identificados.

r. Indicadores de éxito específicos (Según etapa)

Actividad	Indicador
Fase I: socialización del proyecto a ejecutar y coordinación de actividades con los entes involucrados para su implementación.	
Retomar las relaciones interpersonales con el enlace en ADEMI.	Solicitud de audiencia para reunión con anticipación.
Dar a conocer a la asamblea general, junta directiva, coordinación general, administración financiera, coordinación salud, coordinación agroecología alimentaria y desarrollo económico local y coordinación educación de ADEMI el proyecto a ejecutar.	Convocatoria anticipada para la reunión.
Elaboración de la agenda de trabajo con la junta directiva y el personal de ADEMI para determinar las actividades y responsables durante la ejecución del proyecto.	Solicitud de audiencia para la elaboración de la agenda de trabajo con una semana de anticipación.
Gestionar y coordinar con ADEMI el mobiliario y recursos que se utilizarán durante el proyecto.	Mobiliario y equipo gestionado con carta de compromiso firmada.
Coordinación con la Asociación <i>Pop No'j</i> y la DEMI con respecto a facilitadores que desarrollarán los talleres.	Carta de compromiso firmada por las instituciones.
Preparación de material de apoyo que se utilizarán en el proceso.	Material de apoyo elaborado con anterioridad.
Elaboración de informe de esta etapa.	Informe de la primera fase a la docente de la PPS.
Fase II: capacitación al personal de ADEMI sobre la importancia del manejo del enfoque de género en sus programas y proyectos.	
Etapa 1: taller sobre el tema de <i>enfoque de género ¿De qué estamos hablando?</i> Coordinación con la Asociación <i>Pop No'j</i> y la DEMI con respecto a facilitadores que desarrollarán los talleres.	Carta de confirmación firmada para impartir el taller.
Reunión para la coordinación del taller con el personal de ADEMI.	Solicitud de audiencia para reunión con el enlace con anticipación.
Convocatoria para la participación del primer taller.	Invitaciones entregadas personalmente a los participantes con firma de recibido.
Preparación de agenda de trabajo y dinámica rompehielos para el taller.	Agenda de trabajo elaborada.

Actividad	Indicador
Ejecución del taller.	Minuta elaborada del taller ejecutado.
Evaluación del taller.	Test re-test.
Etapa 2: taller sobre el tema de <i>igualdad de género</i> . Coordinación con la Asociación <i>Pop No'j</i> y la DEMI con respecto a facilitadores que desarrollarán los talleres.	Carta de confirmación firmada para impartir el taller.
Reunión para la coordinación del taller con el personal de ADEMI.	Solicitud de audiencia para reunión con el enlace con anticipación.
Convocatoria para la participación del primer taller.	Invitaciones entregadas personalmente a los participantes con firma de recibido.
Preparación de agenda de trabajo y dinámica rompehielos para el taller.	Agenda de trabajo elaborada.
Ejecución del taller.	Minuta elaborada del taller ejecutado.
Evaluación del taller.	Test re-test.
Etapa 3: taller sobre el tema de <i>género y desarrollo</i> . Coordinación con la Asociación <i>Pop No'j</i> y la DEMI con respecto a facilitadores que desarrollarán los talleres.	Carta de confirmación firmada para impartir el taller.
Reunión con la persona enlace para la coordinación de las actividades.	Solicitud de audiencia para reunión con el enlace con anticipación.
Convocatoria para la participación del taller.	Invitaciones entregadas personalmente a los participantes con firma de recibido.
Preparación de la agenda de trabajo del taller y material de apoyo.	Agenda de trabajo elaborada.
Ejecución del taller.	Minuta elaborada del taller ejecutado.
Evaluación del taller.	Test re-test.
Etapa 4: taller sobre el tema de <i>comenzar en casa (se establecerán los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en ADEMI)</i> . Coordinación con la Asociación <i>Pop No'j</i> y la DEMI para la realización del taller.	Carta de confirmación firmada para impartir el taller.
Reunión con la persona enlace para la coordinación de las actividades.	Solicitud de audiencia anticipada para reunión con el enlace.
Convocatoria para la participación del taller.	Invitaciones entregadas personalmente a los participantes.
Preparación de la agenda de trabajo y material de apoyo.	Agenda de trabajo elaborada.
Ejecución del taller	Minuta elaborada del taller ejecutado.
Evaluación del taller.	Test re-test.
Elaboración de informe de la fase.	Informe de la fase.
Fase III: aprobación y socialización de los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en ADEMI.	
Reunión con la persona enlace para coordinar la actividad.	Solicitud de audiencia anticipada para reunión con el enlace.
Convocatoria a los participantes de la actividad.	Invitaciones entregadas personalmente a los participantes con firma de recibido.
Aprobación de los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en ADEMI.	Documento sellado por la Asociación.
Socialización del documento.	Documento socializado con copias a todos los participantes.

Actividad	Indicador
Evaluación de la fase III.	Informe de la evaluación de la fase III.
Elaboración de informe de la fase.	Informe de la fase.
Fase IV: organización del comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.	
Reunión con la persona enlace para coordinar la actividad.	Solicitud de audiencia anticipada para reunión con el enlace.
Convocatoria para la conformación del comité que monitoreará la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.	Invitaciones entregadas personalmente a los participantes con firma de recibido.
Organización del comité	Acta firmada por los miembros del comité.
Elaboración del informe de la fase.	Informe de fase.

s. Indicadores de éxito generales (Según resultados generales esperados)

Resultados	Indicadores
Definidos los mecanismos que viabilicen el manejo del enfoque de género en ADEMI.	Definido los mecanismos que viabilicen el manejo del enfoque de género en ADEMI.
Organizado un comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.	Acta firmada y sellada por el comité conformado que monitoreará la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.

CAPÍTULO II

2. Presentación de resultados

2.1. Fase I: Socialización del proyecto a ejecutar y coordinación de actividades con los entes involucrados para su implementación

2.1.1. Objetivo

Definir los mecanismos que viabilicen el manejo del enfoque de género en la Asociación ADEMI.

2.1.2. Resultados previstos

Para esta fase el resultado previsto en el diseño del proyecto era “definidos los mecanismo que viabilicen el manejo del enfoque de género en la Asociación ADEMI”, con el indicador previsto “definido los mecanismos que viabilicen el manejo del enfoque de género en ADEMI”, este resultado se alcanzó parcialmente, ya que se necesita realizar las actividades de la Fase II y III previstas en el cronograma para alcanzarlo en su totalidad.

2.1.3. Resultados no previstos

Se ha despertado el interés de las lideresas comunitarias para realizar en sus comunidades los talleres previstos; así mismo, involucrar a la niñez y adolescencia a los talleres, lo cual beneficiaría al proyecto, ya que estos actores son piezas fundamentales para la ampliación de cobertura del mismo.

2.1.4. Descripción de actividades

Se realizó una reunión para la socialización del proyecto y coordinación de actividades con el personal de ADEMI y lideresas comunitarias que a su vez conforman la junta directiva; las personas involucradas fueron 15 en total. La reunión se realizó el jueves 27 de febrero de 2014 por la mañana, en las instalaciones de ADEMI ubicadas en Tecpán Guatemala. Esta reunión duró tres horas y media en la cual se socializó el proyecto ante las partes involucradas directamente, mediante la dinámica “El valor de

la vida”, que despertó el interés de las y los participantes, con el fin de que se empoderen del proyecto. Esta dinámica describe lo que se hace en las 24 horas del día, se realizó en parejas para que cada uno de los participantes pudieran dialogar entre sí. Esta actividad permitió sensibilizar al grupo y reconocer la importancia del enfoque de género en ADEMI, ya que se identificaron las situaciones que condicionan a las mujeres en la sociedad, así como el poco reconocimiento del trabajo que realizan en comparación a la de los hombres. Por otro lado, se presentó el plan para coordinar las actividades con el personal.

2.1.5. Observaciones

Se observó que hay interés por parte de los participantes, asimismo por parte de la Directora, sin embargo, es escasa su participación ya que ella no cuenta con disponibilidad de tiempo, pese a ello, facilitó los recursos requeridos para la implementación de los talleres. Por otra parte, se observó el compromiso de las lideresas comunitarias con ADEMI, en donde la mayoría de ellas se siente a gusto cuando les hablan en *kaqchikel*, ya que ello genera más confianza.

2.2. Fase II: Capacitación al personal de ADEMI sobre la importancia del manejo del enfoque de género en sus programas y proyectos

2.2.1. Objetivo

Definir los mecanismos que viabilicen el manejo del enfoque de género en la Asociación ADEMI.

2.2.2. Resultados previstos

Para esta fase el resultado previsto en el diseño del proyecto era “definidos los mecanismo que viabilicen el manejo del enfoque de género en la Asociación ADEMI”, con el indicador previsto “definido los mecanismos que viabilicen el manejo del enfoque de género en ADEMI”, este resultado se alcanzó parcialmente, porque se necesita realizar las actividades de la Fase III previstas en el cronograma para alcanzarlo en su totalidad.

2.2.3. Resultados no previstos

El proyecto se está ejecutando dentro del Programa de Educación de la Asociación, sin embargo, se logró la coordinación e involucramiento del Programa de Agroecología-Desarrollo económico que dará seguimiento al proyecto después de su ejecución en las comunidades. Por ende, se está logrando el impacto no solo en la Asociación sino también en las comunidades donde incide. Por otra parte, las gestiones para el seguimiento del proyecto se harán por medio de coordinaciones interinstitucionales que permitirán a ADEMI reducir los costos aprovechando los recursos existentes.

2.2.4. Descripción de actividades

En esta fase se realizó cuatro talleres, el primero de ellos se trabajó en Santa Apolonia y los otros tres se trabajaron en las instalaciones de ADEMI en Tecpán Guatemala. Los talleres que se trabajaron fueron:

1. Taller sobre el tema de *enfoque de género ¿De qué estamos hablando?*
2. Taller sobre el tema de *igualdad de género.*
3. Taller sobre el tema de *género y desarrollo.*
4. Taller sobre el tema de *comenzar en casa (se establecerán los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en ADEMI).*

En el primer taller se trabajó el 21 de marzo, en este taller llegaron 19 lideresas comunitarias, 3 adolescentes y 1 representante de la institución, haciendo un total de 23 participantes. El taller empezó a las 14:00 h y terminó a las 17:00 h, el mismo fue impartido en *Kaqchikel*, al principio del taller se realizaron preguntas generadoras que permitieron medir el nivel de conocimiento y manejo del tema de las personas, las preguntas fueron: ¿Conoce el tema de género? y ¿Cuáles son sus expectativas acerca del taller? Tres personas compartieron su conocimiento y las demás expresaron no manejar el tema. Luego, se realizó la dinámica “Nombres y frutas” la cual consiste en la presentación de cada participante diciendo la fruta que más les gusta y que empiece con la inicial de sus nombres; esta dinámica, permitió establecer confianza en el grupo.

El siguiente punto fue la exposición del tema, donde se habló acerca de la condición y situación de las mujeres y hombres en Guatemala, esto permitió medir el nivel de participación, reconocimiento e incidencia que se tiene en las comunidades; se pudo identificar por medio de la escalera de la participación, luego de explicar cada escalón, cada participante tomó un papelito y se situó en el escalón donde se consideró estar. La mayoría de las personas se situó en la participación interactiva, las personas expresaron que dentro de la comunidad las mujeres no participan porque persiste el machismo y miedo, asimismo que las personas que participan siempre son las mismas y las decisiones que se toman en las comunidades son impuestas.

Ante esta situación, se establecieron cuatro compromisos con los participantes: 1. Se comprometieron a asistir a todos los talleres, 2. Siempre participar, 3. Se invitarán a otras personas y 4. Compartir en casa y en sus comunidades lo aprendido. Para mostrar las ventajas que conlleva el enfoque de género en el desarrollo de las comunidades, seguidamente, se dividió a los participantes en grupos y se les compartió un pedazo de periódico, los integrantes de los grupos tenían que poner los pies sobre el pedazo de papel conforme lo iban haciendo, se iba doblando el papel haciéndolo más pequeño a medida que los grupos se tenían que ingeniar para lograr mantenerse dentro del mismo; cada grupo identificó diferentes estrategias, sin embargo el problema era el mismo, tal como en la vida real todo tiene solución aun cuando se piensa que no lo hay. Al terminar el taller, se hizo de nuevo las preguntas que se realizaron al principio del taller con la diferencia que se obtuvieron resultados positivos.

El segundo taller se realizó el 27 de marzo del 2014 en las instalaciones de ADEMI, fue ejecutado con ayuda de la DEMI, y se realizó a las 13:30 h a 16:00 h con 21 lideresas de diferentes comunidades y dos representantes de la Asociación, el taller principió y los participantes se saludaron entre sí a manera de entrar en confianza y conocerse un poco mejor, asimismo, se les entregó un gafete con sus nombres para estimular la participación activa del grupo y estar en confianza. Las preguntas generadoras que se hicieron fueron: ¿Existe alguna diferencia entre las mujeres y los hombres? ¿Ha escuchado acerca de la igualdad? y ¿Qué sabe de la equidad? Esto permitió medir el

manejo del tema en los participantes, tres personas participaron y compartieron sus opiniones en público con respecto a las dos primeras preguntas y las demás lo hicieron entre ellas, en la última pregunta manifestaron no tener conocimiento.

Los participantes se distribuyeron en tres grupos que trabajaron la pregunta, desde su experiencia, ¿Por qué hay tanta desigualdad entre los hombres y mujeres y a qué se debe tal situación? Esta actividad permitió sensibilizar la importancia de tratar el tema y la raíz que permite la poca participación de muchas personas, que fue la problemática identificada la semana anterior. Los grupos expusieron lo compartido ante los demás dando pauta a la exposición del tema; la cual se realizó por medio de proyector. Para hablar de ello, se trabajó las diferencias entre sexo y género, las relaciones de poder, la igualdad y equidad por medio de dibujos que permitieron identificar las diferentes características de los temas, en cada exposición se tenía abierto el espacio para compartir experiencias, opiniones, dudas y sugerencias de los participantes.

Por último, se planteó la inquietud de acuerdo a lo aprendido: ¿El enfoque de género es una estrategia para el desarrollo? todo el grupo respondió que sí. También identificaron la diferencia de los temas al responder positivamente las preguntas que se realizaron al principio del taller. Para finalizar, se realizó la dinámica de “Las Cinco Islas”, para la que se dividieron los participantes en cinco grupos, luego se dibujó en el suelo cinco círculos de un mismo tamaño donde se acomodaron los participantes. Ya que los grupos estaban en sus islas, se les advirtió que una de ellas se iba a hundir por lo que los participantes tenían que moverse rápidamente a otra isla, y así sucesivamente.

Los participantes que no lograron entrar en ninguna isla, salieron del juego y la isla que no se inundó tenía que ingeniárselas para que todos sus habitantes estuvieran seguros. La moraleja del juego fue, que así como las personas salieron corriendo para mantenerse a salvo y no hundirse, así fueran, y compartieran con amigos, vecinos, familiares y conocidos lo aprendido para que más personas conocieran lo trabajado en el taller y hacer que la isla permanezca fuerte ante las dificultades de la vida.

El tercer taller se realizó el 11 de abril del 2014 en ADEMI, para este taller se trabajó por medio de paleógrafos y exposición oral del tema en *kaqchikel*, el taller empezó a las 14:00 h y terminó a las 16:00 h, se contó con la participación de 19 lideresas comunitarias y 1 representante de la Asociación. Se empezó el taller con la presentación de los participantes, cada participante anotó en una hoja de papel sus características, pero sin escribir su nombre, luego se unieron las hojas en una bolsa y se sacaron al azar, seguidamente, se leía la hoja y el grupo adivinaba de quien se trataba.

El tema se trabajó a partir de la situación y condición de los géneros y el impacto en el desarrollo. Esto se analizó por medio de la dinámica “Me gusta ser mujer porque... y me gusta ser hombre porque...” para lo cual cada persona respondió de acuerdo a su condición y valoración. Luego se hizo la exposición del tema, donde los participantes interrumpieron con opiniones y experiencias.

Por último se hizo una dinámica donde cada persona escribió los problemas que dificultan el desarrollo en las comunidades, luego se le dio respuesta a cada problemática identificada, esto se realizó con todo el grupo y ayudó a identificar las posibles soluciones que contribuirán a la construcción de los mecanismos previstos.

El cuarto y último taller se realizó el 2 de mayo del 2014 en ADEMI, el total de personas fue de 35 incluyendo a 2 representantes de ADEMI, el taller se logró ejecutar con el apoyo de la DEMI, el taller empezó a las 8:00 y finalizó a las 12:30 horas, habiéndose trabajado los mecanismos previstos. Al principio del taller se dio una retroalimentación de lo trabajado anteriormente, así como las indicaciones de ¿Cómo? (transversalizando el enfoque de género), ¿Dónde? (ADEMI) y ¿Con qué? (mecanismos) se iba a realizar el taller. Asimismo, se presentaron los pasos para la identificación de los mecanismos, los cuales se trabajaron en tres grupos, cada grupo representó y trabajó según los tres ejes de trabajo de ADEMI.

Posteriormente, se identificaron las problemáticas vistas desde cada programa, los grupos dialogaron y seleccionaron una problemática la cual dramatizaron ante el resto de los participantes, posteriormente, explicaban por qué realizaron la dramatización y compartieron los demás problemas identificados; cada problema identificado fue escrito en paleógrafos y mediante una lluvia de ideas se vio con ojos positivos para cambiar estas problemáticas y darle solución a las mismas. Por último se trabajó en grupos una propuesta de acuerdo a lo trabajado y aprendido en el taller, estas fueron presentadas y reformuladas con todos los participantes.

2.2.5. Observaciones

Se observó que las personas son más participativas cuando los talleres se dan en su idioma materno que en este caso es el *kaqchikel*, asimismo cuando son impartidos en sus comunidades. Por otro lado, el hecho de que cada participante tuviera un gafete con su nombre, generó confianza y comodidad en las actividades, ya que facilitó la participación e involucramiento de todo el grupo. Asimismo, el trabajar con dinámicas participativas genera espacios para compartir experiencias lo cual permite el enriquecimiento del grupo.

2.3. Fase III: Aprobación y socialización de los mecanismos que viabilizarán el enfoque de género en ADEMI

2.3.1. Objetivo

Aprobar y socializar los mecanismos que viabilicen el manejo del enfoque de género en la Asociación ADEMI.

2.3.2. Resultados previstos

Para esta fase el resultado previsto en el diseño del proyecto era “definidos los mecanismo que viabilicen el manejo del enfoque de género en la Asociación ADEMI”, con el indicador previsto “definido los mecanismos que viabilicen el manejo del enfoque de género en ADEMI”, este resultado se alcanzó totalmente ya que se cumplieron todas las actividades previstas en el cronograma.

2.3.3. Resultados no previstos

Desde ya la Asociación está trabajando el seguimiento del proyecto, el cual se ha empezado con un grupo de lideresas que representan a los diferentes grupos donde incide la Asociación. Con ellas se pretende dar continuidad al tema para lograr en las comunidades un verdadero desarrollo.

2.3.4. Descripción de actividades

Se trabajó una reunión donde se presentó el documento final para su aprobación, dentro de la actividad se contó con la participación de la Directora de la Asociación, una representante de la junta directiva, los coordinadores de los tres programas que trabaja la Asociación y dos representantes del personal administrativo; se contó con el apoyo técnico de SHARE.

La actividad se trabajó por la mañana el miércoles 14 de mayo del 2014 en las instalaciones de ADEMI; al principio se les repartió a todos los involucrados copia del documento, asimismo se establecieron reglas y acuerdos para el desarrollo de la actividad. Uno de los acuerdos propuestos fue que el espacio era totalmente abierto para dudas, sugerencias y opiniones respecto a lo presentado. Por otro lado se estableció mantener los teléfonos en vibrador y contestar sólo si era una emergencia, así como no salir de la actividad al menos que fuera necesario.

En el transcurso del evento, se presentaron espacios de dudas y al mismo tiempo sugerencias que fueron tomadas en cuenta en la redacción del documento que se entregó a las autoridades de ADEMI para su revisión y aprobación. La metodología aplicada fue muy dinámica lo cual logró la participación de la mayoría de las personas. Al final se corrigió y se entregó el documento físico para su revisión y posteriormente su aprobación; la aprobación se notificó el martes 20 de mayo. La socialización se realizó el 23 de mayo ante 25 lideresas en una actividad coordinada con la Asociación.

2.3.5. Observaciones

Se observó poca confianza por parte del personal con la presencia de la directora en la actividad. Asimismo se percibió que en la mayoría de intervenciones solo las mismas personas participaron con opiniones, preguntas o sugerencias.

2.4. Fase IV: Organización del comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI

2.4.1. Objetivo

Organizar el comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.

2.4.2. Resultados previstos

Para esta fase el resultado previsto en el diseño del proyecto era “organizado un comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI”, con el indicador previsto “acta firmada y sellada por el comité conformado que monitoreará la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI”, este resultado se alcanzó totalmente, ya que se cumplieron todas las actividades previstas en el cronograma.

2.4.3. Resultados no previstos

La Asociación organizó un grupo de género con las lideresas comunitarias quienes trabajarán el tema en sus comunidades. Esto genera la ampliación del proyecto como el seguimiento del mismo en las comunidades, ya que se tiene previsto realizar proyectos de desarrollo con el enfoque de género.

2.4.4. Descripción de actividades

Este taller se realizó en ADEMI con 22 lideresas comunitarias, asimismo se contó con la participación de los coordinadores del Programa de Educación y Desarrollo local. El taller empezó con los objetivos previstos del mismo como los lineamientos del comité; asimismo las responsabilidades que el comité debe asumir al momento de aceptar el

cargo y sobre todo los pasos del proceso ya que se trabajó de manera democrática. Posteriormente, se realizó una dinámica para lo que se le dio una rosa a cada participante. La dinámica consistía en que las personas tenían que apreciar detenidamente la rosa para identificar qué características tenía y qué era lo que más les gustaba de ella. Luego se dio el espacio para que compartieran sus opiniones, muchas de las participantes comentaron que: la rosa es hermosa, tiene un olor agradable, es única, tiene un color especial, es fuerte, frágil y sensible.

Otras comentaron, que no las rosas no solo son hermosas y delicadas sino que al mismo tiempo las espinas las hacían fuertes por lo que se podían defender de cualquier asechamiento en contra. Muchas de las participantes se identificaron las rosas, ellas expresaron que como la rosa ellas son hermosas por fuera y por dentro, y son capaces de enfrentar cualquier situación ya que son fuertes y únicas que con sus encantos pueden hacer muchas con poco. Esta actividad sirvió para fortalecer la confianza de las personas en sus capacidades y habilidades para aceptar el reto de formar parte del comité.

Se propusieron a cinco candidatas, lideresas comunitarias, quienes democráticamente escogieron a 4 de ellas para conformar el comité de monitoreo; el grupo quedó de la siguiente manera: presidenta María Yojero Morales, vicepresidenta Hermelinda Caseros, secretaria Floridalma Maribel Sanic y tesorera Delfina Chunay. Asimismo el grupo se comprometió al comité para darle vida al plan de seguimiento y así darle continuidad al proyecto. El acta final se redactó y fue firmada por cada integrante del comité.

2.4.5. Observaciones

Se percibió mayor confianza con la dinámica realizada con la rosa, ya que las personas identificaron rápidamente a quienes conformaron el comité.

Se observó que las personas se sintieron importantes y tomadas en cuenta en esta actividad.

CAPÍTULO III

3. Análisis de resultados

El capítulo de análisis de resultados se divide en tres ideas esenciales que permitieron el éxito del proyecto ejecutado; por ello, estas ideas son presentadas como nuevos aportes que fueron rescatados mediante la experiencia de la Práctica Profesional Supervisada, es importante hacer mención que cada idea está planteada de acuerdo a los resultados obtenidos durante el proceso, siendo estos:

4. La apertura estratégica de espacios participativos mediante el intercambio de experiencias, propicia el desarrollo de capacidades.
5. El análisis crítico constructivo viabiliza que, trabajar el enfoque de género, no implica trabajar con uno de los sexos.
6. El manejo estratégico de las relaciones interpersonales como herramienta, propicia respeto y valor humano en los procesos de desarrollo social.

3.1. La apertura estratégica de espacios participativos mediante el intercambio de experiencias, propicia el desarrollo de capacidades

La apertura estratégica de espacios participativos en los procesos de desarrollo son medios de intercambio de conocimientos que le permiten al ser humano identificarse y ser parte de un grupo de personas con un fin común. La apertura de estos espacios también genera procesos de aprendizaje, ya que a medida en que las personas se relacionen intercambian experiencias.

Las experiencias son transmitidas de manera directa lo cual genera conocimiento, no obstante, también las personas pueden generar conocimiento por medio de lo que ven o escuchan a través de la participación que se tiene en un grupo determinado, mas no de manera individual. Por ello, los procesos de desarrollo deben ser participativos con la finalidad de hacer que esos espacios sean verdaderamente aprovechados por cada persona. La teoría del aprendizaje social dice: “el ser humano aprende al observar lo que le sucede a otra gente o escuchar hacerse de algo”, (Bandura, 1977; 986).

Sin embargo, este proceso también requiere de acciones que se estimularan mediante la confianza que se tiene en el grupo, ya que por medio de ello el participante puede en conjunto ser escuchado y al mismo tiempo escuchar la intervención de los demás, esto le permite interpretar sus experiencias y las de otros para aprender de ellos.

Asimismo, la confianza generada en estos espacios permite en los involucrados expresar sus sentimientos, pensamientos e ideas; el dicho “dos cabezas piensan mejor que una” se refleja en la apertura de estos espacios, ya que permite que las personas se integre estratégicamente en el proceso y sean partícipes de su propio desarrollo mediante el intercambio de experiencias.

Otra de las razones por la cual la apertura de espacios participativos propicia el desarrollo es que, mediante ellos las personas reúnen sus habilidades y destrezas para ponerlas a disposición de los demás, por ende, los resultados son más efectivos que cualquier persona trabajando de manera individual. Sin embargo, cabe mencionar que la importancia en este proceso es la apertura oportuna y estratégica de estos espacios, ya que las personas no siempre se sienten identificadas con el grupo, más bien se sienten intimidados en el mismo.

Por ende, la apertura de los espacios participativos deben responder a las demandas de la población a quien están dirigidos, ya que a veces las personas pierden su sentido personal de responsabilidad cuando están inmersas en estos espacios, por lo que no se comportan ni responden como individuos, sino como las partes anónimas de un grupo mayor. “En general, cuanto más anónimos se sienten las personas, menos responsables se sienten como individuos”, (Aronson, Wilson y Akert, 2002). La apertura debe ser estratégica y oportuna para incentivar la participación por medio del intercambio de experiencias que propician el desarrollo.

En ese punto cabe mencionar que los espacios deben ser establecidos de manera participativa tomando en cuenta la diversidad cultural, ya que no hay nada más enriquecedor que trabajar con personas con diversidad cultural. Asimismo, se

debe fomentar el intercambio de experiencia para que se desarrollen las capacidades y habilidades de las personas, especialmente de aquellas que siempre han estado allí y no han sido tomadas en cuenta.

Otro factor contribuyente es que, en estos espacios, las personas no solo intercambian experiencias sino que también desarrollan sus capacidades para convencer a otros de que actúen mediante el efecto de la bola de nieve, ya que si se logró eso con ellos, estos convencerán a otros, quienes a su vez convencerán a otros más.

El cambio nunca viene de afuera sino de adentro, pues los procesos de desarrollo son para la gente y por la gente, de adentro hacia afuera, por ende, el cambio y el desarrollo deben comenzar por la personas misma. Cada persona se desarrolla dentro de una sociedad en particular que involucra una serie de conflictos entre el individuo, quien busca satisfacer sus necesidades y el mundo social donde reside todo aquello que no frena el desarrollo de las personas, y no es que el mundo sea malo, es la sociedad.

No obstante, mediante el desarrollo el individuo encuentra maneras para obtener una mejor calidad de vida, dadas las restricciones de la sociedad. El desarrollo de capacidades mediante la experiencia, permite en las personas potenciar sus habilidades, que sin duda, muchas personas saben que las tienen pero prefieren no hacer uso de ellas o bien no han tenido el valor de ponerlas en práctica por miedo o vergüenza al qué dirán los demás. Sin embargo, mediante la experiencia las personas se dan cuenta de la situación en la que se encuentran y los lleva a visualizar acciones para cambiar estas situaciones que los condicionan.

La experiencia fomenta el análisis ya sea individual o colectivo, y este lleva al desarrollo de capacidades que ayuda a las personas a convertirse en lo mejor que cada uno puede llegar a ser, aunque todo ser nace con ciertas capacidades, aptitudes y potencialidades innatas, es decir “una especie de proyecto genético al que se le agregue sustancia a medida que la vida progresa”, (Maddi, 1989; 102). Asimismo, el

desarrollar capacidades mediante la experiencia está vinculado con el escuchar, analizar y actuar.

Las capacidades se relacionan con las cualidades y aptitudes propias de cada persona, y le permiten desempeñar determinadas tareas, ya que el desarrollo de capacidades reside en el fortalecimiento de la capacidad de las personas y organizaciones para aplicar recursos disponibles con efectividad y eficiencia, con el objetivo de lograr sus propias metas de forma sostenible y eficaz (J. Gangotena, 2007:15).

Asimismo, el desarrollo de capacidades propicia el bienestar de las personas en todas sus dimensiones, la participación de las personas en los espacios que propician el desarrollo de capacidades es indispensable, ya que por medio de estos espacios la persona es parte activa del proceso de aprendizaje mediante la experiencia que se comparte. Estos espacios deben partir de las personas y sus experiencias ya que son ellos los principales protagonistas de su propio desarrollo, “cada hombre es propietario de su propia persona [...], el trabajo de su cuerpo y la labor de sus manos” (Locke, 1991; 27).

Por ende, el espacio que se apertura mediante un intercambio de experiencia beneficia tanto a la persona individual como a todo aquel que esté a su alrededor, ya que el intercambio de experiencia permite ver con otros ojos la realidad para poder intervenir de una mejor manera. Asimismo, permite experimentar el mismo sentimiento e identificarse con las personas para entender por qué está en esa situación.

La experiencia también permite desarrollar espacios de confianza la cual propicia la participación de los involucrados, sin embargo, también se aplica en los procesos de desarrollo ya que el intercambio de experiencia puede darse dentro de grupos de trabajo, instituciones, proyectos, familia, iglesias, comunidades, líderes comunitarios, etc. Por medio de estos espacios las personas interactúan y se construye conocimiento que puede ser de beneficio para todas las partes involucradas.

Cabe mencionar que mediante este proceso las personas comparten sus experiencias de vida, intercambian conocimiento y desarrollan capacidades, desde este punto de vista, las personas se identifican con estos espacios y se hacen parte del grupo o del proceso. Por último y no menos importante, es que las personas reconocen aquellas habilidades y capacidades que tienen escondidas por diversas razones, ya que los patrones de crianza se reflejan en el miedo y la vergüenza en las personas.

El desarrollo de capacidades propone una forma de enfrentar los problemas en todas las dimensiones, ya que la participación de todos los actores en los procesos de desarrollo de capacidades es indispensable, nadie aprende o se desarrolla si no es parte activa del proceso. Dentro de las capacidades desarrolladas, las personas o instituciones logran mayor autonomía para la gestión de los procesos de bienestar y superación.

Esta estrategia logra un alto impacto dentro y fuera de los grupos u organizaciones que mediante el desarrollo de capacidades, pueden mejorar su intervención y por ende mejorar las situaciones que aquejan a la sociedad, especialmente de los grupos desfavorecidos que han sido víctimas de las problemáticas de fondo del país. Sin embargo, el cambio se tiene que propiciar desde estos espacios, ya que las personas conocen su situación y proponen alternativas de desarrollo desde su propia cultura.

Las personas reconocen estos espacios y los vuelven parte de su vida, el intercambio de experiencias marcan a las personas, y propician el desarrollo de sus capacidades, lo cual les permite empoderarse de ellas para nuevas prácticas de solución a los problemas que han afectado su bienestar social. El intercambio de experiencias tiene poder y es inherente en todo proceso de desarrollo que fomenta el bienestar social por medio de la estrategia del desarrollo de capacidades que nacen y se fortalecen durante estos procesos.

3.2. El análisis crítico constructivo viabiliza que, trabajar el enfoque de género, no implica trabajar con uno de los sexos

Los estereotipos que se han establecido en y por la sociedad acerca del tema de género se han reflejado en la misma, ya que el tema es trabajado bajo intereses individuales y de un grupo determinado. El género no solo se refiere a los roles asignados socialmente a cada sexo, sino, también a la relación que se establece entre ambos, sin embargo, no se puede desconocer que existe una gran desigualdad entre los géneros.

Estas desigualdades también limitan el desarrollo de la sociedad, ya que la priva de la posibilidad de aprovechar las habilidades y potencialidades de los hombres y mujeres a medida de que son excluidos uno del otro en los procesos de desarrollo. Cabe mencionar que el tema de género, no debe ser tratado desde un solo sexo, ya que si bien es cierto, el género no es sinónimo de mujer u hombre; sino que debe ser visto de manera integral que involucre a los hombres y mujeres en los espacios de participación con oportunidades iguales y equitativas de desarrollo.

Es por ello que es importante hacer un análisis profundo del tema para comprender el mismo y trabajarlo adecuadamente, si se analiza con este sentido, las personas pueden visualizar que el trabajar el enfoque de género no implica trabajar solo con sexo. Uno de los principales problemas que afecta el trabajar con género es que las personas siguen practicando actitudes machistas, patriarcales y feministas radicales.

Sin embargo, el análisis se debe realizar con la intención de no perjudicar y hacer sentir mal a nadie ya que, el enfoque es constructivo, permite entender verdaderamente el tema para luego practicarlo dentro de la casa, trabajo, iglesia, escuela, comunidad, etc., asimismo, dentro de este proceso las personas se identifican de acuerdo a su percepción de la vida y se inclinan de acuerdo a lo enseñado durante su formación y educación. Pero como el ser humano está en constante aprendizaje, esta percepción contribuye positivamente a su formación y la manera de actuar de acuerdo a su visión de la vida.

Este proceso permite que las personas pueden extraer, analizar e interpretar cualquier tema para luego estudiarlo, examinarlo, discutir sus prioridades y expresar juicios y opiniones sobre el mismo; en este punto las personas desarrollan la destreza del pensamiento crítico. Sin embargo, este proceso también implica que las personas puedan desarrollar capacidades para mejorar el nivel de incidencia dentro de los procesos de desarrollo.

Todos y todas quieren que los procesos de desarrollo sean equitativos, sin embargo, se hace imposible si se sigue trabajando de una manera errónea el tema de género, ya que perjudica a las dos partes involucradas, el hecho de trabajar solo con mujeres o solo con hombres no quiere decir que se esté trabajando sobre enfoque de género. Los problemas e interés de los hombres y de las mujeres son muy diferentes; sin embargo el tema, puede ser trabajado estratégicamente a manera de que las dos partes sean beneficiadas.

Es evidente que dentro de los géneros existen diversos intereses y necesidades opuestas, sin embargo, es importante hacer un análisis que permita entender las principales necesidades de los géneros para darles solución de acuerdo a la situación en que se encuentran.

Tanto los hombres como las mujeres tienen características que los hacen únicos, pero no todos tienen el privilegio de tener las mismas oportunidades, aunque no en todos los casos, que les permitan optar a una vida digna. Una de las razones, por la cual el problema está muy marcado en la sociedad guatemalteca es que las personas no reconocen las habilidades y potencialidades de los géneros.

Por lo regular, en análisis crítico es visto como algo negativo, sin embargo se pretende construir mediante la crítica que el tema u objeto de crítica pueda crecer o mejorar aquellos aspectos que no son muy bien vistos o manejados en su entorno. Como todo análisis, el análisis crítico se apertura con la identificación de una problemática, luego

se presentan las causas del mismo y las posibles soluciones para mejorar la situación no deseada.

El enfoque de género no implica trabajar solo con hombres o solo con mujeres, ya que este enfoque permite analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias. Desde ese punto de vista todo se analiza de acuerdo al sentido de la vida de cada género, expectativas y oportunidades que tienen. Este proceso toma en cuenta a aquellos que siempre han estado ahí pero que por alguna razón no habían sido tomados en cuenta.

Esta perspectiva no es para generar conflicto entre géneros sino todo lo contrario, ya que mediante el diálogo se pueden mejorar las relaciones de género en las comunidades, asimismo, se deben de coordinar las tareas con la familia y apoyarse mutuamente. Esto permite la participación activa de las mujeres como hacedoras de su propio desarrollo, así también, permite que los hombres asuman responsabilidades en el hogar, especialmente en los aspectos domésticos, sin embargo, este proceso no depende solo de las mujeres o de los hombres sino del trabajo en común.

Este reconocimiento está enfocado en la reconstrucción del tejido social ya que busca la equidad, igualdad y democracia entre los géneros. La equidad brinda las oportunidades y los espacios de participación y toma de decisiones de las mujeres y los hombres, que mediante el apoyo y el empoderamiento permite que las personas pierdan el miedo a expresarse, a hablar, a tomar sus propias decisiones y a dar su opinión. Para lograr la igualdad y equidad de género no depende solo de aprenderlo, sino de ponerlo en práctica.

Dentro de los hogares, las familias han adoptado roles que han sido asignados por generaciones, afectando así el comportamiento actual de las mujeres y los hombres. En este sentido, la cultura sostiene que los hombres son dominantes, fuertes y agresivos, mientras que las mujeres son complacientes, emocionales y afectuosas. Por lo que muchos de los hijos varones aprenden a pelear y ocultar sus emociones,

mientras que las hijas mujeres aprenden a darse por vencidas e incluso a negarse a sí mismas sus talentos y habilidades.

No obstante, el análisis crítico constructivo permite estudiar esos estereotipos para mejorar aquellas situaciones que han frenado el desarrollo social de los géneros. Asimismo, propicia el cambio de pensamiento en espacios donde se trabaja con el enfoque de género para que las acciones sean impulsadas tanto para el bienestar social de los hombres y de las mujeres.

En estos procesos es importante tomar en cuenta, que el enfoque de género es una estrategia del desarrollo, ya que ve al hombre y a la mujer sobre una misma perspectiva, donde uno no es más que el otro. Por lo tanto, si se quiere lograr un verdadero desarrollo en los procesos sociales hay que tomar en cuenta este enfoque, la división entre géneros no propicia desarrollo sino crea conflictos dentro de las familias, amigos, compañeros de trabajo, vecinos, etc.

El trabajo implica promover espacios y oportunidades igualitarias y equitativas, tanto para mujeres como para hombres. Este proceso responde al enfoque de género e inconscientemente delega poder a las personas, especialmente cuando no se les toma en cuenta. Mediante este enfoque, las personas participan, se identifican con el grupo, interactúan e identifican sus habilidades y debilidades. Tanto los hombres como las mujeres poseen destrezas únicas que a la vez se complementan entre sí, por lo que al momento de trabajar bajo un mismo enfoque obtienen resultados extraordinarios.

Asimismo, se minimiza tiempo y recursos, tanto humanos como materiales. El tiempo y los recursos también apremian lo previsto, ya que beneficia a las dos partes a la vez. El proceso no solo permite reconocer la importancia del papel que juega cada uno de los géneros sino también en los procesos de desarrollo, en consecuencia, el trabajar con un solo sexo no es trabajar con enfoque de género.

El cambio de pensamiento ante lo expuesto debe ser desde lo político, económico, social y cultural, ya que, si bien se ha mencionado anteriormente el enfoque de género es una forma diferente de interrelación y convivencia entre hombres y mujeres que buscan mejorar la condición y situación de los géneros con igualdad y equidad, tanto en obligaciones como en derechos. Para Durkheim, hay una moral colectiva que rige la conducta de las personas: “Los deberes del individuo para consigo mismo son, en realidad, deberes para con la sociedad”, (Durkheim, 1967:339).

3.3. El manejo estratégico de las relaciones interpersonales como herramienta propician respeto y valor humano en los procesos de desarrollo social

Una de las formas de sobrevivir en el laberinto de la incertidumbre que se presenta al momento de introducirse ante un nuevo proceso de desarrollo, es mediante el manejo de la estrategia. Ser estratégico permite aprovechar oportunamente los espacios y los recursos con los que se cuenta, especialmente en el ámbito social.

Los procesos de desarrollo social están relacionados con el manejo oportuno de los recursos, habilidad y capacidades que se tiene. Como todo proceso, está inmerso dentro de un abanico de probabilidades, sin embargo, es preciso destacar que un factor importante mediante este proceso es el manejo estratégico de las relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales permiten estrechar brechas entre las personas, ya que por medio de un saludo se puede intercambiar energías positivas entre dos seres humanos. En la mayoría de las sociedades, los saludos y las despedidas son acompañados por estrechar la mano, frotar los labios contra la mejilla y abrazar; de todos los sentidos, el tacto puede ser el más reconfortante, ya que al saludarnos de esta manera, momentáneamente, las personas superan el aislamiento ya que dan y reciben ternura y atención, por lo que estas formas de expresarse juegan un papel importante dentro del desarrollo humano.

Los seres humanos a su vez comunican respeto entre sí al practicar dichas formas de comunicación, cabe mencionar que entre las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes maneras, no obstante, los resultados que se obtienen son beneficiosos para las dos partes que la practican. Cada persona responde de la misma manera que se es tratado, por lo que hay que respetar si se quiere recibir respeto.

En los procesos de desarrollo las personas se relacionan entre sí, cada actor, tanto los beneficiarios como los facilitadores, juegan roles importantes en los procesos; uno no es más o menos importante que otro, por lo que se debe tomar en cuenta establecer buenas relaciones interpersonales. Las personas se sentirán en un ambiente agradable, respetadas, valorizadas e importantes.

Asimismo, estimulara la confianza entre el beneficiario y el facilitador, minimizando barreras que impiden incorporar a un cien por ciento a las personas en los procesos de desarrollo, por otra parte, las personas dejan de ser vistos como objetos y pasan a ser sujetos de desarrollo. Lo anterior permite establecer un indicador de éxito en dichos procesos, siendo las mismas personas gerentes de su propio desarrollo.

Es conveniente manejar cuidadosamente cada aspecto personal al momento de hacer contacto directo con otras personas, especialmente si se hace personalmente o por cualquier otro vía de comunicación. Asimismo, es importante hacer mención que muchas veces la actitud de los facilitadores influye en la poca participación y comportamiento negativo de los beneficiarios, a las personas les cuenta opinar y exponer sus puntos de vista, sin embargo, la calidez del entorno genera en ellas cambios radicales, ya que hace a que se sientan importantes; sin duda alguna, el saludo propicia respeto y comunica valor humana en los procesos de desarrollo.

Dentro de este proceso también se presenta que, las buenas relaciones interpersonales se trabajan día a día, ya que cada quien necesita de los demás para realizar acciones que contribuyan al desarrollo social. Esta perspectiva hace referencia a: "cada individuo se consagra a una función especial para encontrarse, por la fuerza

de las cosas, solidario con los otros” (Durkheim, 1967; 172). Este sentimiento de solidaridad es un concierto de esfuerzos que se construye en la medida de que cada individuo cumpla una función que de alguna manera contribuya al desarrollo de todos. Hay que tener presente de que toda persona juega un papel importante en los procesos de desarrollo, y el respeto y valor humano se obtienen a medida en que se trata a las personas.

3.4.Recomendaciones

Es importante hacer mención de que la apertura de los espacios participativos tienen que establecerse de manera oportuna y estratégica, para propiciar la confianza entre las personas, ya que por medio de estos espacios, puedan intercambiar experiencias y desarrollar sus capacidades.

Al hacer un análisis crítico constructivo no se trata de criticar el trabajo de otros, sino que de mejorar las acciones que obstaculizan el desarrollo entre géneros.

Se recomienda el uso estratégico de las relaciones interpersonales, ya que propicia la confianza y comunica respeto entre las personas facilitando los procesos de desarrollo social.

3.5. Conclusiones

El intercambio de experiencias propicia el desarrollo de capacidades, no solo de personas sino que también de instituciones, ya que se estimula la participación de las personas en los procesos de desarrollo.

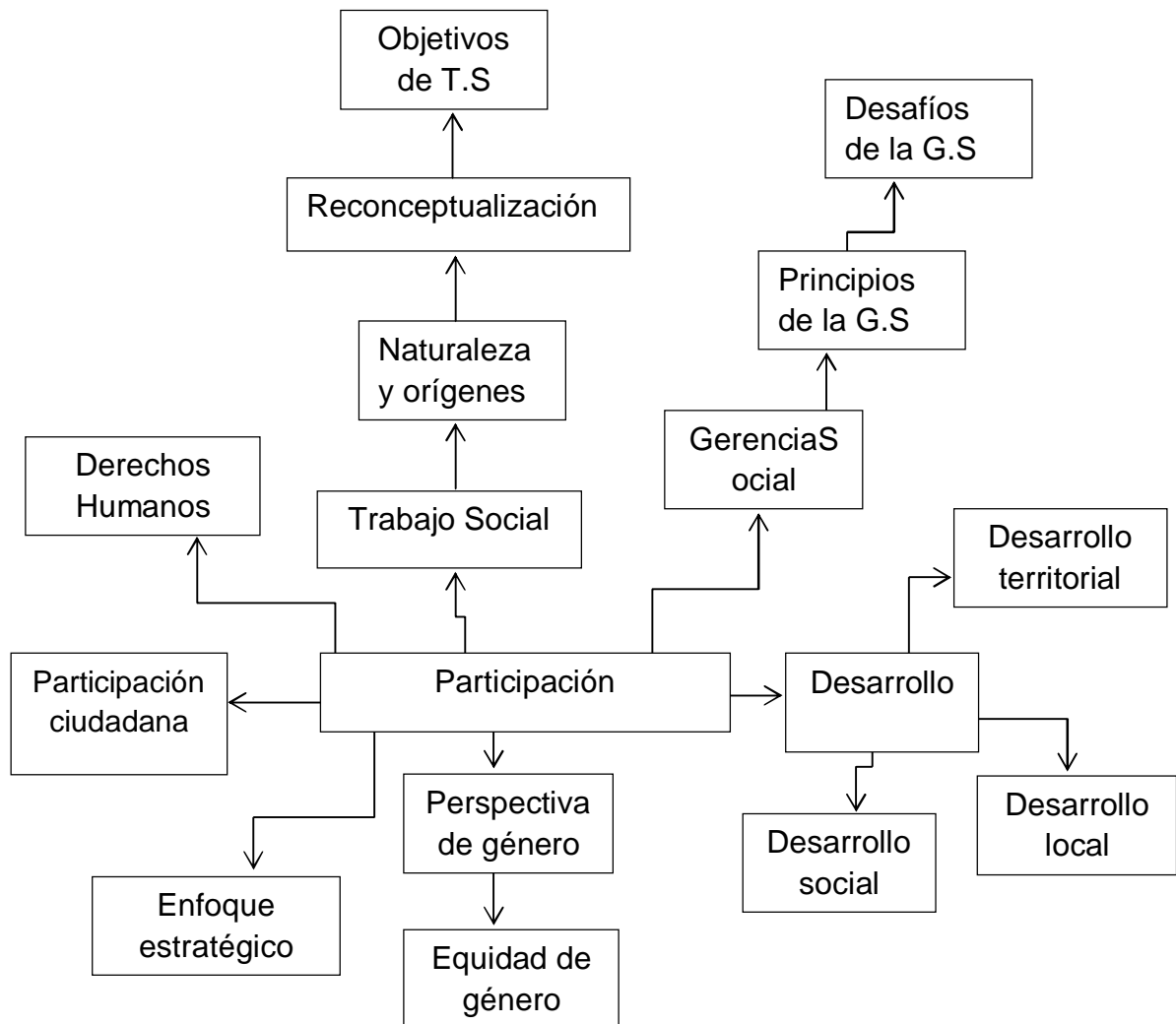
El análisis crítico construye, genera, analiza y propone nuevas formas de intervención; es oportuno para todo ámbito, tanto personal como a nivel de organizaciones.

Las relaciones interpersonales como estrategias en los procesos de desarrollo, generan respeto y propician valor humano entre las personas.

CAPÍTULO IV

4. Marcoteórico-conceptual

4.1. Mapa conceptual



4.2. Trabajo Social

El Trabajo Social es una disciplina de las ciencias sociales que estudia, analiza y explica la problemática social, para coadyuvar en la solución de problemas de personas, grupos y comunidades, que presentan carencias de tipo social, económico, cultural y espiritual para trabajar en procesos participativos de investigación, organización, promoción y motivación en la búsqueda de su desarrollo humano. En dicho proceso, utiliza métodos propios de actuación.

Asimismo, alude a formas operativa de intervención sobre la realidad social. Sus principales funciones comprenden las formas de implementación de política social, en cuanto a conjunto de técnicas operativas y procedimientos de actuación. De manera general, el Trabajo Social es una modalidad operativa de actuación con individuos, grupos o comunidades, para la realización de una serie de actividades destinadas a resolver problemas, satisfacer necesidades y atender a sus centros de interés. (Ander-Egg, 1996:88).

No obstante, es importante resaltar que el Trabajo Social es una disciplina científica que estudia las necesidades y los problemas que históricamente han sido relevantes en la sociedad; asimismo, interviene en ellas con el propósito de contribuir a la solución de los problemas, impulsando la autogestión para el desarrollo y la transformación de la realidad real.

4.2.1. Naturaleza y génesis del Trabajo Social

Debido a que el Trabajo Social es una profesión que por su ambigüedad en las expectativas y conceptualizaciones y por sus cambios de rumbos, a veces significativos, ha dedicado un importante espacio intelectual a la tentativa de responder sobre las causas de su origen como profesión y su legitimización, así como cuáles son sus funciones que cumplen en la sociedad y en el Estado.

Por lo expuesto, existen dos tesis claramente opuestas sobre la génesis del Trabajo Social, éstas se enfrentan como interpretaciones extremas sobre el tema, siendo que,

tal como fueron formuladas se constituyen en tesis alternativas y mutuamente excluyentes, a continuación, los dos enfoques:

- **La perspectiva endogenista**

Esta tesis sostiene el origen del Trabajo Social en la evolución, organización y profesionalización de las “anteriores” formas de ayuda, de la caridad y de la filantropía, vinculada ahora a la intervención en la “cuestión social” (Montaño, 1998; 20). Esta perspectiva se fundamenta en las antiguas formas de ayuda a los desvalidos.

- **La perspectiva histórica-crítica**

Entiende el surgimiento del servicio social como subproducto de la síntesis de los proyectos político-económicos que operan en el desarrollo histórico, donde se produce material e ideológicamente la fracción de clase hegemónica, cuando, en el contexto del capitalismo en su edad monopolista, el Estado toma para sí las respuestas a la “cuestión social” (Montaño, 1998; 10).

El debate de los orígenes del Trabajo Social persiste en la historia, muchos autores se detienen a analizar el contexto de su origen ya que para entender la dinámica de la disciplina es importante conocer la naturaleza de la misma, sin embargo desde *finis de la década de los 60's se hace evidente la preocupación de muchos trabajadores sociales latinoamericanos, por encontrar formas de acción social y de promoción que permitan configurar un Trabajo Social, vale decir, una práctica profesional superadora de la Asistencia Social y del Servicio Social y que sea respuesta a los problemas actuales de nuestro continente (Ander-Egg, 1994).*

4.2.2. La reconceptualización del Trabajo Social

El Trabajo Social y los trabajadores sociales de América Latina se enfrentan a la realidad, dudan y cuestionan el trabajo social que están desarrollando. Discuten el valor de los conceptos de “normalidad” y “ajuste” entregados desde las escuelas norteamericanas y de la tradición europea. La ruptura epistemológica está planteada como, sí “normal”, dicen, es lo que hace la mayoría, en sus países predomina el

subdesarrollo, “normal” será ser subdesarrollado. Por tanto, si el objetivo del trabajo social debe ser “ajustar” los individuos al medio, llegan a la conclusión de que deberían trabajar para ajustar a los individuos al “subdesarrollo”.

Con el movimiento de reconceptualización del Trabajo Social se da un cambio en la actitud profesional, incentivando los contenidos creativos de los profesionales insertos en las comunidades. La Reconceptualización da una mirada de carácter científico al Trabajo Social, se fortalece el estudio de la realidad social y los fenómenos sociales para, proactivamente, desarrollar y facilitar en las personas motivaciones para el cambio. El Trabajo Social, en esa mirada, da énfasis a la persona y no al problema, poniendo fuerza en la realidad, como los sujetos vivencian sus problemas y en la acción transformadora de la realidad.

El proceso denominado “la reconceptualización” es una nueva corriente en servicio social, difundida ya por todo el continente latinoamericano. Fruto de condicionantes históricas muy precisas, al expandirse recibe por igual la aprobación de los sectores de vanguardia y la juventud y el más enconado rechazo de los conservadores, los comprometidos con el status quo y los haraganes mentales.

Si aplicamos un esquema dialéctico para comprender la evolución histórica del servicio social latinoamericano, la evolución que ha sido influida por igual por los grandes acontecimientos históricos del siglo XX y por la evolución del servicio social europeo, y en especial norteamericano, la reconceptualización es la tercera síntesis alcanzada en el continente. La reconceptualización lleva ya en sí los signos de la paradoja (como toda cosa creada por el hombre) y en su seno se gesta, tiene que gestarse, su antítesis. En la medida que el marco conceptual del servicio social es dinámico y el medio social sobre el cual actúa es cambiante, el anquilosamiento del servicio social significaría una incapacidad para cumplir su vocación.

4.2.3. Objetivos del Trabajo Social

Entre los objetivos del Trabajo Social se pueden mencionar:

Impulsar la promoción y defensa de los derechos humanos.

Fomentar la práctica de los valores humanos en individuos, grupos y comunidades para que en su ejercicio cotidiano facilite sus procesos de desarrollo social.

Estudiar críticamente la problemática económica social, cultural y ecológica en la que corresponda intervenir, aportando soluciones efectivas a las necesidades del problema.

Contribuir en el estudio y elaboración de políticas sociales.

Realizar investigaciones sistemáticas de la realidad, cuyos resultados amplíen el conocimiento de esta y sirvan para orientar la acción del Trabajo Social.

Promover la organización y participación de la población mediante prácticas democráticas.

Promover el desarrollo integral de individuos, familias, grupos y comunidades, mediante la organización y la promoción social para la autogestión y movilización popular.

Sistematizar experiencias teórico-prácticas, que permitan la retroalimentación de procesos de intervención a nivel individual, grupal y comunal.

4.3. La gerencia social

La gerencia social (GS) constituye un nuevo enfoque de gestión de las políticas y programas sociales. La GS se refiere a un cuerpo de conocimientos y prácticas emergentes que sirven de apoyo a la intervención de los actores sociales involucrados en la resolución de los problemas que entran el desarrollo social.

La GS como cuerpo de conocimientos y prácticas, es un proceso en plena construcción, que si bien adopta elementos teóricos y metodológicos consolidados, provenientes de distintas disciplinas, agrega continuamente nuevos elementos que se van generando con el análisis sistemático de experiencias. Ello plantea la necesidad de adoptar un enfoque heurístico, que permita una construcción continua del conocimiento en dicho campo, de modo tal que a partir de la evaluación sistemática de experiencias y mediante líneas de investigación/acción, se avance progresivamente hacia su consolidación (Kliksberg, 1997).

La GS tiene su propia especificidad y autonomía, que la hace distinta de la gerencia privada, movida por otra lógica y propósitos, y también de la gerencia burocrática tradicional, rígida, centralizada, poco transparente y participativa. Su singularidad estaría dada por las características propias de las políticas sociales en sociedades profundamente desiguales, instituciones débiles y democracias precarias.

En general, los programas sociales se caracterizan por tener objetivos sólo realizables en el mediano y largo plazo, a diferencia de los proyectos económicos que se orientan al corto plazo. Asimismo, los programas sociales están afectados por las variables del entorno, de carácter político, cultural, cognitivo, económico, capital social, tradiciones, etc., que generan incertidumbre y frenan el carácter innovador que puedan tener, jugando a favor o en contra de ellos. Otra característica de los programas sociales es que para asegurar su viabilidad socio-política es preciso asegurar la intervención de diferentes actores en su diseño y ejecución. También la implementación de los proyectos sociales se ve afectada por la acción de un “campo de fuerzas”, que refleja las relaciones de poder entre actores, lo que exige habilidades gerenciales para el manejo de conflictos y el logro de acuerdos.

De igual modo la sostenibilidad y efectividad de los programas sociales depende en buena medida del grado de participación comunitaria alcanzado en el diseño e implementación de los programas y proyectos. La participación ciudadana se relaciona también con la exigencia de rendir cuentas y transparencia de la gestión, lo que a la vez se apoya en las funciones de monitoreo y la evaluación, que cumplen con el cuádruple papel de rendición de cuentas y responsabilidad gerencial, apoyo a la toma de decisiones oportuna y la gerencia adaptativa, generación de aprendizaje organizacional, y control ciudadano de la gestión.

4.3.1. Principios de la Gerencia Social

Reducción de la desigualdad.

Reducción de la pobreza.

Fortalecimiento de estados democráticos.

Fortalecimiento de la ciudadanía.

Impulso a las organizaciones sociales a que asuman cada vez con mayor propiedad su papel de gestión del desarrollo, que busquen optimizar el beneficio social, procurando como tales el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades y personas.

Potenciar la descentralización y la participación ciudadana.

Identificar las mejores prácticas de los programas sociales, que tengan como referencia un servicio de calidad y uniforme a los usuarios.

Desarrollo de una gerencia de tipo adaptativa hacia los resultados.

Formación de gerentes con capacidad de administrar la incertidumbre, articular recursos, concertar, gestionar la tecnología y comprometido con el alcance de los resultados deseados.

4.3.2. Desafíos de la Gerencia Social

El objetivo final de las organizaciones públicas o privadas es crear valor público por medio de su gestión, la que debe contribuir significativamente a la reducción de la pobreza y de la desigualdad, así como al fortalecimiento de los estados democráticos y de la ciudadanía.

Los recursos públicos, que son limitados o escasos frente a las necesidades o deseos públicos, son asignados por un proceso político que determina que es prioritario. Las organizaciones públicas y sociales deben competir efectivamente por esos recursos escasos.

Los ciudadanos tienen la voz determinante sobre lo que el gobierno y sus agencias deberían hacer, expresada mediante los procesos de deliberación y representación política, por ello las organizaciones públicas responden a varios mandantes.

Las personas tienen múltiples roles en su relación de intercambio con las organizaciones públicas, éstas deben dar servicios pertinentes y de calidad a los clientes, beneficiarios y obligados, pero a su vez tienen la obligación de informar, responder, rendir cuentas y tratar a todos con el respeto correspondiente a su condición de ciudadanos.

El alcance de la gestión pública, está compuesto por un carácter de las redes interinstitucionales al que se llamará “macro gestión” y un proceso organizacional interno denominado “micro gestión”.

Los resultados no deben entenderse como la entrega de productos y servicios únicamente, sino deben estar concentrados en los impactos de esos productos y en la calidad de los procesos que los producen particularmente.

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

La Gerencia Social, apoya el fortalecimiento de las políticas a favor de una mayor democratización y participación social, orientando el proceso gerencial hacia una necesaria revisión e implementación de estrategias que contribuyan al desarrollo social, económico y político de las personas y los conjuntos poblacionales más vulnerables o postergados.

No obstante, propicia el desarrollo de acciones consensuadas y negociadas, que viabilizan el logro de objetivos, fortalece la toma de decisiones y el trabajo en equipo, fortalece el involucramiento y la participación social, optimizando la utilización de recursos con eficiencia, eficacia y equidad. Así mismo, es la acción institucional que viabiliza la óptima aplicación de recursos para el logro de objetivos predeterminados, mediante un proceso continuamente retroalimentando de toma de decisiones para la organización y ejecución de actividades con base en información cierta y pertinente, esto con la ayuda de la caja de herramientas.

Las características de la gerencia social trascienden al proceso de administrar ya que, el gerente social hace uso de herramientas como: el análisis de entorno, que permite realizar un examen temprano del contexto donde tendrá lugar el desarrollo de las

políticas, programas y proyectos sociales, identificándose así las oportunidades y riesgos del contexto para la ejecución-con-éxito de los mismos. Así mismo, es un instrumento para evaluar la incertidumbre del contexto, que es generada por la impredecibilidad del componente de las variables y por los mismos cambios que se introducen mediante proyectos innovadores.

Por otra parte, también están las herramientas de análisis de los involucrados, construcción de escenarios, planificación estratégica, instrumentos de preparación de programas y proyectos, seguimiento y evaluación, técnicas de manejo de conflictos y análisis de problema, entre otros que buscan contribuir al desarrollo de una manera eficiente y eficaz.

Ya que el desarrollo es la satisfacción de todas las necesidades propias del ser humano, no sólo las primarias (alimento, vivienda, educación, salud) sino también protección, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad. Necesidades que son en sí mismas potencialidades humanas individuales y colectivas. De esta forma, el desarrollo incluye también un fuerte componente social: distribución más equitativa del ingreso, expectativas de vida, acceso a una vivienda digna, a servicios de salud y de educación, a una situación ambiental sana, a derechos sociales y políticos, y a la posibilidad de participación ciudadana en la toma de decisiones.

El desarrollo constituye una condición social que permite la satisfacción de las necesidades auténticas de la población, para lo cual hace un uso racional y sostenible de los recursos y sistemas naturales y de la tecnología. Es un proceso que abarca el crecimiento económico y modernización económica y social, consistente está en el cambio estructural de la economía y las instituciones (económicas, políticas, sociales y culturales) vigentes en el seno de la sociedad, cuyo resultado último es la consecución de un mejor nivel de desarrollo humano y una ampliación de la capacidad y libertad de las personas.

4.4. Desarrollo

El desarrollo es un concepto que se ha venido construyendo históricamente, un concepto polémico que, incluso actualmente, tiene diferentes interpretaciones y que se mantiene abierto y en debate. La razón es obvia, dado que el desarrollo es un concepto que trata de capturar un proceso continuo, complejo y contradictorio. Por ello ha dado pie a distintos enfoques.

La primera idea es que las personas y las sociedades son sujetos y objetivos del desarrollo. Sujetos, en tanto son ellas quienes deben ser las principales protagonistas del desarrollo, involucrándose mediante la participación ciudadana en las decisiones públicas y vigilando que tanto el Estado como los partidos políticos, cumplan con sus misiones respectivas en la sociedad. Y objetivos, debido a que lo que debe buscar un proceso de desarrollo es ofrecer a las personas la posibilidad de mejorar de manera constante su calidad de vida, ampliando sus alternativas y opciones para satisfacer sus necesidades y aspiraciones en términos de la adquisición de conocimientos, la posibilidad de tener una vida prolongada y saludable y el acceso a aquellos recursos que les permitan un aceptable nivel de vida.

Otra idea clave es que el desarrollo debe generar la posibilidad de satisfacer las mencionadas aspiraciones mediante la utilización racional y sostenida de los recursos y de los sistemas naturales. Esto requiere la utilización de tecnologías que sean amigables con los valores y demás elementos culturales de los grupos sociales involucrados. En lo que se refiere a la equidad, este concepto afirma que el desarrollo debe poner los bienes y servicios que produce al alcance de todos los grupos sociales y familiares que conforman la sociedad, generando una creciente integración social, económica, política y cultural. Esto significa también que no se puede hablar de desarrollo si no hay una disminución gradual de las personas en condiciones de exclusión y marginalidad.

4.4.1. El desarrollo social

El desarrollo social es un proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámica de desarrollo económico. El desarrollo social es un proceso que, en el transcurso del tiempo, conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes ámbitos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, empleo, salarios, y principalmente implica la reducción de la pobreza y la desigualdad en el ingreso. En este proceso, es decisivo el papel del Estado como promotor y coordinador del mismo, con la activa participación de actores sociales, públicos y privados.

Entre los derechos sociales encontramos la seguridad social, el trabajo, la formación de sindicatos, la educación primaria y secundaria gratuita, un nivel de vida que garantice la salud, alimentación, vestuario, asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Como resultado de este enfoque, se encuentran las demandas que buscan que los derechos sociales se reconozcan en las legislaciones de los países, pero que además se establezcan mecanismos que garanticen su cumplimiento y control.

4.4.2. Desarrollo territorial

Se articula a un territorio definido, considerando su complejidad política social y cultural, procurando un tratamiento con equidad de los problemas específica de cada grupo. Este enfoque produce efectos positivos para toda la población de un territorio:

- ✓ Se favorece la movilización de gobiernos locales y a población en general promoviendo un encuentro sinérgico entre actores institucionales y habitantes.
- ✓ Se permite la inserción de esos territorios dentro de una estrategia más amplia de desarrollo local. (López, 2006:96).

El desarrollo territorial es un proceso de construcción constante, porque su mayor intención es combatir la pobreza y llevar a la localidad un desarrollo, claro está que esto se logrará mediante acciones, que involucren a diferentes actores sociales, de esa manera unir esfuerzo y potenciar el nivel de vida de las personas, con un desarrollo integral, donde las personas sean partícipes de su propio desarrollo.

4.3.3. Desarrollo local

El concepto de desarrollo local, y la revalorización del territorio y las administraciones regionales y locales que este implica, surge en Europa, en la década de los ochenta frente a la crisis del Estado de Bienestar y del modelo de acumulación fordista, la coexistencia de amplias zonas de desarrollo industrial con zonas de atraso, y al aumento de los indicadores de pobreza y desempleo en amplias regiones y ciudades.

En el mencionado periodo, muchas regiones, ciudades y localidades de Europa occidental, que habían sido pioneras en la modernización capitalista a nivel mundial, bastiones de poder y motores de la reestructuración de la posguerra, se encontraban en una situación de pronunciado declive de sus economías (cierre de fábricas, pérdida de empleos, etc.), producto de la reestructuración productiva.

En similar situación estaban las zonas industriales más importantes de antaño en la Europa del este, con graves problemas medioambientales y carentes tanto de la flexibilidad funcional, como de la capacidad competitiva que exigían los nuevos mercados, considerablemente más abiertos y menos regulados. Al mismo tiempo, se encontraba que las políticas gubernamentales de atracción de empresas filiales hacia las aéreas rurales periféricas sobre la base de subsidios habían fracasado una vez que estos se habían agotado. A esta situación se sumaba el problema que planteaban los ya existentes desequilibrios económicos territoriales en el marco del proceso de integración que se desarrollaba en la Unión Europea.

Sin embargo, en medio de esta crisis de reacomodo espacial de la economía, se encontró que había algunas regiones como la Emilia Romagna en Italia, Jutlandia en Dinamarca, Baden Wurttemberg en Alemania, que estructuradas en torno a principios diferentes a los predominantes hasta entonces, habían logrado tener, en el mismo periodo, un considerable dinamismo de su economía y menor desempleo. Estas experiencias sugirieron la presencia de un modelo de desarrollo diferente, el cual “se caracteriza por la falta de una urbanización a gran escala, la presencia simultánea de empresas pequeñas estructuradas en redes de confianza identidad territorial, y una

estructura social no tan polarizada como la existente en las regiones organizadas en torno a grandes empresas y como un proceso de desarrollo más antiguo.

Desde una perspectiva teórica, el estudio de este fenómeno dio lugar a un nuevo enfoque que tomaba distancia tanto del paradigma funcionalista, el cual consideraba al espacio simplemente como las coordenadas del lugar donde ocurren procesos de desarrollo como del paradigma de la planificación regional tradicional, sustentada en el desarrollo polarizado, territorialmente concertado y a la difusión del desarrollo “desde arriba”. Y en su lugar, se comenzó a hablar de “desarrollo desde abajo”.

En término de políticas públicas, para la década de los años noventa, ya se había iniciado en Europa la implementación de políticas de aliciente al desarrollo económico territorial (regional y local) en los distintos estados y en la comunidad europea. Estas políticas se caracterizan por el establecimiento de estímulos a las iniciativas endógenas de desarrollo, especialmente pero no únicamente, en las zonas con mayores índices de desocupación pobreza.

Durante la década de los noventa, el tema del desarrollo local se comenzó a abrir campo también en América Latina, en un contexto caracterizado por la presencia de una organización del Estado extremadamente centralizada, la presión de los organismos multilaterales a favor de la privatización y la descentralización como estrategias complementarias, el establecimiento de una democracia liberal incipiente y mayores desequilibrios territoriales que los existentes en Europa. No es extraño, por lo tanto, que en el caso latinoamericano el desarrollo local adquiriese un contenido preponderantemente político y que los esfuerzos a favor del desarrollo económico local sean aún incipientes.

En América Latina, el desarrollo local se ha introducido por medio de tres tipos de organizaciones: Organizaciones sociales de base y ONG, que venían implementando con éxito desde la década anterior una metodología de trabajo que partía de la comunidad para enfrentar el abandono que había realizado el Estado neoliberal de su

papel redistributivo de la riqueza y, en consecuencia, de los retos planteados por el incremento de la marginación y la pobreza de crecientes sectores de la población.

Gobiernos nacionales, como consecuencia de la aplicación, con diferente Grado de profundidad, de la política de descentralización del Estado. Diferentes municipalidades, como parte de las organizaciones del Estado más cercanas a las sociedades locales y potenciales receptoras de nuevas competencias y recursos. Organismos de cooperación internacional, que comienzan a exigir que su financiamiento de programas y proyectos para combatir o compensar la pobreza o para modernizar el Estado se emplee en un marco conceptual y metodológico que promueva mayor protagonismo de las municipalidades y mayor participación directa de la ciudadanía.

Con ese telón de fondo y recogiendo elementos de múltiples debates y prácticas de los últimos quince años, tanto en Centroamérica como en el resto de América Latina y Europa, se encuentran distintas definiciones del Desarrollo local que, lógicamente, hacen énfasis en diferentes aspectos, según su origen y orientación ideológica.

Desde el enfoque europeo, se afirma que el desarrollo local es una nueva estrategia de desarrollo que, basada en el desarrollo endógeno y en la industrialización difusa, se centra en la adecuada utilización de los factores sociales y económicos de cada espacio, y posibilita la dinamización de las zonas rurales que han quedado al margen de los procesos de industrialización, así como la recuperación del dinamismo perdido por las regiones industriales en declive. Los objetivos finales de esta estrategia son la reestructuración del sistema productivo, el aumento del empleo local y la mejora del nivel de vida de la población, y sus agentes principales ya no son la administración central del Estado y/o la gran empresa urbana, sino los gestores públicos y los empresarios locales.

En América Latina por su parte, predominan dos tipos de definición. La de corte neoliberal que plantea el desarrollo local “como mecanismo facilitador de una apertura económica y globalización hacia el interior del país, a fin de que el desarrollo sea lo

más armónico posible y estimule la descentralización de las fuentes de producción (no del Estado), la creación de nuevas oportunidades de trabajo, servicios y el progreso socioeconómico local.

En contraposición al enfoque anterior, desde diferentes instancias de la sociedad civil se afirma que el desarrollo local o regional es un “proyecto común que incorpora y combina el crecimiento económico, la equidad, la mejora sociocultural, la sustentabilidad ambiental, la equidad de género, la calidad y el equilibrio espacial, sustentado por un proceso de democracia participativa y concertación de los diversos agentes de un territorio, con el objetivo de elevar la calidad de vida de las personas y las familias de dicho territorio”, cuyo objetivo consiste en, contribuir al desarrollo del país, a la integración centroamericana y a enfrentar adecuadamente los retos de la globalización y las transformaciones de la economía internacional”.

También ha circulado otro planteamiento que define el desarrollo local como “una gama amplia de estrategias y metodologías de base, cuyo objetivo es construir capacidades individuales y colectivas a nivel local y municipal para mejorar la calidad de vida y la transformación de estructuras sociales, económicas y políticas que limitan esas capacidades. La acumulación del poder para hacer cosas a nivel local tiene como meta contribuir al bien común colectivo”.

4.5. Perspectiva de género

La Perspectiva de Género, llamada también enfoque de género, se basa en la Teoría de Género y se inscribe en tres paradigmas: el paradigma teórico histórico-crítico, el paradigma cultural del feminismo y el paradigma del desarrollo humano. Las raíces de la Perspectiva de Género están en el materialismo histórico, la antropología y la historia críticas, y el psicoanálisis. Su desarrollo continúa hoy en los mismos terrenos, enlazándose en su dimensión con la sociología, la semiótica y las demás disciplinas sociales y humanísticas -teóricas y aplicadas- encaminadas a la comprensión y la ampliación del desarrollo y la democracia.

En los ámbitos de la medicina, las tecnologías de la alimentación y la ecología, el influjo de la Teoría de Género es particularmente notable. Como paradigma ético inédito, como visión filosófica contemporánea, como óptica renovada para comprender el desarrollo de la historia, y como acción política de moralizadora, la Teoría de Género tiene su punto de partida en el feminismo contemporáneo. En los últimos años se ha iniciado un desarrollo en el campo apenas roturado de la masculinidad crítica: algunos hombres reconocen los orígenes de sus propias aportaciones en las obras y las acciones de las feministas, analizan las formas dominantes de la condición masculina y plantean alternativas no sexistas y anti-sexistas para las relaciones entre hombres, y de los hombres con las mujeres.

El fundamento de la Teoría de Género es crítico, la índole de los enfoques que genera es crítica, y le es imprescindible la crítica de la modernidad. Todo ello ubica a la Teoría de Género en las corrientes democratizadoras postmodernas, comprendidas en el horizonte histórico-cultural de la modernidad misma, que no se ha clausurado. Se ha desarrollado una visión explicativa y alternativa de lo que acontece en el orden de géneros. A esta visión analítica encauzada hacia la acción institucional y civil se le conoce, precisamente, como Perspectiva o enfoque de Género. Ya se acepta que quien se ubica en esa perspectiva hace referencia a la concepción que sintetiza las teorías y las filosofías liberadoras desarrolladas a partir de las contribuciones feministas a la cultura y a la política.

La Perspectiva de Género permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias. Desde esa perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros; también los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar, y las múltiples maneras en que lo hacen. Contabilizar los recursos y la capacidad de acción de mujeres y hombres para enfrentar las dificultades de la vida y realizar sus propósitos, es uno de los objetivos de ubicarse en la Perspectiva de Género, y uno de sus resultados más prometedores.

✓ **Análisis de género**

El análisis de género es la síntesis entre la Teoría de Género y la Perspectiva de Género. Esta perspectiva se estructura a partir de la ética y conduce a una filosofía post-humanista consistente antes que nada en el reconocimiento de la diversidad de géneros como un hecho enriquecedor en la construcción de una humanidad diversa, equitativa, igualitaria justa y democrática. Plantea que el dominio de género produce la opresión de género, y que ambos son obstáculos en esa construcción.

El análisis de género desmenuza las características y los mecanismos del orden patriarcal, y de manera explícita critica sus aspectos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes, debidos a la organización social estructurada por la inequidad, la injusticia y la jerarquización basadas en la diferencia sexual transformada en desigualdad genérica. El género está constituido por todas las características psicológicas, sociales y culturales asignadas a hombres y mujeres. Y éstas varían de acuerdo a la época y cultura en que se vive. (OXFAM, 2010:7).

✓ **Convergencia de teorías sociales y resignificación de contenidos profundos**

La Teoría de Género hace converger a otras teorías históricas y sociales que se activan en la cotidianidad con la Perspectiva de Género. Las políticas públicas y las acciones civiles diseñadas desde esta óptica benefician a las mujeres y contribuyen al desmantelamiento del patriarcado. Este es el proceso de transformación en el que, a partir de la configuración misma de un hecho o de un paradigma y mediante las contradicciones propias de éstos, se desmontan, se reubica, se redefinen y reformulan sus contenidos profundos.

Así se recompone el orden. En esta metodología deconstructiva no es posible el cambio como agregación: la creación, la nueva construcción de cosmovisiones y relaciones exigen deconstrucción. Esto está sucediendo a medida que se desarrolla la Teoría de Género y se expanden los estudios y los proyectos de acción pública o civil en los que se aplica la Perspectiva de Género.

4.5.1. Equidad de Género

Política pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación racial, define la equidad de género, es un principio fundamental basado en la garantía del respeto de los derechos humanos e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, para disminuir las brechas existentes entre ambos.

La equidad de género representa el respeto a nuestros derechos como seres humanos y la tolerancia de nuestras diferencias como mujeres y hombres, representa la igualdad de oportunidades en todos los sectores importantes y en cualquier ámbito, sea este social, cultural o político.

4.6. Enfoque estratégico

En la década de los años 80, surge una nueva forma de encarar la planificación, como expresión de los fracasos y limitaciones del enfoque de planificación tradicional. Los fundamentos del enfoque estratégico son los siguientes:

✓ La Realidad Social

La realidad social, en tanto objeto de reflexión e intervención, es producto de un conjunto de ideas o ideologías que dan forma y estructura a la realidad en función de la cosmovisión propia del actor. La posibilidad de conocer el mundo real requiere de una teoría que permite estructurar y dar coherencia a las observaciones de la realidad. Dado que el mundo real se transforma a lo largo del tiempo, las categorías mediante las cuales se estudia lo real, por ser abstracciones de esa realidad, también cambian.

La incertidumbre que caracteriza a la sociedad es resultante de su complejidad e indefinición. Los elementos que componen estos sistemas no tienen comportamiento puramente reactivos, sino también creativos; así es imposible predecir situaciones futuras, con la certeza de no equivocarse o calcular las respuestas que seguirán a determinados cursos de acción. El plan es siempre un producto flexible y provisional.

En la planificación tradicional el planificador actúa como un agente externo sobre una situación u objeto que supuestamente obedece a leyes causales, el enfoque estratégico presupone que quien planifica es un actor social, el cual está inmerso en el sistema planificado.

En el enfoque de Carlos Matus es central el concepto de situación, que es una realidad percibida por un actor social, actor social como un grupo social capaz de acumular poder, de definir y generar hechos sociales a partir de ese poder. El modelo político que se instala bajo el neoliberalismo, niega que existan otros actores que pueden tener poder y luchar por lo que quieren. En salud, la victoria del neoliberalismo se dio con el concepto de que "todo es una empresa" y que esto podría tener algún beneficio en la administración interna como la eficiencia, la calidad y competitividad.

✓ **El Conflicto**

Sostiene que sólo tenía sentido hablar de estrategia cuando hay un conflicto, virtual o real. Una proposición estratégica necesita, por lo menos, un oponente cuyo curso de acción admite como mínimo dos opciones, ninguna de las cuales es totalmente determinada por la acción de un solo actor. El reconocimiento del conflicto es central en este enfoque.

✓ **Los Actores Sociales**

Los procesos en el campo social son transformados por actores sociales, que no necesariamente son organizaciones o instituciones. Estos actores son grupos sociales unidos por una visión, que no es una declaración formal necesariamente, sino la percepción de un futuro deseable y sentido como posible. Estos actores tienen influencia en la realidad porque tienen algún tipo de poder.

Dentro de una misma organización o institución puede existir más de un actor social, o un actor social puede incluir parte, toda o a varias instituciones, pues lo que lo define como actor es la visión y no la institucionalidad o la misión asignada. Los actores

sociales no necesariamente están organizados o tienen una expresión formal externa, son sus acciones efectivas hacia un sentido, lo que los define como actores sociales. Este concepto también es diferente al de clase social, procedente del marxismo, con el cual se suele confundir cuando se destaca el carácter conflictivo de la constitución y acción de un actor social.

Es más, el concepto de actor social adquirió mayor poder explicativo cuando el de clase social ya no daba razón de los emergentes procesos sociales de la década de los 80s, los cuales eran dinamizados no por clases sociales definidos por su ubicación en el proceso productivo (burguesía, proletariado, campesinado, terratenientes), sino por otros grupos sociales, con otra identidad, como los clubes de madres, las organizaciones barriales, las microempresas, las asociaciones provinciales, entre muchos otros.

✓ **El Poder**

El concepto de poder es central para la lógica estratégica, se define como la capacidad de un actor social para hacer que otro sujeto o actor, haga lo que espontáneamente no haría.

Los actores intentan legitimar socialmente su poder o mantenerlo opaco porque su transparencia lo debilitaría. En la realidad donde se actúa existen otros actores sociales que también planifican y que también tienen poder, pueden ser afines u opuestos a nuestro plan, no hay forma de evitar interactuar con ellos, justamente en esto consiste las estrategias: cómo dar viabilidad a nuestros planes, atrayendo los recursos que necesitamos de otros actores sociales.

Quienes no tienen poder no planifican, por el contrario, son planificados por otros, son tomados como objetos o "paisaje", la realidad sólo se moviliza por la acción de actores sociales reales. Este enfoque es contrario al enfoque sistémico, donde cada uno y todos los que componen una organización, tienen una función, rol o misión, cuyo

cumplimiento permitiría el logro de los objetivos y el funcionamiento armónico del sistema o institución.

✓ **Los Recursos**

Partiendo de que el recurso más importante es el poder, cuando un actor social identifica que no posee un recurso imprescindible para sus objetivos, llamado recurso crítico, es cuando debe pensar en cómo alcanzar este recurso y para ello debe tratar obligadamente con los actores que lo poseen y que no están dispuestos a cederlos espontáneamente, a ello se llama estrategia.

5.7. Derechos humanos

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

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

✓ **Universales e inalienables**

El principio de la universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos. Este principio, tal como se destacara inicialmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha reiterado en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos. En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, por ejemplo, se dispuso que todos los Estados tenían el deber,

independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Todos los Estados han ratificado al menos uno, y el 80 por ciento de ellos cuatro o más, de los principales tratados de derechos humanos, reflejando así el consentimiento de los Estados para establecer obligaciones jurídicas que se comprometen a cumplir, y confiriéndole al concepto de la universalidad una expresión concreta. Algunas normas fundamentales de derechos humanos gozan de protección universal en virtud del derecho internacional consuetudinario mediante todas las fronteras y civilizaciones.

Los derechos humanos son inalienables. No deben suprimirse, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad si un tribunal de justicia dictamina que una persona es culpable de haber cometido un delito.

✓ **Interdependientes e indivisibles**

Todos los derechos humanos, sean éstos los derechos civiles y políticos, como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión; los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación; o los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación, todos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes. El avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás.

✓ **Iguales y no discriminatorios**

La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como sexo, raza, color, y así sucesivamente. El principio de la no discriminación se complementa con el principio de igualdad, como lo estipula el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

✓ **Derechos y obligaciones**

Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás.

4.7. Participación ciudadana

Es el proceso por medio del cual una comunidad organizada con fines económicos, sociales y culturales, participa en la planificación, ejecución y control integral de las gestiones del gobierno local, departamental y nacional.

Cada vez se hace más frecuente el hecho en que los ciudadanos confluyen con expertos y autoridades en espacios públicos donde se definen los intereses sociales y en la implementación, evaluación y monitoreo de políticas públicas (Vessely, 2004s/p).

Es de suma importancia también que el Estado debe divulgar la participación ciudadana ya que muchos gobernantes intimidan a la población para que demanden sus derechos, es claro que ahí hay un deficiencia en un desarrollo local y la población no puede gestionar procesos de desarrollo social, entonces toda estas situaciones

provoca que las mujeres caigan a jugar si mismo rol, incluso se acomodan en lo que hacen porque la misma sociedad la ha tachado con estereotipos y prejuicios en su contra, ven a las mujeres incapaces de optar por un cargo público, le tienen esa desconfianza.

Participación ciudadana, es el proceso por medio del cual una comunidad organizada con fines económicos, sociales o culturales, participa en la planificación, ejecución y control integral de las gestiones del gobierno nacional, departamental y municipal, para facilitar el proceso de descentralización.

FUENTES CONSULTADAS

Bibliografía

Ander-Egg, E. (1984). *¿Qué es el trabajo social?* Buenos Aires: Hvmánitas.

Ander-Egg, E. (1996). *Introducción al trabajo social*. Buenos Aires: Lumen/Hvmánitas.

Kliksberg, Bernardo. (1997). "Hacia una gerencia social eficiente. Algunas cuestiones claves" en *Revista de Administración Pública Uruguaya* N° 19.

CEPAL (2012) *Construyendo autonomía: compromisos de indicadores de género*.

Discurso de la Secretaria Presidencial de la Mujer, durante la Trigésima Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de la Mujer. 2012.

Miranda, N. (1994). *Teoría sociológica contemporánea*. Managua: UCA.

Montaño, C. (1998). *La naturaleza del servicio social: un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción*. Sao Paulo: Cortez.

PNUD. (2004). *La democracia en América Latina. Hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos*. Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo.

Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006 y 2008.

SEPREM. (2012). *Informe nacional sobre la situación de la mujer guatemalteca*.

Web-grafías

¿Qué son los derechos humanos? (S.f.). En *derechos humanos*. Recuperado de <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

ANEXOS

- Informe ejecutivo del producto sobre los mecanismos que viabilizaran el manejo del enfoque de género en ADEMI.
- Informe ejecutivo del producto sobre la conformación del comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI Informe ejecutivo, del producto.
- Plan de sostenibilidad del proyecto.
- Cartera de proyectos.



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

Anexo No. 1

**Informe ejecutivo del producto sobre los mecanismos que viabilizarán el manejo
del Enfoque de Género en ADEMI**

La Antigua Guatemala, mayo del 2014.

Índice

Contenido	Páginas
Introducción	3
Justificación	3
Objetivos	4
Ejes transversales	4
Matriz de los mecanismos que viabilizarán el Enfoque de Género en ADEMI	4

Introducción

En este Informe se presentan los mecanismos que viabilizarán el Enfoque de Género en la Asociación de Mujeres “*Ixpiyakok*” (ADEMI), el mismo es un producto final del proyecto que se ejecutó en la Asociación. Los mecanismos fueron formulados por los beneficiarios del proyecto, siendo estos: el personal de la Asociación y las lideresas comunitarias que a la vez son parte de la junta directiva de ADEMI.

El documento está integrado por la justificación, objetos, ejes transversales y la matriz de los mecanismos establecidos para beneficio de la Asociación. Para lograr el producto, se contó con el apoyo técnico de instituciones como la DEMI y SHARE del área de Tecpán Guatemala.

Justificación

Pese a que se han suscrito números compromisos tanto nacionales como internacionales para alcanzar la igualdad y equidad entre los hombres y las mujeres, la población guatemalteca se ve afectada por diversas formas de desigualdad y exclusión. Lamentablemente existen brechas entre los géneros, en educación, salud, empleo y participación política, las cuales están vinculadas a la condición de género y pertenencia étnica, la situación económica y el nivel educativo, así como a patrones patriarcales, entre otros factores.

No obstante lo anterior, se puede reconstruir el tejido social mediante la implementación de estrategias institucionales. Ante esta necesidad, se pretende establecer un camino que viabilice la implementación del enfoque de género en ADEMI. Los mecanismos institucionales responden estratégicamente a las demandas sociales y culturales de su población beneficiaria. Asimismo, esos mecanismos están orientados a contribuir a mejorar la gestión de la Asociación, entendiendo la gestión como la capacidad institucional de implementar y dar seguimiento a la propuesta.

Objetivos

- Transversalizar el Enfoque de Género en ADEMI.
- Promover la aplicación del Enfoque de Género con pertinencia cultural.

Ejes transversales

- Coordinación salud.
- Coordinación educación.
- Coordinación de Agroecología- Desarrollo económico local.

Matriz de los mecanismos

Mecanismos	Acciones
Crear unidades de género por cada eje transversal.	Consejos consultivos en las comunidades donde incide la Asociación. Promover campañas de sensibilización para la población sobre la importancia del enfoque de género en los procesos de desarrollo.
Coordinar esfuerzos para la implementación de acciones estratégicas que den respuestas integrales y equitativas a las problemáticas y demandas poblacionales.	Crear alianzas estratégicas con instituciones con la misma identidad cultural. Replicar talleres de género en el idioma materno e integrando a los diversos grupos comunitarios.
Planificar y ejecutar acciones diferenciadas para hombres y mujeres, con enfoque étnico cultural, en sus respectivas áreas de intervención.	Trabajar los temas de autoestima y poder en las comunidades donde incide la Asociación. Integrar proyectos diferentes para hombres y mujeres pero con el mismo enfoque integral y cultural de la Asociación. Involucrar a los esposos e hijos de las beneficiarias en los programas de ADEMI.



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala

Anexo No. 2

Informe ejecutivo del producto sobre la conformación del comité para monitorear la inclusión del Enfoque de Género en las acciones que realiza ADEMI.

La Antigua Guatemala, mayo de 2014.

Índice

Contenido	Páginas
Introducción	3
Objetivos	3
Descripción de actividades y metodología.....	3
Comisión del comité	4

Introducción

Como parte de la sostenibilidad de los mecanismos establecidos en ADEMI, se encuentra la conformación de un comité, que tendrá como responsabilidad monitorear la inclusión del enfoque de género en la Asociación. La conformación del comité se estableció de manera democrática tomando en cuenta el derecho de elegir y ser electo. Asimismo, cada integrante reconoció sus habilidades y potencialidades para aceptar cada uno de los cargos.

En el presente documento se establece la conformación del comité detallando los responsables, cargos y funciones para monitorear el enfoque de género en la Asociación.

Objetivos

- Conformar el comité para monitorear la inclusión del enfoque de género en las acciones que realiza ADEMI.
- Establecer los cargos y funciones de cada uno de los responsables que conforman el comité.

Descripción de actividades y metodología

En este proceso se convocó a las personas que estuvieron presentes durante todo el proceso, tanto lideresas como personal de ADEMI, el proceso fue democrático y permitió elegir y ser electo. Asimismo se estimuló a las personas para empoderarse del proceso y reconocer sus habilidades y potencialidades. Esto permitió en ellas retomar la confianza en sí mismas y aceptar el reto de formar parte del comité.

Previamente se utilizó la metodología participativa, donde se propuso a cuatro personas de diferentes grupos, luego de ello se votó para establecer los responsables y cargos. Asimismo, se dio una retroalimentación de las funciones. Por último se redactó el acta y fue firmada por cada integrante del comité y sellada por ADEMI.

Comisión conformada

Responsable	Cargo	Funciones
MariaYojero Morales	Presidenta	Representante legal y encargada de organizar a la comisión para monitorear la inclusión del enfoque de género en las estrategias de trabajo de la Asociación. Asimismo de gestionar y coordinar espacios para realizar actividades relacionadas con el proceso.
Hermelinda Caseros	Vicepresidenta	Apoyar a la presidenta en sus funciones o bien representarla en caso de ausencia.
Floralma Maribel Sanic	Secretaria	Encargada de redactar cartas, actas, memoria de reuniones e informes o avances del trabajo que realiza la Asociación.
Delfina Chunay	Tesorera	Encargada de llevar las cuentas de los ingresos y egresos durante el proceso.

La conformación del comité juega un papel muy importante dentro de la sostenibilidad del proyecto ya que una de sus funciones, y la más importante, es monitorear la inclusión del Enfoque de Género en las acciones que realiza ADEMI; sin embargo, no es de total responsabilidad del comité, ya que el éxito del mismo depende de todo el grupo por lo que se les hizo conciencia para apoyarse unos a otros.

Asimismo, la Asociación se comprometió a brindar ayuda y facilitar espacios para realizar el proceso.



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala

Anexo No. 3

Plan de sostenibilidad del Proyecto:

**“Formulación del Enfoque de Género en la Asociación de Mujeres “Ixpiyakok” (ADEMI)
Tecpán Guatemala, Chimaltenango.**

La Antigua Guatemala, mayo de 2014.

Índice

Contenido	Páginas
Introducción	3
Justificación	
Objetivos	3
Metodología	3
Plan de acción	4

Introducción

El plan de sostenibilidad es inherente al proyecto ejecutado ya que por medio del mismo se pretende fortalecer y dar continuidad a los mecanismos que se han establecido para la inclusión del Enfoque de Género en las estrategias de trabajo de ADEMI.

El presente documento consta de introducción, justificación, objetivos, metodología y matriz de sostenibilidad. La matriz de sostenibilidad identifica los ejes temáticos a trabajar, las acciones, responsables, periodo de tiempo e indicadores. Asimismo, es preciso hacer mención de la importancia de la sostenibilidad del proyecto, ya que se pretende que el proceso sea como un efecto de bola de nieve para multiplicar a los beneficiarios y cumplir con los objetivos planteados.

El documento fue elaborado mediante la experiencia de los involucrados, durante la ejecución del proyecto tomando en cuenta sus sugerencias, opiniones y recomendaciones para darle continuidad al proceso.

Justificación

Como parte inherente de cualquier proceso de desarrollo, se encuentra la sostenibilidad del mismo, ya que todo proceso requiere de una práctica consistente para lograr los objetivos y resultados planteados. Cabe mencionar, que el esfuerzo para ello no es responsabilidad de unas personas sino que de un trabajo en conjunto. Tanto beneficiarios como personas de ADEMI deben involucrarse en el proceso y darle seguimiento al proyecto.

Por lo expuesto, se deja el plan de sostenibilidad como una herramienta que visualiza el camino a seguir luego de que se haya ejecutado el proyecto; asimismo, la elaboración del plan no es ajena a la Asociación ya que se elabora con base en las propuestas, ideas, experiencias, sugerencias y opiniones recopiladas durante la ejecución del proyecto. No obstante, se tomó en cuenta la identidad cultural de las personas involucradas durante el proceso y los intereses de Asociación.

Objetivos

- Continuar con el seguimiento a la formulación del Enfoque de Género en ADEMI.
- Establecer acciones estratégicas para que el proyecto sea sostenible y sustentable.

Metodología

La metodología a utilizar para el plan de sostenibilidad será la metodología participativa, ya que permite el involucramiento activo de las personas en el proceso. Asimismo, permite en las personas el autodesarrollo mediante sus habilidades y capacidades, ya que los impulsa a tener un pensamiento crítico y a ser partícipes de su propio desarrollo.

Por otra parte, se obtienen resultados positivos ya que se activa el liderazgo y fomenta el trabajo en equipo donde dos cabezas piensan mejor que una.

Plan de Sostenibilidad

Objetivos.	Actividades.	Tiempo.	Responsables.
Sensibilizar a la población beneficiaria sobre la importancia del enfoque de género en los procesos de desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de estrategias para trabajar el enfoque de género en las comunidades. • Coordinación con instituciones con la misma identidad cultural de las comunidades para trabajar la sensibilización del tema. 	De julio a agosto del 2014.	<ul style="list-style-type: none"> • Junta directiva de ADEMI. • Comité de monitoreo. • Coordinación salud, educación y desarrollo local.
Fomentar el trabajo con enfoque de género dentro y fuera de la Asociación.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acuerdos institucionales para el manejo del enfoque de género dentro y fuera de la Asociación. 	De agosto a septiembre del 2014.	<ul style="list-style-type: none"> • Junta directiva de ADEMI. • Personal de la Asociación. • Comité de monitoreo.
Involucra a los padres, esposos, hermanos e hijos de las asociadas en los proyectos de ADEMI.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer estrategias de trabajo para involucrar a hombres en los proyectos de la Asociación. 	De septiembre a diciembre del 2014.	<ul style="list-style-type: none"> • Junta directiva de ADEMI. • Coordinación salud, educación y desarrollo local. • Comité de monitoreo.
Establecer alianzas estratégicas, coordinar acciones en conjunto.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación y negociación con instituciones de apoyo para establecer alianzas estratégicas. • Coordinar acciones institucionales para reducir los costos. 	Julio de 2014 a Diciembre del 2015.	<ul style="list-style-type: none"> • Junta directiva de ADEMI. • Comisión de implementación. • Comité de monitoreo.
Evaluar y monitorear las acciones, actividades y proyectos de ADEMI.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de informes con resultados alcanzados. • Reuniones para presentar los avances y limitantes del proceso. 	Cada fin de mes.	<ul style="list-style-type: none"> • Junta directiva de ADEMI. • Coordinación salud, educación y desarrollo local. • Comité de monitoreo.

Anexo No. 4

Cartera de proyectos

A partir de los proyectos que se plantearon en las líneas estratégicas de acción para darle solución al problema: “la poca importancia de la participación, liderazgo y protagonismo de la mujer indígena dentro de sus comunidades”, se desarrolló el proyecto de “Formulación del Enfoque de Género en la Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI), Tecpán Guatemala, Chimaltenango”, además se logró trabajar los siguientes proyectos: “Fortalecimiento del trabajo con equidad de género en ADEMI”, “diseño de acciones que permitirán trabajar el enfoque de género en ADEMI”, “fortaleciendo de las capacidades y habilidades de las mujeres beneficiarias de la Asociación” y “aprovechamiento oportuno del conocimiento y experiencia de las mujeres”. Asimismo, se presentan a continuación las fichas técnicas de los proyectos no ejecutados.

Ficha técnica No.1

Nombre del proyecto: “Diseño de un plan estratégico para el fortalecimiento de la incidencia política de la mujer”.

Breve descripción: el proyecto consiste en el diseño de un plan estratégico que fortalecerá la incidencia de la mujer en los espacios políticos, ya que es importante promover y asegurar la participación de la mujer en la toma de decisiones a nivel local y en los espacios políticos.

Objetivo general: fortalecer la participación política de las socias de ADEMI.

Período de ejecución: julio a diciembre del 2014.

Resultados previstos:

- ✓ Diseñado el plan estratégico para el fortalecimiento de la incidencia política de la mujer.
- ✓ Organizado el grupo de seguimiento que monitoreará la incidencia política de mujer en ADEMI.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q100,456.00

Ficha técnica No.2

Nombre del proyecto: "Diseño de estrategias para la participación equitativa de mujeres y hombres en los Consejos Comunitarios de Desarrollo".

Breve descripción: el diseño de estrategias propone la equidad en los consejos comunitarios de Desarrollo, para que estos espacios de participación ciudadana sean un reto institucional para incorporar a las mujeres en los COCODES.

Objetivo general: diseñar estrategias para la incorporación equitativa de mujeres y hombres en los COCODES.

Período de ejecución: enero a junio del 2015.

Resultados previstos:

- ✓ Diseñadas las estrategias que permiten la participación equitativa de mujeres y hombres en los Consejos Comunitarios de Desarrollo.
- ✓ Establecido un comité para darle seguimiento al proyecto, asimismo, monitorear el cumplimiento del plan de acción establecido.
- ✓ Formulado el plan de sostenibilidad del proyecto.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 "A" zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q100,456.00

Ficha técnica No.3

Nombre del proyecto: “Diseño de líneas de acción sobre participación ciudadana con equidad de género”.

Breve descripción: el proyecto tiene como estrategia promover la participación ciudadana de manera integral tomando en cuenta la equidad e igualdad entre los géneros.

Objetivo general: diseñar líneas de acción de prácticas ciudadanas con equidad de género.

Período de ejecución: julio a noviembre del 2014.

Resultados previstos:

- ✓ Diseñadas las estrategias de prácticas ciudadanas con equidad de género.
- ✓ Capacitada las personas beneficiarias del proyecto.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 350 personas.

Costo total del proyecto: Q75,000.00

Ficha técnica No.4

Nombre del proyecto: “Fortalecimiento de la participación local de la mujer”.

Breve descripción: el proyecto tiene como fin primordial fortalecer la participación a nivel local de las mujeres en las comunidades donde incide la Asociación, para que estas sean partícipes de su propio desarrollo mediante la participación ciudadana.

Objetivo general: potenciar el aporte de las mujeres en la construcción del desarrollo integral del país.

Período de ejecución: enero a julio del 2015.

Resultados previstos:

- ✓ Facilitados los espacios de participación e inclusión social de la mujer.
- ✓ Establecido un comité para darle seguimiento al proyecto, asimismo monitorear el cumplimiento del plan de acción establecido.
- ✓ Formulado el plan de sostenibilidad del proyecto.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q60,000.00

Ficha técnica No. 5

Nombre del proyecto: “Diseño de estrategias para fortalecer el liderazgo de la mujer en la toma de decisiones en sus comunidades”.

Breve descripción: el proyecto tiene como fin fortalecer el liderazgo de la mujer en la toma de decisiones a nivel comunitario.

Objetivo general: fortalecer el liderazgo de la mujer para lo toma de decisiones a nivel local.

Período de ejecución: julio a diciembre del 2015.

Resultados previstos:

- ✓ Diseñadas las estrategias para fortalecer el liderazgo de la mujer a nivel local.
- ✓ Promovido el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres en la toma de decisiones comunitarias.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q70,000.00

Ficha técnica No. 6

Nombre del proyecto: “Elaboración de acciones enfocadas a la adecuada utilización de los factores sociales y económicos de la comunidad”.

Breve descripción: el proyecto tiene como propósito promover la adecuada utilización de los factores sociales y económicos de las comunidades donde incide la Asociación.

Objetivo general: propiciar la adecuada utilización de los principales recursos de la comunidad.

Período de ejecución: julio a diciembre del 2015.

Resultados previstos:

- ✓ Capacitadas las mujeres sobre la adecuada utilización de los factores sociales y económicos de la comunidad.
- ✓ Establecidas las acciones estratégicas que propicien el uso adecuado de los recursos.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok*(ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 500 personas.

Costo total del proyecto: Q90,000.00

Ficha técnica No.7

Nombre del proyecto: “Diseño de estrategias para el aprovechamiento adecuado de los recursos y las potencialidades endógenas para lograr un verdadero desarrollo”.

Breve descripción: el proyecto se establece con la finalidad de lograr un verdadero desarrollo basado en la adecuada utilización de los recursos y las potencialidades endógenas de las comunidades donde incide de ADEMI.

Objetivo general: potenciar autonomía económica de las familias beneficiarias del proyecto.

Período de ejecución: enero a julio del 2016.

Resultados previstos:

- ✓ Diseñadas las estrategias para potenciar las capacidades productivas de las mujeres y sus familias.
- ✓ Promovidos los espacios estratégicos para que los socios del proyecto puedan insertarse en el mercado local e incursionar en el mercado nacional.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok*(ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 500 personas.

Costo total del proyecto: Q100,000.00

Ficha técnica No.8

Nombre del proyecto: "Diseño de estrategias para la formulación de proyectos sostenibles".

Breve descripción: el proyecto consiste en el diseño de estrategias que implican formular proyectos con enfoque de sostenibilidad en sus asociadas.

Objetivo general: integrar estrategias de trabajo para formular proyectos sostenibles.

Período de ejecución: julio a noviembre del 2016.

Resultados previstos:

- ✓ Diseñadas las estrategias para la formulación de proyectos sostenibles.
- ✓ Organizado un comité de seguimiento para monitorear la inclusión del enfoque de sostenibilidad en los proyectos.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok*(ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 "A" zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q75,000.00

Ficha técnica No.9

Nombre del proyecto: “Fortalecimiento de las capacidades y habilidades de las mujeres para mejorar sus ingresos económicos”.

Breve descripción: el proyecto tiene como fin potenciar y fortalecer las capacidades y habilidades de las mujeres para que sean protagonistas de su propio desarrollo y mejorar sus ingresos económicos.

Objetivo general: empoderar a las mujeres mediante sus capacidades y habilidades para mejorar sus ingresos económicos.

Período de ejecución: enero a junio del 2017.

Resultados previstos:

- ✓ Diseño de estrategias para fortalecer las capacidades y habilidades de las mujeres para mejorar sus ingresos económicos.
- ✓ Fortalecidas las capacidades y habilidades de las mujeres.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok*(ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q79,000.00

Ficha técnica No.10

Nombre del proyecto: "Fortalecimiento para el uso adecuado de los recursos sociales y económicos tanto endógenos como exógenos de las comunidades.

Breve descripción: el proyecto se ha establecido con la finalidad de fortalecer el aprovechamiento adecuado de los recursos sociales y económicos de las comunidades, asimismo, aquellos recursos que son ajenos a las comunidades pero que son utilizados para el desarrollo de la misma.

Objetivo general: aprovechar adecuadamente los recursos endógenos y exógenos de las comunidades.

Período de ejecución: enero a junio del 2017.

Resultados previstos:

- ✓ Establecida las líneas estratégicas para el fortalecimiento del uso adecuado de los recursos sociales y económicos endógenos y exógenos de las comunidades.
- ✓ Formulado un plan de seguimiento para darle sostenibilidad al proyecto.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 "A" zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q98,000.00

Ficha técnica No.11

Nombre del proyecto: "Diseño de estrategias de desarrollo integral a nivel comunitario".

Breve descripción: el proyecto pretende diseñar estrategias con enfoque de desarrollo integral en las asociadas a nivel comunitario.

Objetivo general: fomentar el desarrollo de manera integral en las comunidades donde incide ADEMI.

Período de ejecución: julio a noviembre del 2017.

Resultados previstos:

- ✓ Diseñadas las estrategias para el desarrollo integral a nivel comunitario.
- ✓ Establecido un grupo de seguimiento para monitorear la inclusión del desarrollo integral en las estrategias de trabajo de la Asociación.
- ✓ Formulado un plan de sostenibilidad del proyecto.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 "A" zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q84,000.00

Ficha técnica No.12

Nombre del proyecto: “Líneas de acción para la formulación de proyectos sostenibles”.

Breve descripción: el proyecto tiene como finalidad establecer líneas de acción para la formulación de proyectos sostenibles, para fomentar el autodesarrollo en las comunidades donde tiene incidencia.

Objetivo general: fomentar el autodesarrollo en sus beneficiarias.

Período de ejecución: enero a junio del 2018.

Resultados previstos:

- ✓ Establecidas las líneas de acción para la formulación de proyectos sostenibles.
- ✓ Capacitadas las personas, beneficiarias del proyecto sobre la sostenibilidad de los proyectos.
- ✓ Conformado un grupo de seguimiento del proyecto.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok*(ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q80,000.00

Ficha técnica No.13

Nombre del proyecto: "Diseño de estrategias para la implementación de programas integrales y transdisciplinarios.

Breve descripción: el proyecto tiene la finalidad de establecer programas integrales y transdisciplinarios en ADEMI.

Objetivo general: fomentar los programas integrales y transdisciplinarios en la Asociación.

Período de ejecución: julio a noviembre del 2018.

Resultados previstos:

- ✓ Diseñadas las estrategias para la implementación de programas integrales y transdisciplinarios.
- ✓ Establecido un grupo de seguimiento del proyecto.
- ✓ Formulado un plan del sostenibilidad del proyecto.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok*(ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 "A" zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q50,000.00

Ficha técnica No.14

Nombre del proyecto: "Líneas estratégicas para la creación de redes institucionales".

Breve descripción: el proyecto tiene como finalidad establecer líneas estratégicas en la Asociación para crear redes institucionales con identidades que comparten la misma pertenencia cultural.

Objetivo general: establecer redes institucionales para fortalecer las alianzas en ADEMI con entidades que comparte la misma identidad cultural.

Período de ejecución: julio a noviembre del 2014.

Resultados previstos:

- ✓ Establecidas las líneas estratégicas para la creación de redes institucionales.
- ✓ Establecido un comité para darle seguimiento al proyecto, asimismo monitorear el cumplimiento de las líneas estratégicas establecidas.
- ✓ Formulado el plan de sostenibilidad del proyecto.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 "A" zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q74,000.00

Ficha técnica No.15

Nombre del proyecto: “Formulación de estrategias sobre la importancia de la participación activa de la mujer en espacios sociales, económicos y políticos”.

Breve descripción: el proyecto pretende formular estrategias para fortalecer y promover la importancia del triple papel de la mujer en el desarrollo tanto en los espacios sociales, económicos y políticos.

Objetivo general: reconocer la importancia del triple papel de la mujer en el desarrollo.

Período de ejecución: enero a junio del 2015.

Resultados previstos:

- ✓ Formuladas las estrategias sobre la importancia de la participación activa de la mujer en espacios sociales, económicos y políticos.
- ✓ Establecido un plan de sostenibilidad del proyecto.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok*(ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok*(ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q68,000.00

Ficha técnica No.16

Nombre del proyecto: “Líneas estratégicas para el involucramiento oportuno de la mujer en los espacios de participación ciudadana”.

Breve descripción: el proyecto tiene como finalidad de formular líneas estratégicas para potenciar la participación oportuna de la mujer en los espacios de participación ciudadana.

Objetivo general: potenciar el involucramiento oportuno de la mujer en los espacios de participación ciudadana.

Período de ejecución: julio a noviembre del 2015.

Resultados previstos:

- ✓ Formuladas las líneas estratégicas para propiciar el papel de la mujer en los espacios de participación ciudadana.
- ✓ Conformado un comité para darle seguimiento al proyecto.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok*(ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q90,000.00

Ficha técnica No.17

Nombre del proyecto: “Formulación de estrategias para potenciar los recursos naturales a nivel local”.

Breve descripción: el proyecto tiene como finalidad potenciar adecuadamente los recursos naturales de las comunidades, para incrementar los ingresos económicos de las familias respetando el suelo y la cultura de cada pueblo.

Objetivo general: potenciar los recursos naturales de las comunidades para mejorar los ingresos económicos de las familias.

Período de ejecución: julio a noviembre del 2016.

Resultados previstos:

- ✓ Formuladas las estrategias para potenciar los recursos naturales a nivel local.
- ✓ Establecer un grupo para monitorear la inclusión del proyecto en la Asociación.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q45,000.00

Ficha técnica No.18

Nombre del proyecto: “Diseño de un plan de acción para la incidencia política de la mujer”.

Breve descripción: el proyecto pretende potenciar y fortalecer la incidencia política de la mujer; asimismo, responde al plan estratégico establecido en la Asociación.

Objetivo general: fortalecer la incidencia política de la mujer en ADEMI.

Período de ejecución: julio a noviembre del 2016.

Resultados previstos:

- ✓ Diseñado el plan de acción para la incidencia política de la mujer.
- ✓ Establecido un comité para darle seguimiento al proyecto, asimismo monitorear el cumplimiento del plan de acción establecido.
- ✓ Formulado el plan de sostenibilidad del proyecto.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q72,000.00

Ficha técnica No.19

Nombre del proyecto: “Formulación de líneas de acción sobre la importancia de la mujer en la toma de decisiones a nivel local”.

Breve descripción: el proyecto tiene como finalidad fortalecer la importancia del papel de la mujer en la toma de decisiones a nivel local.

Objetivo general: reconocer la importancia del papel de la mujer en la toma de decisiones en su comunidad.

Período de ejecución: enero a junio del 2017.

Resultados previstos:

- ✓ Formuladas las líneas de acción sobre la importancia de la mujer en la toma de decisiones a nivel local”.
- ✓ Establecido un comité para darle seguimiento al proyecto, asimismo, monitorear el cumplimiento del plan de acción establecido.
- ✓ Formulado el plan de sostenibilidad del proyecto.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 “A” zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q76,000.00

Ficha técnica No. 20

Nombre del proyecto: "Diseño de estrategias para fortalecer el desarrollo local con identidad cultural".

Breve descripción: el proyecto tiene como finalidad fortalecer el desarrollo local tomando en cuenta la identidad cultural de sus comunidades.

Objetivo general: fortalecer el desarrollo local tomando en cuenta la identidad cultural de sus comunidades.

Período de ejecución: julio a noviembre del 2016.

Resultados previstos:

- ✓ Diseñadas las estrategias para fortalecer el desarrollo local con identidad cultural.
- ✓ Establecido un comité para darle seguimiento al proyecto, asimismo monitorear el cumplimiento del plan de acción establecido.
- ✓ Formulado el plan de sostenibilidad del proyecto.

Institución responsable: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Dirección: 1ra. Avenida 3-27 "A" zona 3, Residenciales Real casa 3, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.

Teléfono: 4145-5048

Responsable de la ejecución: Asociación de Mujeres *Ixpiyakok* (ADEMI).

Beneficiarios: 300 personas.

Costo total del proyecto: Q86,000.00