

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

ESTRATEGIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE EQUIDAD
DE GÉNERO EN EL ÁREA DE COBERTURA DEL CONSEJO REGIONAL DE DESARROLLO
URBANO Y RURAL DE LA REGIÓN IV SURORIENTE JUTIAPA
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

BRENDY CONCEPCIÓN MICHICOJ LÓPEZ
CARNET 21462-09

JUTIAPA, NOVIEMBRE DE 2014
SEDE REGIONAL DE JUTIAPA

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

**ESTRATEGIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE EQUIDAD
DE GÉNERO EN EL ÁREA DE COBERTURA DEL CONSEJO REGIONAL DE DESARROLLO
URBANO Y RURAL DE LA REGIÓN IV SURORIENTE JUTIAPA**
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR
BRENDY CONCEPCIÓN MICHICOJ LÓPEZ

PREVIO A CONFERÍRSELE
**EL TÍTULO DE TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO EN EL GRADO
ACADÉMICO DE LICENCIADA**

JUTIAPA, NOVIEMBRE DE 2014
SEDE REGIONAL DE JUTIAPA

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 PELLEGER, 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
LIC. JOSE PABLO BAQUIAX BARRENO

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
LIC. CANDY ARELY VELASQUEZ CORDOVA

Jutiapa, 14 de junio 2014

Licenciada:

Lesbia Maricela Montoya R.
Coordinadora Académica
Carrera de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Sede de Jutiapa

Estimada Licda. Montoya:

De manera atenta me dirijo, con el objeto de informarle que el trabajo de Práctica Profesional Supervisada II, "Estrategia de creación y funcionamiento de un departamento de equidad de género en el área de cobertura del Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural de la Región IV suroriente Jutiapa" presentado por la estudiante Brendy Concepción Michicoj López, con numero de carné 2146209; cumple con los requisitos establecidos que exige dicha práctica, razón por la cual debe continuar con los trámites para obtener el grado académico de Licenciada en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.

Agradeciendo su atención, me es grato suscribirme atentamente.



Lic. José Pablo Baquix Barreno
Tutor de Práctica Profesional Supervisada
Código 12907



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 04355-2014

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 BRENDA CONCEPCIÓN MICHICOJ LÓPEZ, Carnet 21462-09 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de Jutiapa, que consta en el Acta No. 04449-2014 de fecha 30 de octubre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:


ESTRATEGIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁREA DE COBERTURA DEL CONSEJO REGIONAL DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DE LA REGIÓN IV SURORIENTE JUTIAPA

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 21 días del mes de noviembre del año 2014.



Secretaría Académica


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

DEDICATORIA

A Dios: Al dador de vida y sabiduría, fuente de todo bien, que guía cada paso que doy, por haberme permitido seguir adelante para lograr mis objetivos, además de su bendita bondad y amor, me ha dado fortaleza el suficiente entendimiento para lograr esta meta y compartirla con todas las persona que ha puesto en mi camino , salud para disfrutar estos momentos y conciencia para discernir lo bueno que he recibido, para continuar cuando a punto de caer he estado; con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

A mis Padres: Por guiarme diariamente e impulsar el cumplimiento de mis metas. Aunque muchas veces el camino es un poco complicado me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento, me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, principios, perseverancia, motivación constante, comprensión, empeño, consejos y de vez en cuando regaños que fueron necesarios para llegar a ser la mujer que soy, apoyo moral y económicamente para seguir estudiando y todo ello con una gran dosis de amor sin pedir nada a cambio.

A mis hermanos: Erick, Rosalina y Sindy agradezco el apoyo y amor incondicional que siempre me han brindado con su impulso, fuerza y tenacidad que son parte de mi formación.

A toda mi familia: Mi amor, respeto y agradecimiento infinito.

A mis tías: Quienes con su ayuda, cariño y comprensión han sido parte fundamental de mi vida.

A mis amigos: Porque siempre estuvieron pendientes de mi progreso universitario día con día y me dieron su apoyo, ayuda y ánimo cuando lo necesite sin pedir nada a cambio. GRACIAS.

Docente: De igual manera al licenciado José Baquix por su valiosa guía, comprensión, paciencia, consejos y asesoramiento a lo largo del proceso.

A todos: Aquellas personas que de una u otra forma, colaboraron y participaron en la realización de esta investigación GRACIAS.

INDICE

Páginas

Introducción	i
--------------------	---

CAPITULO I

1.1 Marco Organizacional	1
1.1.1 Antecedentes de la Institución	1
1.1.2 Marco Legal de Creación.....	3
1.1.3 Funciones Específicas	3
1.1.4 Funciones Generales.....	4
1.1.5 Marco Legal de Soporte.....	4
1.1.6 Naturaleza	4
1.1.7 Áreas de Proyección.....	5
1.1.8 Ubicación	5
1.1.9 Tamaño y Ubicación	5
1.2 Estructura Organizativa	6
1.2.1 Áreas, Puestos y Funciones de Trabajo	7
1.2.2 Visión	10
1.2.3 Misión	10
1.2.4 Principios de la Institución	10
1.2.5 Valores de la Institución.....	11
1.2.6 Objetivo General.....	11
1.2.7 Objetivo Especifico	11
1.2.8 Ejes de Proyección	12
1.2.9 Estrategias.....	12
1.3 Programas	13

CAPITULO II

2.1 Análisis Situacional	14
2.1.1 Problemas Generales	16

2.1.2	Priorización del problema	17
2.1.3	Análisis y Explicación de la problemática	17
2.1.4	Técnica Árbol de Problemas.....	22
2.1.5	Técnica Árbol de Objetivos.....	22
2.1.6	Técnica de Árbol de Alternativas	23
2.1.7	Red de Actores involucrados en el área de Proyección	24
2.1.8	Actores Directos	24
2.1.9	Actores intermedios	27
2.2	Actores indirectos	29
2.2.1	Demandas y brecha respectiva	31
2.2.2	Demandas Institucionales.....	31
2.2.3	Demandas poblacionales	32
2.2.4	Análisis de la Brecha	33
2.2.5	Proyectos futuros o visión Proyectiva de la Institución	34

CAPITULO III

3.1	Análisis Estratégico	35
3.1.1	Análisis del FODA	35
3.1.2	Análisis con Vinculación estratégica.....	39
3.1.3	Definición del área de intervención.....	42
3.1.4	Propuesta de planificación, creación y Funcionamiento	42
3.1.5	Priorización del proyecto de intervención	42

3.1.6 Priorización del problema	43
3.1.7 Alcances	43
3.1.8 Limites	43

CAPITULO IV

4.1. Proyecto de Intervención	44
4.1.1 Ficha Técnica del proyecto	44
4.1.2 Descripción general del proyecto	44
4.1.3 Ámbito institucional, social, político, y cultural	44
4.1.4 Plan o Programa en el que se inserta	46
4.1.5 Programa en el que se inserta.....	46
4.1.6 Justificación del proyecto.....	46
4.1.7 Población destinataria	47
4.1.8 Objetivo General del proyecto	47
4.1.9 Objetivo Específico del proyecto	47
4.2 Resultados previstos en el proyecto	47
4.2.1 Fases del proyecto	47
4.2.2 Actividades por resultado	49
4.2.3 Cronograma de Actividades	50
4.2.4 Entorno externo e interno	55
4.2.5 Posición del proyecto en organización interna	55
4.2.6 Funciones Específicas de la estudiante y de otros involucrados	55

4.2.7 Otros involucrados.....	55
4.2.8 Coordinación interna.....	55
4.2.9 Coordinación con red externa.....	56
4.3 Identificación de conflictos.....	56
4.3.1 Implicaciones éticas a considerar.....	56
4.3.2 Recursos y presupuesto del proyecto de intervención	57
4.3.3 Monitoreo y evaluación del proyecto	60
4.3.4 Indicadores de éxito generales.....	62

CAPITULO V

5.1 Presentación de Resultados.....	63
-------------------------------------	----

CAPITULO VI

6.1 Análisis de Resultados	64
----------------------------------	----

CAPITULO VII

7.1 Marco Teórico Conceptual.....	72
7.1.1 Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural Decreto Numero 11-200273 del Congreso de la República de Guatemala.....	72
7.1.2 Naturaleza, principios y Objetivos	73
7.1.3 Trabajo Social.....	74
7.1.4 Gerencia Social	75
7.1.5 Herramientas de la Gerencia Social	75
7.1.6 Análisis de entorno	76
7.1.7 Análisis de involucrados	76

7.1.8 Análisis de escenarios	76
7.1.9 Análisis de problemas.....	76
7.2 Condiciones de Género: Igualdad y desigualdad	76
7.2.1 La dimensión de Género: un nuevo factor de inserción precaria.....	77
7.2.2 Género.....	78
7.2.3 Equidad de Género	78
7.2.4 Participación Ciudadana y Equidad de Género	78
7.2.5 Estrategia	79
7.2.6 Derechos Humanos	79
7.2.7 Los Derechos Humanos y la mujer.....	80
7.2.8 La Integración de la mujer en el desarrollo.....	81
7.2.9 Género y mercado de trabajo	82
7.3 Mujer y Educación	82
7.3.1 La Familia	83
7.3.2 Escuela.....	83
7.3.3 Mujer y Ciencia.....	84
7.3.4 La Coedificación	84
7.3.5 La Educación y sus repercusiones en el desarrollo.....	84
7.3.6 Plan de Formación.....	85
7.3.7 Posición sobre la Equidad de Género para que no se convierta en feminismo....	86
7.3.8 Bases Legales para constituir para constituir estrategias de Creación	87

7.3.9 Lecciones Aprendidas	88
7.4 Conclusiones	89
7.5 Recomendaciones	90
7.6 Bibliografía.....	91

ANEXOS

- ❖ Método de Hanlon
- ❖ Árbol de problemas
- ❖ Árbol de Objetivos
- ❖ Árbol de alternativas
- ❖ Marco Lógico
- ❖ Perfil de la persona responsable del departamento de Equidad de Género
- ❖ Líneas estratégicas de Acción del proyecto
- ❖ Estrategias de Creación y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género en el COREDUR Región IV.
- ❖ Mapeo de la Composición y participación de hombres y mujeres en los COCODES que integran el COREDUR Región IV.
- ❖ Programa del departamento de Equidad de Género.
- ❖ Plan de sostenibilidad
- ❖ Fotos
- ❖ Carta de Aprobación

RESUMEN EJECUTIVO

Las Prácticas Profesionales Supervisadas, I y II de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, de la Universidad Rafael Landívar, realizada en Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, Región IV, Suroriente, que comprende los departamentos de Jutiapa, Jalapa y Santa Rosa, con sede en Jutiapa.

La práctica del Marco lógico estableció que la “Prevalencia de inequidad de género en los COCODES de Región IV” es la principal problemática sentida por los actores.

Como alternativa de solución, se propone el proyecto “ESTRATEGIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE EQUIDAD DE GÈNERO EN EL CONSEJO REGIONAL DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DE LA REGIÒN IV”. Favorecerá la gestión comunitaria, dará espacio al sector femenino, procurará valor y sentido a la política de equidad de género.

El Proyecto se desarrollará en cinco fases:

I. Selección del Centro de Práctica y Empoderamiento Institucional, refiere la inmersión e intervención de la estudiante de PPS II.

II. Marco Organizacional, contiene antecedentes de la institución patrocinadora.

III. Análisis Situacional, da a conocer el diagnóstico realizado con participación de actores comunitarios y aplicación del Marco lógico.

IV. Análisis Estratégico. Las Técnicas de Hanlon, Árbol de problemas y Árbol de objetivos, priorizaron necesidades y la alternativa de solución.

V. Formulación del Proyecto de Intervención y entrega del informe final; sistematización del trabajo profesional realizado.

Concluyo en que, en el presente proyecto, la equidad de género, será pilar fundamental en el fortalecimiento de las capacidades de participación con equidad.

INTRODUCCION

El informe que a continuación se presenta, corresponde al resultado de la Práctica Profesional Supervisada, I y II, de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, de la Universidad Rafael Landívar, realizada en el Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, Región IV Suroriente Jutiapa, que comprende a los departamentos de Jutiapa, Jalapa y Santa Rosa, con sede en la ciudad de Jutiapa.

El capítulo I inicia con el Marco Organizacional/Regional, que describe los antecedentes relacionados a la institución, la naturaleza, las áreas de proyección, misión, visión, los objetivos, ubicación, tamaño y cobertura, la estructura organizacional, estrategias de trabajo, ejes de proyección, valores y programas, para el ejercicio Profesional Supervisado.

El Análisis Situacional, da a conocer al lector, la situación encontrada a través del diagnóstico realizado, y de la problemática encontrada por medio de la Técnica de Hanlon con la utilización de las herramientas técnicas metodológicas, que dieron como resultado el enfoque de la problemática institucional y poblacional. En el que se enmarca la problemática de INEQUIDAD DE GÉNERO; información obtenida EN EL CONSEJO REGIONAL DE DESARROLLO URBANO Y RURAL, REGIÓN IV SURORIENTE JUTIAPA y como propuesta de una alternativa de solución.

En secuencia al proceso se encuentra el Análisis Estratégico, como elemento primordial, que permitió la priorización de las necesidades, por ello se parte de la Técnica FODA, seguidamente se ejecuta la vinculación entre los componentes para identificar las líneas de acción que permiten descubrir mecanismos internos y externos que intervienen a desarrollar el conjunto de respuestas y como alternativa prioritaria de solución a la propuesta del presente proyecto. **“ESTRATEGIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL AREA DE COBERTURA DEL CONSEJO REGIONAL DE DESARROLLO URBANO Y**

RURAL DE LA REGIÓN IV SURORIENTE JUTIAPA” proyecto que se ejecutara en la Práctica Profesional Supervisada (PPS II).

El proyecto acumulavalores que nutren el ejercicio profesional Landivariano, el cual profesa; atender a los sectores más vulnerables, para ello propone poner en práctica principios como: la solidaridad, la justicia, la inclusión y la equidad.

Sumado a lo anterior, el marco Teórico conceptual da a conocer los temas que dan fundamento al proyecto de intervención y se detalla el marco legal donde se plasman las leyes que dan base legal al proyecto.

Formulación del Proyecto de Intervención y entrega del informe final, que refleja la conclusión del presente trabajo, fase que comprende los objetivos de aportar a la institución patrocinadora un Proyecto idóneo que contribuya con sus aportes a la solución de la necesidad sentida; y a la conclusión del presente trabajo requerido por la Universidad Rafael Landívar, a través del Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Al concluir se presentan los resultados obtenidos y se detallan las diversas actividades que se ejecutaron los objetivos, los indicadores de éxito durante la realización del proyecto; en él se vincula la teoría con la práctica aportando estrategias para la implementación del mismo. Asimismo las lecciones aprendidas, conclusiones, recomendaciones y anexos que consta de fotografías, mapas, instrumentos utilizados que respaldan la propuesta de intervención.

Se presentan citas bibliografíasconsultadas en el proceso de investigación y elaboración del informe para reforzar ideas, profundizar y dar puntos de vista.

CAPITULO I

1.1 Marco Organizacional del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

El Consejo de Desarrollo Urbano y Rural, fue constituido por medio de la firma suscrita en los Acuerdos de Paz firme y duradera que puso fin al conflicto armado interno y se asumieron compromisos para superar las causas que le dieron origen, entre los cuales está la reforma de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto número 52-87 del Congreso de la República, en ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 171 literal a y 176 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Congreso de la República emitió el Decreto número 11-2002 que regula el sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural conforme a la Ley, contenida en este decreto cuyo artículo 33 faculta al Organismo Ejecutivo para que emita el Reglamento que hace posible el proceso administrativo y ejecutivo propios de los Consejos de Desarrollo.

1.1.1 Antecedentes de la Institución.

En Guatemala las decisiones políticas y económicas se han tomado a nivel de gobierno central, lo que ha dado como resultado la concentración de la inversión social y de los servicios estatales en los grandes centros urbanos; y por lo contrario en el área rural se han configurado grandes zonas excluidas, donde se registran los mayores índices de pobreza y los menores índices de desarrollo humano. Teniendo como "Antecedentes los siguientes:

- ❖ Restablecer los Consejos Locales.
- ❖ Promover reforma de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural/ampliar espectro de sectores participantes.
- ❖ Asegurar el debido financiamiento del Sistema de Consejos.

Que el Sistema de Consejos de Desarrollo debe comprender cinco niveles a saber: Nacional, Regional, y Departamental, previstos constitucionalmente; Municipal contenido en el Código Municipal, Decreto Legislativo 58-88; y el

Comunitario contemplado en los Acuerdos de Paz; debiendo estructurarse desde la base de la población, para constituir un instrumento permanente de participación y presentación de los pueblos maya, Xinca, garífuna y la de población no indígena, así como la de los diversos sectores que constituyen la nación guatemalteca, sin exclusión ni discriminación de ninguna especie, mediante la creación de los mecanismos y criterios idóneos en los niveles comunitarios, Municipal, Departamental, Regional y Nacional.

Antes de la creación de legislaciones laborales que normaran la relación entre patronos y trabajadores la historia nos muestra que existieron otros mecanismos de control en el comportamiento y funcionalidad de quienes realizaban sus actividades laborales en todos los niveles de operatividad institucional o empresarial , o principalmente en tener políticas motivacionales y sentido de pertenencia de los trabajadores que como buenos emprendedores se identificaran con su centro de trabajo que les daba la oportunidad de subsistencia mediante un salario devengado, es decir un compromiso recíproco entre el empleador y el empleado que cumplirían con su palabra de honorabilidad que sus faenas, exigían, exigiendo sus derechos y cumpliendo con sus obligaciones .

Actualmente y contando con legislaciones laborales en nuestro medio y ante todo teniendo una base legal sustentada en el Código de Trabajo, La Ley de Servicio Civil, Ley General de Sindicalización entre otras de materia laboral que se basan en el cumplimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala , así como también en Convenios y Tratados Internacionales suscritos, firmados y ratificados por el Estado de Guatemala como por ejemplo con la Organización Internacional de Trabajo OIT , La Declaración Universal de los Derechos Humanos., etc. Se han realizado cambios sustanciales en lo que respecta a garantizar un mejor desarrollo en el contexto de las instituciones públicas o estatales y del sector privado.

Para posibilitar tales logros surgen instrumentos de carácter técnico y científico para poder desempeñar las funciones y atribuciones que les fueron asignadas de acuerdo a sus capacidades y habilidades es decir que cumple con el perfil exigido para

determinado cargo o puesto; este instrumento se considera indispensable para el acertado quehacer institucional donde permite evaluar y dar el debido seguimiento e información de forma oportuna y satisfactoria; hablamos del MANUAL DE FUNCIONES dentro del marco laboral institucionalmente establecido y que tiene su fundamento legal en el marco doctrinario y jurídico vigente.

1.1.2 Marco Legal de Creación

- ❖ Constitución Política de la República de Guatemala (1985).
- ❖ Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural Decreto 52-87, sustituido por el Decreto Ley 11-2002 y su reglamento Acuerdo Gubernativo 461-2002 vigentes.
- ❖ Acuerdos de Paz sobre aspectos Socioeconómicos y situación Agraria.
- ❖ Artículo 3 Objetivo de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural CONADUR para organizar y coordinar la administración pública.
- ❖ Artículo 225 CONADUR CPRG.
- ❖ Artículo 226 COREDUR. CPRG.
- ❖ Artículo 228 CODEDE CPRG con el fin de promover el desarrollo en los departamentos.
- ❖ Código municipal COMUDE.
- ❖ Acuerdos de Paz COCODE.
- ❖ Decreto Número 14-2002 y su Reglamento Acuerdo Gubernativo Número 312-2002.
- ❖ Reglamento y Acuerdo Gubernativo 1041-87.

1.1.3 Funciones Específicas

- ❖ Promover, facilitar y apoyar el funcionamiento del Sistema de Consejo de Desarrollo, en especial de los Consejos Departamentales de Desarrollo de la región y velar por el cumplimiento de sus cometidos.
- ❖ Promover y facilitar la organización y participación efectiva de la población y de sus organizaciones en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral de la región.
- ❖ Promover sistemáticamente tanto la descentralización de la administración pública como la coordinación interinstitucional en la Región IV.

1.1.4 Funciones Generales

- ❖ Conocer e informar a los Consejos Departamentales de Desarrollo sobre la ejecución presupuestaria de pre inversión e inversión pública del año fiscal anterior, financiada con recursos provenientes del presupuesto del Estado.
- ❖ Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo.
- ❖ Informar a las autoridades regionales o nacionales que corresponda, el desarrollo de los funcionarios públicos con responsabilidad sectorial en la región.
- ❖ Apoyar a las municipalidades del departamento en el funcionamiento de los Consejos Municipales de Desarrollo y de los Consejos Comunitarios de Desarrollo y velar por el cumplimiento de su cometido.

1.1.5 Marco Legal de soporte

- ❖ Constitución Política de la República de Guatemala.
- ❖ Ley de Desarrollo Social.
- ❖ Ley General de Descentralización.
- ❖ Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto No. 11-2002
- ❖ Código Municipal.
- ❖ Reglamento de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Acuerdo Gubernativo 461-2002.
- ❖ Reglamento de la Ley General de Descentralización Acuerdo Gubernativo No. 312-2002.

1.1.6 Naturaleza

El Sistema de Consejos de Desarrollo es el medio principal de participación de la población Maya, Xinca, Garífuna y la no indígena en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca.

1.1.7 Áreas de Proyección

- ❖ Desarrollo Local.
- ❖ Equidad de Género.
- ❖ Desarrollo Comunitario.
- ❖ Proyectos de Desarrollo.
- ❖ Organización Comunitaria.
- ❖ Participación Ciudadana

1.1.8 Ubicación

El Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural Región IV Jutiapa, tiene su sede ubicada por el Kilometro 117 ½ C.A. contiguo a Zona Vial de Caminos 02, a un costado de Gasolinera Eso Milenio. Teléfonos:7844-1869, 7844-2451 y 7844-2267, Correo Electrónico: coredur4jutiapa@gmail.com y www.coredur4.scep.gob.gt

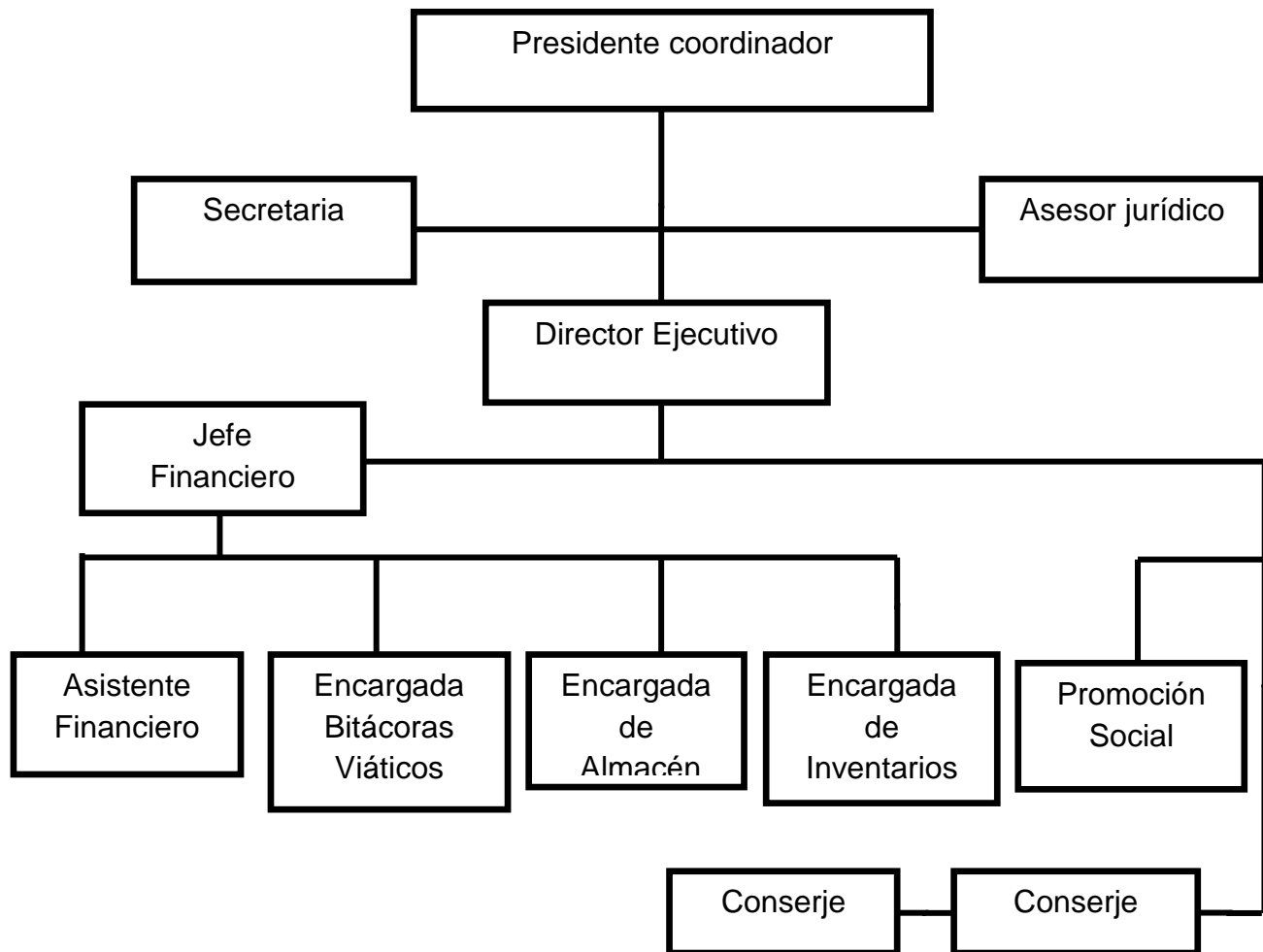
1.1.9 Tamaño y cobertura:

Datos Estadísticos de la Región IV. Jutiapa, Jalapa y Santa Rosa.	
Extensión territorial:	8,237 kilómetros cuadrados.
Kilómetros frontera El Salvador.	203
Departamentos:	3
Municipios:	38
Comunidades:	3,060
Habitantes:	1150141
Hombres:	549,430
Mujeres:	600,711
Casas:	217,763

Centros Educativos:	3,989
Estudiantes de todos los niveles:	298,053
Centros y Puestos de Salud:	216
Hospitales Nacionales:	03

1.2 Estructura Organizativa:

Organigrama del Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural Región IV Jutiapa está formado de la siguiente manera:



Fuente: Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural Región IV

1.2.1 Áreas, puestos y funciones de trabajo

No.	Área	Departamento	Título del puesto	Funciones
1	Administrativa	Presidencia	Presidente Coordinador	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Representar al Presidente-Coordinador en Actividades Institucionales de carácter oficial. ❖ Velar por el orden y respeto de disciplina del personal bajo su jerarquía.
2	Administrativo y financiero	Administrativo y financiero	Secretaría Regional y encargada de almacén (Técnico I)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Llevar Control de registro y archivar correspondencia y otros documentos llevando los controles respectivos. ❖ Atiende y anuncia a las personas que han acordado cita con el jefe de la dependencia.
3	Administrativa	Coordinación	Asesor Jurídico	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Es la persona que da asesoría jurídicamente a la institución para resolver casos de materia legal que se presenten.
4	Administrativa	Dirección	Director Ejecutivo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dar instrucciones al personal para él desempeño de sus funciones. ❖ Realizar evaluaciones de desempeño y rendimiento.
5	Administrativa	Administración Financiera	Jefe Financiero	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Control sobre todos los registros contables. Que se encuentren al día.

				❖ Firma de Cheques.
6	Financiera	Financiero	Asistente Financiero:	❖ Operar en forma eficaz, eficiente y transparente los recursos financieros actualizando los registros contables y presupuestarios del COREDUR IV en el Sistema de Contabilidad Integrado SICOIN-WEB y en el Sistema SIGES-WEB, apoyar en la elaboración del anteproyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos, así como los cuatrimestrales.
7	Financiera	Jefe Inmediato o Jefe Financiero	Encargada de solicitudes y Bitácoras de combustible, guarda archivos y encargada de Viáticos.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Elaborar conocimientos para la entrega de bitácoras que usa el personal de esta institución. ❖ Tener un registro ordenado de las bitácoras y solicitudes de combustible ya usadas por el personal de la institución.
8	Financiera y Administrativa	Financiero, Unidad Promoción Social y Presidencia	Encargada de inventarios, Promotora Social y Auxiliar	❖ Llevar Control de Bienes y Equipo de la Institución y mantenerlos en óptimas condiciones. Implementación y seguimientos de las operaciones básicas de Inventarios y el control de los 03 niveles que son

				Fungibles, Perpetuo e Intangible. Realizar ante autoridad competente cualquier gestión relacionada con el puesto dígase, cambio de motores, reposiciones de placas, inactivación de placas, registro de propiedad, entre otras.
9	Promotor Social	Capacitación	Técnica	❖ Desempeñar funciones de capacitaciones como promotor social, a todos los Consejos Comunitarios de Desarrollo COCODES, Consejos Municipales COMUDES, Consejos Departamentales CODEDES y otros sectores de la administración pública y privada, para el fortalecimiento de los gobiernos locales a nivel regional IV.
10	Mensajero- Conserje (Trabajador Operativo III)	Operativo	Operativo	❖ Realizar limpieza en las áreas del edificio consejo regional. Y control de entradas y salidas de vehículos a la institución.

1.2.2 Visión

Que la Región IV Sur Oriente, tenga la mayor potencialidad posible en material del desarrollo integral sostenible para alcanzar una competitividad institucional y de productividad a efecto de que los habitantes de la región vivan con mejor calidad mediante acciones desarrolladas dentro del contexto legal aplicación alianzas estratégicas institucionales y comunitarias obteniendo cambios sustanciales mediante sus objetivos y metas propuestos a corto mediano y largo plazo, haciendo una región próspera y en constante progreso hacia el futuro.

1.2.3 Misión

Como institución pública al servicio de la población a nivel regional de manera eficiente y eficaz en cumplimiento a la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y rural, tiene como finalidad principal promover y fortalecer el desarrollo integral de las comunidades de las áreas urbanas y rurales de los tres departamentos de la zona Sur-Oriental que conforman a la Región IV, mejorando el nivel de vida de sus habitantes mediante la obtención del desarrollo humano y económico con la creación e implementación de políticas, planes, programas y proyectos que den como resultado efectos de desarrollo sostenible en la transformación social, mediante la participación ciudadana y la organización comunitaria de alta gestión.

1.2.4 Principios Generales del Sistema Nacional de Consejos de desarrollo Urbano y Rural son:

- ❖ El respeto a las culturas de los pueblos que conviven en Guatemala.
- ❖ El fomento a la armonía en las relaciones interculturales.
- ❖ La optimización de la eficacia y eficiencia en todos los niveles de la administración pública.
- ❖ La constante atención porque se asigne a cada uno de los niveles de la administración pública las funciones que por complejidad y características pueda realizar mejor que cualquier otro nivel. La promoción de procesos de democracia

participativa, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades de los pueblos maya, Xinca y garífuna y de la población no indígena, sin discriminación alguna. La conservación y el mantenimiento de equilibrio ambiental y el desarrollo humano, como base en las cosmovisiones de los pueblos maya, Xinca y garífuna y de la población no indígena.

- ❖ La equidad de género entendida como la no discriminación de la mujer y participación efectiva, tanto del hombre como de la mujer.
- ❖ Promoción de procesos de democracia participativa.

1.2.5 Valores de la Institución

- ❖ Respeto y reconociendo a los procesos individuales y colectivos, sin discriminación.
- ❖ Responsabilidad en promover liderazgo en la sociedad con democracia participativa en hombres, mujeres, niños, juventud y tercera edad.
- ❖ Lealtad a la institución de trabajo para el fortalecimiento del tejido humano con desarrollo integral de manera sostenible.
- ❖ Solidaridad en compartir los conocimientos adquiridos con el contacto directo de las demás personas, ya sean internas o externas del ámbito laboral.

1.2.6 Objetivo General

- ❖ Que se obtenga un alto nivel de rendimiento en la institución cumpliendo con la filosofía de funcionalidad y servicio que motivó su creación, dentro del marco del Sistema Nacional de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

1.2.7 Objetivos Específicos

- ❖ Mantener una eficiente organización en las distintas unidades de trabajo con personal capacitado y eficaz.
- ❖ Hacer del Consejo Regional IV, una institución de servicio y de aceptable proyección hacia la sociedad en general.

- ❖ Cumplir a cabalidad con el objetivo de organizar y coordinar la administración pública y contribuir al fortalecimiento de los poderes locales, mediante asistencia técnica y capacitaciones en todas las áreas.
- ❖ Ser una Institución con credibilidad y aceptación dentro de las comunidades urbanas y rurales.

1.2.8 Ejes de Proyección:

Que es esencial que este sistema de Consejos de Desarrollo se Riga por los principios de igualdad y dignidad y derecho de todos los actores sociales, y se haga efectivo en condiciones de oportunidades equitativas de participación dentro de una convivencia pacífica en el marco de una democracia, funcional, efectiva y participativa, en los procesos de toma de decisión en la planificación y ejecución de las políticas públicas de desarrollo.

- ❖ Eje de Participación Sociopolítica.
- ❖ Eje de Desarrollo Económico y Productivo con Equidad.
- ❖ Eje de proyección en agentes multiplicadores de cambios sociales.
- ❖ Eje de promover la transformación de cambios sociales en entidades privadas como públicas y comunitarias.
- ❖ Eje capacitar en materia de desarrollo comunitario.

1.2.9 Estrategias:

- ❖ El reconocimiento de los derechos en materia social, económica, cultural, espiritual y política de los pueblos con absoluto apego a la equidad de género la preservación y defunción de sus culturas.
- ❖ Coordinar con las instituciones correspondientes la identificación de la necesidad de capacitación y la promoción del desarrollo de los recursos humanos de la región.
- ❖ Analizar y dictaminar sobre las demandas priorizadas y prevalentes por los Consejos de Desarrollo.
- ❖ Promover la participación activa de los representantes institucionales en el consejo y sus comisiones de trabajo.

1.3 Programas:

- ❖ Conformación de equipos y unidades de trabajo en apoyo institucional y capacitación a la sociedad civil organizada.
- ❖ Coordinar y organizar la gestión pública.
- ❖ Darle seguimiento a políticas de gobierno en materia de desarrollo integral.
- ❖ La participación en reuniones ordinarias y extraordinarias con CONADUR, COREDUR, COCODES, COMUDES y otras reuniones con Consejos Comunitarios de Desarrollo.
- ❖ Capacitar con respecto a las leyes de Desarrollo Social.
- ❖ Promover y facilitar una mayor y mejor proyección Institucional entre otras.

CAPITULO II

2.1 Análisis Situacional

La región oriental está habitada por pueblos de ascendencia Xincas, pipiles y españoles, denominados ladinos. Los participantes en los programas de los Consejos de Desarrollo son en su mayoría hombres de las poblaciones urbana y rural organizados y consientes de las problemáticas de sus comunidades, gestores empíricos de los proyectos más importantes de cada colectivo.

Uno de los problemas generales es la ausencia de atención en las mejoras de la productividad y la infraestructura en el marco de actividades más generales encaminadas a integrar a las comunidades desfavorecidas en el entorno social y económico general.

También es necesario reforzar las funciones de las organizaciones rurales de base, haciendo participar a sus miembros en las actividades de planificación y gestión, a través de programas de capacitación relativos al tema, sin exclusión de género.

La creación de oportunidades de obtención de ingresos para las mujeres y su empoderamiento también son problemas especiales a nivel general, que ameritan atención.

El empoderamiento de las mujeres en las organizaciones comunitarias, es un oportuno de abordar, mediante la presente propuesta, por haber establecido durante la investigación, que las prácticas de inequidad de género se promueven constantemente, por prevalecer criterios de machismo en un gran porcentaje de líderes comunitarios, discriminar a las personas por su género provoca problemas de distribución y problemas de asignación con altos costos para la sociedad. Está en la raíz de los problemas de equidad social que afectan principalmente a la mujer, pero también de graves problemas de asignación de los recursos con que cuenta la sociedad para el cumplimiento de sus tareas básicas en lo económico (la producción), en lo social (la reproducción) y en lo político (la creación). Generalmente la persona que es desigual con otra, es del sexo opuesto y esto puede

ser por su propia educación recibida desde la casa, por la recibida en la escuela, porque tan influenciable sea el sujeto por sus amistades.

A veces se pensaría que la inequidad de género solo afecta a las mujeres, pero hay ejemplos de discriminación a los hombres, a un hombre generalmente no se le acepta de "Recepcionista", solo chicas agradables o bellas, de "Edecanes", en las fiestas de "BabyShower" solo mujeres pueden asistir, solo dejan pasar gratis en los antros a las mujeres, abrirles la puerta, casi solo se acepta que después de un divorcio el hombre aporte una cantidad x por pensión alimenticia y no al contrario.

La inequidad de género, se observa mejor en el pago de salarios, en muchos lugares a un hombre se le paga mejor por la misma actividad que a una mujer; en algunas secciones de manufactura solo se emplean mujeres por los bajos salarios existentes ahí, un hombre que se supone debe mantener familia no aceptaría trabajar por un salario bajo.

Para mayor claridad, en esta parte se denominan problemas de distribución a los propios de la inequidad social que, aunque tienen un impacto específico y directo sobre las mujeres, son compartidos con otros grupos vulnerables; y problemas de asignación a los que tienen que ver con la aplicación de recursos a las grandes tareas que se derivan exclusivamente de la perspectiva existente sobre género. Ambos tipos de problemas tienen grandes costos sobre el bienestar y la eficiencia en lo económico, en lo social y en lo político. Los primeros más directamente sobre el bienestar individual y la calidad de los "factores"; los segundos más directamente sobre el bienestar social y la asignación de dichos factores.

Basándose en género es un término técnico específico en ciencias sociales que alude al conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres. Entonces, al hablar de género se está remitiendo a una categoría relacional y no a una simple clasificación de los sujetos en grupos.

El análisis situacional se desarrolló, tomando en cuenta el área de proyección asignada la cual es participación comunitaria con equidad de género, permitiendo determinar las necesidades que se manifiestan en el marco del área de proyección, del cual se ha

generado un listado fundamental para priorizar lo que más afecta a la población y realizar una propuesta de intervención, utilizando diferentes técnicas como las siguientes:

- ❖ Árbol de problemas.
- ❖ Lluvia de ideas.
- ❖ Técnica de Hanlon.
- ❖ Entrevista.
- ❖ Investigación documental.

2.1.1 Problemas Generales:

Prevalencia de Inequidad de Género en los COCODES.

- ❖ No se practican leyes sociales, ni políticas públicas, que decretan la participación de la mujer en los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES).
- ❖ El Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural Región IV (COREDUR), no cuentan con un Diagnóstico ni otras herramientas técnicas orientadoras sobre la situación y condición de las mujeres y su participación en los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES).
- ❖ Ausencia de un Programa estructurado de fortalecimiento a ambos géneros para su participación en los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES).
- ❖ Débil enfoque sobre procesos de desarrollo comunitario que se aborden desde la perspectiva de género.
- ❖ Poco conocimiento y reconocimiento de las capacidades de las mujeres en los Consejos Comunitarios de Desarrollo COCODES.
- ❖ Débil interacción entre el Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural Región IV (COREDUR) IV y las organizaciones comunitarias a cerca de la importancia de participación de mujeres.
- ❖ Persona enlace con sobrecarga de funciones.
- ❖ Pocas acciones institucionales por parte del Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural Región IV (COREDUR) para impulsar programas con enfoque de género en la comunidad.

- ❖ Existe debilidad en la gestión comunitaria por parte de la mujer en cuanto a la toma de decisiones.
- ❖ No existe una oficina que atienda problemas con enfoque de género.

2.1.2 Priorización del Problema.

Con el propósito de establecer una problemática de representación trascendental que incluya de alguna forma múltiples aspectos abordados en el área de intervención, promoviendo la priorización se ha tomado un aspecto; como resultado de la aplicación de la técnica denominada Hanlon, recomendada por Siguí (1998), en su libro Gerencia Social.

El Plan de Acción desarrollado dentro del presente trabajo, recoge como uno de sus objetivos el Investigar las demandas de los usuarios de la institución, para identificar el Proyecto a ejecutar, por lo que al promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas de desarrollo, se garantiza su integración mediante metodologías concretas, sobre el desarrollo de aspectos relacionados con las diferencias socioculturales entre los dos sexos, para eliminar todas las acciones de inequidad de género.

Ante la evidencia de datos y referencias de personas entrevistadas, usuarias y usuarios de la institución patrocinadora, la estudiante de Trabajo Social, plantea que entre las demandas sociales prevalece el impulso del enfoque de género tanto en la formulación, como en la ejecución de proyectos de beneficio colectivo.

2.1.3 Análisis y explicación de la problemática:

- ❖ **Prevalencia de Inequidad de Género en los CONSEJOS COMUNITARIOS DE DESARROLLO (COCODES)**

La participación ciudadana y activa de mujeres en los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) y Consejos Municipales de Desarrollo (COMUDES) para el desarrollo de las comunidades es muy escasa, por prevaler problemas de inequidad de género.

En el pasado se daba muchas veces por supuesto que las mujeres se beneficiaban automáticamente, casi de manera natural, de los esfuerzos de desarrollo. Sin embargo, con el transcurrir del tiempo se hizo evidente que si ellas no participan explícitamente en todas las fases de la programación es probable que su situación tendería más bien a deteriorarse que a mejorarse. Por ello es prudente que los Concejos de Desarrollo, no busquen sólo integrar a las mujeres en el proceso de desarrollo, sino también investigar el potencial de las intervenciones para transformar las relaciones desiguales sociales/de género, y “empoderar” a las mujeres, con el propósito de que las políticas y sus mecanismos reflejen las experiencias de vida de las mujeres, a través de su participación en los procesos de desarrollo, para que ellas no sigan en una posición de desventaja. Históricamente y hasta la presente fecha, la mujer ha sido relegada a un segundo plano, por sus padres, esposos, hermanos, y todos sus familiares de sexo masculino, quienes aún conservan la idea de que la mujer tiene únicamente la responsabilidad de dedicarse a las tareas familiares y del hogar. La experiencia obtenida durante la investigación, da como resultado la necesidad imperante de crear una Oficina que atienda todas las situaciones relacionadas con la participación ciudadana con equidad de género y se eviten todas las prácticas culturales de inequidad de género.

❖ **No se practican leyes sociales, ni políticas públicas, que decretan la participación de la mujer en los Consejos Comunitarios de Desarrollo COCODES.**

El incumplimiento de acciones de democracia en aspectos de género, en la elección y formación de COCODES específicamente en la integración de mujeres, los procesos de redemocratización no han permitido cristalizar la importancia del rol femenino más allá de la reproducción no obstante, de carácter muy lento se ha logrado que poco a poco las instancias públicas abran paso a su incorporación y participación como ciudadanas de hecho. Sin embargo, la ciudadanía plena es un reto presente para las mujeres que, a pesar de los logros conseguidos, no se consolida con garantías que las respalden, e

igualdad de oportunidades que las ubiquen como coprotagonistas en el escenario político contribuyendo de este modo al fortalecimiento de la sociedad civil.

Son numerosas, y demasiado arraigadas, las barreras que obstaculizan el empoderamiento de las mujeres y su participación en los espacios de poder. No se trata sólo de “querer estar” sino de “poder estar” presentes en la toma de decisiones que afectan la vida cotidiana de hombres y mujeres. Sin embargo el machismo imperante en nuestra región es el obstáculo más grande, que cierra todo tipo de oportunidad para que mujeres ocupen cargos de liderazgo.

- ❖ **El Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural Región IV Suroriente (COREDUR), no cuentan con un Diagnóstico ni otras herramientas técnicas orientadoras sobre la situación y condición de las mujeres y su participación en los COCODES.**

Los recursos escasos y las dificultades reclaman la existencia y la práctica de técnicas y metodologías que permitan el aprovechamiento de los potenciales de todos los ciudadanos en su participación política en organizaciones comunitarias, sin exclusión alguna.

La aplicación de métodos y técnicas que faciliten el desarrollo humano comunitario, expresa fuertes desafíos, sobre todo al no haber logrado la aplicación de un trabajo técnico de efecto multiplicador del desarrollo integral, con perspectiva de género.

- ❖ **Ausencia de un Programa estructurado de fortalecimiento a ambos géneros para su participación en los COCODES.**

Los COCODES, creados en la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, fueron la respuesta que dio la Administración del Gobierno Central en el periodo gubernamental presidido por el Licenciado Alfonso Portillo Cabrera a las necesidades de descentralización de la gestión pública y de organización social.

Sin embargo, la integración de los COCODES no incluye formación o capacitación con perspectiva de género, allí la imperante prepotencia y autoritarismo, para evitar la interacción de las mujeres en estas organizaciones comunitarias.

❖ carencia de un departamento de equidad de género en el COREDUR, Región IV.

Para los habitantes de las áreas rurales, históricamente atados a la agricultura, a la pobreza y a la exclusión de género, participar ciudadanamente a través de la toma de decisiones políticas locales es una de las pocas puertas que se les abren para propiciar su desarrollo.

En 1987, las leyes de regionalización y de los Consejos de Desarrollo mencionaron claramente su objetivo: promover la participación ciudadana sin exclusión de género. En 1996, con la firma de los Acuerdos de Paz Firme y Duradera, quedó claro que uno de sus mayores objetivos era promover el fortalecimiento de las organizaciones, la participación social con equidad de género y de los pueblos urbanos y rurales en su propio desarrollo, a través de programas gestores de proyectos de beneficio colectivo, con participación igualitaria de ambos sexos, sin embargo, de acuerdo a las realidades establecidas, se concluye en que el COREDUR IV no cuenta con una oficina de atención a los ciudadanos, con equidad de género.

❖ Débil enfoque sobre procesos de desarrollo comunitario que se aborden desde la perspectiva de género.

Este representa estancamiento para el desarrollo social, puesto que la solución no es únicamente a través de la implementación de políticas adecuadas, sino que a través de prácticas democráticas que favorezcan una amplia y efectiva participación de las mujeres. Se evidencia la exclusión de las mujeres en las organizaciones de desarrollo comunitario y la imposición del modelo social patriarcal, donde solo los hombres ejercen el poder de decisión.

❖ Poco conocimiento y reconocimiento de las capacidades de las mujeres en los COCODES.

El desconocimiento de información sobre sus derechos y de los instrumentos que las respaldan a nivel nacional e internacional, permite que las mujeres no los reclamen y continúen tolerando actos de marginación.

Muchas mujeres del Departamento de Jutiapa, desconocen los instrumentos nacionales e internacionales que las protegen, debido a que no existe interés por parte de las instituciones locales, en divulgarlas y que sean comprendidas por las mujeres, principalmente y por la población en general. Se considera una causa porque el alto grado de desconocimiento anula la participación en las mujeres.

❖ Débil interacción entre COREDUR IV y las organizaciones comunitarias acerca de la importancia de participación de mujeres

Inexistencia de líneas de acción estratégicas que impulsen la equidad en la participación de la mujer se considera una causa de esta debilidad porque, el COREDUR IV, no ha creado los mecanismos necesarios para impulsar la participación de la mujer en el ámbito sociopolítico.

❖ Pocas acciones institucionales por parte del COREDUR para impulsar programas con enfoque de género en la comunidad.

El COREDUR IV muestra debilidad en las acciones que como institución debe implementar para fomentar y promover la organización social y la participación comunitaria en las mujeres, en los distintos niveles del Sistema de los propios Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, COCODES, COMUDE Y CODEDE, u otras organizaciones; lo cual sería posible a través de estrategias específicas, cuyo punto de convergencia sea la participación representativa de las mujeres en esas organizaciones.

❖ Existe debilidad en la gestión comunitaria por parte de la mujer en cuanto a la toma de decisiones.

La gestión comunitaria de la mujer aún no es efectiva, debido a que el proceso de participación comunitaria, no cuenta con acciones que lo fortalezcan. El sector femenino aún no tiene una representatividad en las organizaciones de desarrollo local, que le permita estar en igualdad en relación con el hombre, situación que la excluye en la toma de decisiones.

❖ **No existe una oficina que atienda problemas de inequidad de género.**

El COREDUR IV no cuenta en la actualidad con una instancia que atienda los problemas de inequidad de género, pese a que con frecuencia se observa como el machismo imperante obstaculiza la participación de la mujer, en diferentes ámbitos, no se le ha prestado atención a la referida problemática, sin embargo se espera que como resultado de la PPS I se instituya una instancia a favor de la equidad de género en los procesos de desarrollo.

2.1.4 Técnica Árbol de problemas.

El árbol de problemas es una ayuda importante para entender la problemática a resolver. En él se expresan, en encadenamiento tipo causa/efecto, las condiciones negativas percibidas por los involucrados en relación con el problema en cuestión. Confirmado el mencionado encadenamiento causa/efecto, se ordenan los problemas principales permitiendo al Estudiante de Trabajo Social y a la persona enlace, identificar el conjunto de problemas sobre el cual se concentrarán los objetivos del proyecto. Esta clarificación de la cadena de problemas permite mejorar el diseño, efectuar un monitoreo de los "supuestos" del proyecto durante su ejecución y, una vez terminado el proyecto, facilita la tarea de evaluación, a fin de determinar si los problemas han sido resueltos o no, como resultado del proyecto.

Enseguida se presenta el árbol de problemas, aplicado en el tema Inequidad de Género en los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural de la Región IV, donde se muestra la situación actual de la participación ciudadana en la gestión de proyectos de desarrollo con inequidad de género y se identifican las relaciones de causa/efecto entre los problemas principales.

2.1.5 Técnica Árbol de objetivos

Es la versión positiva del árbol de problemas, permite determinar las áreas de intervención que plantea el proyecto propuesto por la Estudiante de PPS I. Para elaborarlo se parte del árbol de problemas y el diagnóstico obtenido a través del Método de Hanlon, necesariamente se revisó cada problema, para darle un giro en positivo y

convertirlo en un objetivo realista y deseable, así se logró que las causas se conviertan en medios y los efectos en fines, para ello se tradujo el problema central del árbol de problemas en el objetivo central del proyecto. La conversión de problema en objetivo debe tomar en cuenta su viabilidad, se plantea en términos cualitativos para generar una estructura equivalente.

Cambiar todas las condiciones negativas es decir las causas y efectos del árbol de problemas en estados positivos se convirtieron en medios y fines a través de esta actividad se analizó cada uno de los bloques hasta lograr la interrogante: ¿a través de qué medios es posible alcanzar este fin? La respuesta es el antónimo de las causas identificadas.

El resultado obtenido presenta la misma estructura que el árbol de problemas, únicamente cambia el contenido de los bloques pero no su cantidad ni la forma en que se relacionan. También se identificaron los parámetros, que son aquellas causas del problema que no son modificables al elaborar el proyecto seleccionado ya sea porque son condiciones naturales, como el clima, la cultura o el coeficiente intelectual de las personas con quienes se está trabajando o porque son cuestiones que se encuentran fuera del ámbito de acción del proyecto como por ejemplo la intervención o no intervención del poder legislativo u otra dependencia administrativa, con la que no se cuente el apoyo. En conclusión el árbol de objetivos al tomar en cuenta los medios y los fines refleja una situación opuesta al árbol de problemas, lo que permite orientar las áreas de intervención que plantea el proyecto, para constituir las soluciones reales y factibles del problema que le dio origen al proyecto seleccionado.

2.1.6 Técnica Árbol de alternativas

Las alternativas son las diferentes formas de solucionar un problema o lo que es igual, distintos medios para alcanzar un objetivo. En consecuencia, el análisis de alternativas consiste en la comparación de tales alternativas en función de su localización, tecnología, costos, riesgos, y otros factores relevantes. El árbol de alternativas es un seguimiento del árbol de objetivos, con la diferencia que en el árbol de alternativas se hace un análisis de cuáles serán nuestros principales ejes con más prioridad a trabajar.

2.1.7 Red de actores involucrados en el área de proyección

2.1.8 Actores directos:

❖ El Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural (CONADUR)

Lo que se pretende para el 2014 es que exista una coordinación en la que la mayoría de los proyectos estén vinculados con los pactos que están implementados", aseguró el mandatario. Con el pacto Hambre Cero el Gobierno busca reducir en 10 por ciento los índices de desnutrición; con el de Competitividad atraer inversiones y con el de Seguridad y Justicia, contrarrestar la tasa de criminalidad en Guatemala, entre otros.

El CONADUR planteó que el Ministerio de Finanzas Públicas, la Secretaría de Coordinación Ejecutiva y la Secretaría de Planificación, ambas de la Presidencia, se reúnan para revisar la programación que se llevará a cabo durante el 2014. El jefe del Ejecutivo también exhortó a las autoridades a que refuercen y fortalezcan las unidades técnicas de desarrollo y se incluya a los Consejos de Desarrollo Rurales y Departamentales. Durante el encuentro se discutieron acciones para reducir los costos de los productos de la canasta básica.

Funciones:

- ❖ Promover y facilitar la organización y participación activa de la población y sus organizaciones en la identificación de sus necesidades, problemas y soluciones más importantes.
- ❖ Proponer las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo a nivel nacional presentados por los Consejos Regionales e enviarlos al Organismo Ejecutivo para integrarlos a la Política de Desarrollo de la Nación.
- ❖ Conocer e informar a los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural sobre la inversión pública del año anterior, financiado con recursos del Presupuesto General del Estado.
- ❖ Contribuir a definir y dar seguimiento al cobro y pago de impuestos de acuerdo a su mandato de formular políticas de desarrollo.
- ❖ Reportar a las autoridades nacionales que correspondan, el desempeño de los funcionarios públicos con responsabilidad sectorial en la Nación.

- ❖ Promover, facilitar y apoyar a los funcionarios del Sistema del Consejo de Desarrollo, en especial de los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural y velar por el cumplimiento de sus objetivos.

❖ **El Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural Región IV (COREDUR):**

Promovemos la descentralización de la administración pública así como la coordinación entre las instituciones de región. Promover y facilitar la organización y participación activa de la población de sus organizaciones en la identificación de necesidades, problemas y sus soluciones más importantes para el desarrollo integral de la región.

Funciones:

- ❖ Promover y facilitar la organización y participación activa de la población y de las organizaciones en la identificación de necesidades, problemas y sus soluciones más importantes para el desarrollo integral de la región.
- ❖ Promover la descentralización de la Administración Pública así como la coordinación entre las instituciones de la región.
- ❖ Proponer políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la región tomando en cuenta los planes de desarrollo departamentales y enviarlos al CONADUR para que sea agregado a la política de desarrollo de la Nación.
- ❖ Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la región; comprobar y evaluar su cumplimiento y cuando sea necesario proponer medidas correctivas a las entidades responsables.
- ❖ Proponer al CONADUR recursos para inversión pública para proyectos de carácter regional, provenientes del Presupuesto General del Estado.
- ❖ Conocer e informar a los CODEDES, sobre la ejecución presupuestaria de la inversión pública del año anterior, proveniente del Presupuesto General del Estado.

❖ **El Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODES)**

- ❖ Es el espacio de participación ciudadana para que los guatemaltecos y guatemalteca tengan la oportunidad de impulsar el desarrollo de sus

comunidades y mejorar sus condiciones de vida. Busca soluciones a problemas y necesidades de las comunidades, identificar y priorizar proyectos de beneficio para todos y todas, dar el apoyo económico para la realización de proyectos que respondan a los problemas y necesidades de las comunidades.

Funciones:

- ❖ Elegir A los integrantes del órgano de coordinación y fijar el tiempo de duración en sus cargos, de acuerdo a sus propios principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad.
- ❖ Promover, facilitar y apoyar la organización y participación activa de la comunidad y sus organizaciones, en la identificación de las necesidades más importantes y buscar soluciones a las mismas.
- ❖ Promover y velar por la coordinación, tanto entre las autoridades comunitarias, las organizaciones y los miembros de la comunidad, así como entre las instituciones públicas y privadas.
- ❖ Los COCODES deberán promover programas y proyectos de protección y promoción integral de la niñez, juventud y la mujer.
- ❖ Evaluar la ejecución, eficacia e impacto de los programas y proyectos de desarrollo comunitario y cuando sea necesario, proponer al COMUDE las medidas correctivas y así lograr las metas y objetivos de los mismos.
- ❖ Solicitar al COMUDE la gestión de los recursos, según las necesidades, problemas y soluciones comunitarios urgentes.

❖ **El Consejo Municipal de Desarrollo: (COMUDE)**

Es el espacio de relación y encuentro entre las autoridades municipales y vecinos organizados, con el objeto de participar propositivamente en la toma de decisiones para la organización, coordinación y planificación del desarrollo integral de sus comunidades y del municipio.

Funciones:

- ❖ Promover el proceso de descentralización de la Administración Pública y la coordinación entre las instituciones del municipio; ayudando al fortalecimiento de la autonomía municipal.
- ❖ Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la mujer.
- ❖ Darle seguimiento a las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo municipal y comunitario, y en caso necesario, hacer propuestas de medidas correctivas a la Corporación Municipal y al CODEDE.
- ❖ Proponer a la Corporación Municipal la asignación de los recursos de inversión de acuerdo a la disponibilidad de dinero y según las necesidades, problemas y soluciones propuestas por los COCODES del municipio.
- ❖ Garantizar que las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio sean presentados con base a las propuestas de solución que hagan los COCODES y enviarlos a la Corporación Municipal que sean agregados a las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del departamento.

2.1.9 Actores Intermedios:

- ❖ **ONG Asociación de Desarrollo y Capacitación Integral (ADESI)**

La ONG ADESI es una institución que tiene como fin prestar los servicios de salud, por medio de la coordinación del Centro de salud del municipio de Comapa, así como visitar las comunidades y organizarlas para que reciban capacitaciones y promover en la población un estilo de vida más sano, también lleva el servicio de salud a las áreas rurales donde la gente no tiene acceso a estos servicios.

Funciones:

- ❖ Programa para la implementación de estrategias y autogestión local.
- ❖ Programas de inducción.
- ❖ Programas de capacitación.
- ❖ Programa de atención comunitaria.

❖ **Asociación Visión Mundial**

Es una organización cristiana humanitaria que trabaja alrededor el mundo a favor de la niñez, familias y comunidades pobres, sin distinción de raza, genero, etnia o creencia religiosa por medio del desarrollo transformador, la promoción de la justicia y atención a emergencias.

Funciones:

- ❖ Salud.
- ❖ Educación.
- ❖ Seguridad alimentaria.
- ❖ Fortalecimiento espiritual.
- ❖ Fortalecimiento de poder local.
- ❖ Desarrollo Económico.

❖ **Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de Guatemala (MARN)**

Es la institución pública encargada de formular y ejecutar las políticas relativas a su ramo: cumplir y hacer que se cumpla el régimen concerniente a la conservación, protección, sostenibilidad y mejoramiento del ambiente y los recursos naturales en el país y el derecho humano a un ambiente saludable y ecológicamente equilibrado, debiendo prevenir la contaminación del ambiente, disminuir el deterioro ambiental y la pérdida del patrimonio.

Funciones:

Acuerdo Ministerial No. 362-2007 MARN. Creación de la Unidad de Lucha Contra la Desertificación y la Sequía en Guatemala.

- ❖ Promover y facilitar la formulación de las Estrategias Financieras Nacional en apoyo a la movilización de recursos financieros para la correcta implementación de la Convención y el Programa de Acción Nacional de Lucha contra la Desertificación y la Sequía en Guatemala (PROANDYS) en coordinación con las instituciones nacionales y de cooperación internacional vinculada al tema.

- ❖ Coordinar con las instituciones nacionales y de cooperación internacional, todas las acciones estratégicas y operativas que tiendan a la implementación efectiva.
- ❖ Facilitar y promover la coordinación y alianzas entre instancias nacionales y actores claves institucionales la implementación y ejecución de la Estrategia Financiera Nacional en apoyo a la Convención.
- ❖ Facilitar la coordinación y seguimiento a acuerdos con otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales vinculadas a los objetivos.

2.2 Actores indirectos:

- ❖ **La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN).**

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN) es el órgano de planificación del Estado, establecida como una institución de apoyo a las atribuciones de la Presidencia de la República, a SEGEPLAN le corresponde coadyuvar a la formulación de la política general de desarrollo del gobierno y evaluar su ejecución y efecto.

Para hacer operativa su naturaleza, la SEGEPLAN tiene dos ámbitos de planificación y programación: el global y sectorial y el de su validación en las instancias de participación ciudadana, en todo el territorio nacional, por medio del Sistema de Consejos de Desarrollo. Elevar continuamente el nivel de desarrollo humano de la población guatemalteca, a través de la aplicación de un sistema renovado de planificación integrada del desarrollo de carácter nacional, que parte del enfoque territorial y se basa en la gestión coordinada de las políticas públicas, la inversión y la cooperación internacional, Decreto. No. 114-97 del Congreso de la República.

Funciones:

- ❖ Coadyuvar a la formulación de la política general del Gobierno y evaluar su ejecución.
- ❖ Diseñar, coordinar, monitorear y evaluar el Sistema Nacional de Proyectos de Inversión Pública y el Sistema Nacional de Financiamiento a la inversión.

- ❖ Integrar y armonizar los anteproyectos de planes sectoriales recibidos de los ministerios y otras entidades estatales con los anteproyectos remitidos por los consejos de desarrollos regionales y departamentales.
- ❖ Elaborar conjuntamente con el Ministerio de Finanzas Públicas los procedimientos más adecuados para lograr la coordinación y la armonización de los planes y proyectos anuales y multianuales del sector público con los correspondientes presupuestos anuales y multianuales.
- ❖ Preparar conjuntamente con el Ministerio de Finanzas Públicas, de acuerdo con la política general del Gobierno y en consulta con los demás ministerios de Estado, el anteproyecto de presupuesto de inversión anual y multianual.
- ❖ Dar seguimiento a la ejecución del presupuesto de inversión e informar al Presidente de la República, individualmente o en Consejo de Ministros, sobre los resultados alcanzados, debiendo proponer las rectificaciones que estime necesarias.
- ❖ Elaborar y proponer al Presidente de la República, para su aprobación, el proyecto de reglamento orgánico interno de la Secretaría a su cargo, en el que se han de establecer la estructura, organización y responsabilidades de sus dependencias, conforme a esta ley.

❖ **Iglesia católica:**

La Iglesia católica tiene miembros en la mayoría de los países de la Tierra [32], aunque su proporción en la población varía desde una mayoritaria en algunos a casi nula en otros. Es una organización jerárquica en la que el clero ordenado está dividido en obispos, presbíteros y diáconos. El clero está organizado de forma jerárquica, pero tiene en cuenta la comunión de los fieles. Cada miembro del clero depende de una autoridad superior, pero la autoridad superior debe ejercer su gobierno teniendo en cuenta la comunidad, a través de consultas, reuniones e intercambio de ideas.

Funciones:

- ❖ Aportaciones de las instituciones propias o ligadas a la propia Iglesia católica.

- ❖ Rendimientos económicos recibidos en forma de plusvalías de empresas e instituciones donde tiene capital invertido.
- ❖ Aportaciones y recolectas directas o indirectas, tanto de carácter público como de carácter privado.
- ❖ Financiación proveniente de las arcas públicas de muchos de los países donde tiene presencia.
- ❖ Somos cristianos porque amamos a nuestro prójimo
- ❖ Estamos comprometidos con los pobres por ser solidarios Valoramos a las personas sin discriminación.

2.2.1 DEMANDAS Y BRECHA RESPECTIVA

2.2.2 Demandas institucionales

El COREDUR IV demanda que se le asigne presupuesto para implementar programas y proyectos que garanticen desarrollo sostenible de manera igualitaria para ambos sexos. Demanda, que por ser una institución económicamente independiente y con capacidad de decidir en el trabajo a favor de las mujeres, se les permita aperturar el espacio que se ha establecido a través de los estudios de la Estudiante de PPS I.

Elaboración de estrategias que permitan la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones en las organizaciones políticas y de Estado.

El COREDUR demanda a la población de mujeres que se involucren en capacitaciones, conferencias, encuentros y proyectos, que la institución promueve, como alternativas para minimizar las problemáticas que afectan al sector femenino y también para concientizar y sensibilizar al sector masculino, con el propósito de lograr la equidad de género.

Fortalecer por medio de capacitaciones a los COCODES para potencializar sus capacidades que le permita desempeñar con eficacia y eficiencia sus funciones al frente de la institución.

- ❖ Deficientes asignaciones de recursos económicos en el presupuesto de inversión para poder trabajar.
- ❖ Carencia de recurso humano para cubrir múltiples actividades de trabajo.

- ❖ Escases de apoyo logístico en la institución ya que se realizan diferentes actividades.

2.2.3 Demandas poblacionales

La población estudiada Demanda que el COREDUR IV funde una oficina que sea conformada por un equipo técnico, no únicamente por una persona, con el fin de brindar una mejor atención a las problemáticas sentidas por las mujeres y los hombres que pertenecen a las organizaciones comunitarias de Jutiapa.

El sector vulnerado, demanda la aprobación de proyectos sea con enfoque de género, para que satisfaga necesidades específicas de las mujeres, con los que se pretenda avanzar hacia el desarrollo integral de ese sector.

La población meta solicita que el COREDUR IV incluya dentro de su agenda de trabajo no solo a mujeres adultas, sino que también a las niñas, adolescentes y hombres jóvenes para procurar que las próximas generaciones de personas sean más participativas, con autoestima, con más educación; autónomas, lideresas y líderes en procesos políticos.

Se cumpla con los “Acuerdos de Paz, específicamente al que se refiere a Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria en su capítulo 1, parte B, que está dedicada al tema de participación de las mujeres en el desarrollo económico y social”.(Informe Nacional de Desarrollo Humano, Guatemala: Desarrollo Humano, Mujeres y Salud. 2002).Divulgación y promoción de leyes y políticas creadas a favor de la mujer, para equilibrar la situación de desventaja en que la sociedad ha posicionado a la mujer en relación con el hombre y que estas se le dé a conocer también al sector masculino.

- ❖ Desarrollar fuentes de trabajo en todos los ámbitos.
- ❖ Promover la calidad de prestación de servicio educativo con cobertura.
- ❖ Gestión de inversión privada que estimule la producción de los agricultores.
- ❖ Erradicar los índices preocupantes de violencia por diferentes sectores sociales.

- ❖ Gestionar soluciones a la descomposición social por el alto índice de corrupción, por pérdida de valores y principios.
- ❖ Desarrollo urbano y rural integral sostenible.
- ❖ Promover el empoderamiento de los COCODES en gestión con las instituciones por sus necesidades con equidad de género.
- ❖ Desarrollar participación ciudadana activa en los COCODES para gestionar sus proyectos alcanzando el desarrollo y transformar su calidad de vida digna.
- ❖ Promover la eliminación de todas las prácticas de inequidad de género
- ❖ Exigir el cumplimiento de requisitos establecidos en el programa de beneficio social de acuerdo a la Ley.

2.2.4 Análisis de brecha

Seguidamente de conocer las demandas institucionales ante las demandas poblacionales se identifican mecanismos que determinan el espacio que existe entre lo que realiza la institución y lo que demanda la población, siendo éstos:

- ❖ Es evidente la inexistencia de Políticas que favorezcan la eliminación de todas las formas de inequidad, que reflejen interés por mejorar las condiciones de las mujeres en salud, educación, economía, política y cultura.
- ❖ El COREDUR IV evidentemente limita la alianza que existe con instituciones gubernamentales y no gubernamentales no permite que se creen y practiquen las líneas causales que dan lugar a que exista inequidad de género en las organizaciones de desarrollo comunitario,
- ❖ Todas las leyes a favor de la mujer y los instrumentos nacionales e internacionales que las protegen, no son divulgadas, entre las mujeres, mucho menos ante la población en general, lo cual crea un espacio de desconocimiento e incumplimiento de éstas, no solo por parte de las instituciones sino que por los hombres especialmente.
- ❖ La estudiante de Trabajo social, pretende contribuir con su aporte profesional a que el COREDUR IV se proyecte con un trabajo de calidad para eliminar todas las prácticas de inequidad en el departamento de Jutiapa.

2.2.5 Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución

- ❖ Promover proyectos productivos para evitar el acomodamiento que garantice un mejor nivel de vida a la población de manera sostenible y sustentable.
- ❖ Crear políticas de concientización humana para posibilitar una sociedad generadora de riqueza y desarrollo.
- ❖ Que el estado no practique políticas paternalistas a través de la no politización partidista de los programas sociales
- ❖ Promover políticas, planes, programas y proyectos que incentiven y estimulen la inversión pública y privada.
- ❖ Generar políticas de generación de empleo en todos los ámbitos sociales, con remuneraciones no inferiores al salario mínimo y adecuado a capacidades y habilidades.
- ❖ Posibilitar a través de políticas de desarrollo que permitan tener una población económica activa.
- ❖ Promover políticas que contribuyan a eliminar todas las formas de practicar la inequidad de género, en la intervención de ejecución de proyectos de beneficio colectivo.
- ❖ Que se promuevan por medio de INTECAP carreras técnicas, acorto plazo y de alto rendimiento mano de obra accesible al presupuesto familiar.

CAPITULO III

3.1 Análisis Estratégico

El análisis estratégico permite conocer los factores internos y externos que tiene la institución como área de proyección y el problema priorizado, según el diagnóstico situacional. Se efectúa a través de la técnica denominada FODA para posteriormente desarrollar la respectiva vinculación estratégica, así mismo determinando el proyecto a realizarse.

3.1.1 Análisis FODA

El Análisis FODA, también conocido como Matriz o Análisis DOFA, es una metodología de estudio de la situación de una empresa o un proyecto, analizando sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y su situación externa (Amenazas y Oportunidades) en una matriz cuadrada.

Es una técnica para conocer la situación real en que se encuentra una organización, empresa o proyecto, y planificar una estrategia de futuro.

El FODA es una técnica que permite realizar un análisis integral de las condiciones de una organización y es base importante para el trabajo social ya que arroja datos importantes que pueden transparentar los procesos de desarrollo institucionales que nos dan una imagen general de la institución en la que se están enfocando.

Fortalezas	Oportunidades
F1. El COREDUR IV cuenta con el apoyo profesional de una Trabajadora Social.	O1. Alianzas con instituciones para ejecutar proyectos productivos. .
F2. El COREDUR IV apoya el trabajo planificado por la Estudiante de PPS I.	O2. Participación de mujeres en algunos COCODES organizados en el departamento.
F3. Credibilidad por el buen desempeño de la Estudiante de Trabajo Social.	O3. Búsqueda de una buena comunicación entre Consejos comunitarios de Desarrollo (COCODES).
F4. Personal del COREDUR IV comprometido en cumplimiento a la misión y visión institucional.	O4. Alianzas con otras Instituciones para intercambiar experiencias y fortalecer funciones.
F5. Actualización de datos para el cumplimiento de los planes, y proyectos de desarrollo.	O5. Inexistencia de políticas que obstaculicen funcionamiento del COREDUR IV.
F6. El COREDUR IV, presta diversidad de servicios a la población meta.	O6. Propuestas para definir estrategias de desarrollo colectivo en la población meta.
F7. Elaboración de planes y proyectos de desarrollo a largo y mediano plazo.	O7. Representación institucional en los espacios de coordinación y alianza estratégicas.
F8. En el desempeño de las funciones	O8. Se cuenta con planes para afrontar

<p>la persona enlace goza de credibilidad ante la población meta.</p> <p>F9.El funcionamiento de la oficina asignada a la Estudiante de T.S es apoyado por las demás unidades técnicas y departamentos de la institución.</p> <p>F10. El COREDUR IV plantea políticas de integración comunicación y representación de la mujer.</p> <p>F11. La institución visualiza la problemática de las mujeres Xincas en su aspecto cultural.</p> <p>F12. Existen programas de gobierno que apoyan el desarrollo comunitario.</p>	<p>la desintegración grupal.</p> <p>O9. Ofrecimiento de la posibilidad de constituir sociedades de mujeres para capacitarlas en aspectos políticos.</p> <p>O10. Rompimiento del patrón estructural de costumbre por la institución de la mujer.</p> <p>O11. El personal del COREDUR da la pauta para escoger una solución entre varias alternativas y criterios, para resolver los problemas encontrados.</p> <p>O12. Identifica y selecciona un curso de acción para resolver problemas y aprovecha una oportunidad.</p>
Debilidades	Amenazas
<p>D1. Recursos financieros no autorizados para desarrollar proyectos relativos a la inequidad de género.</p> <p>D2. No existe personal destinado a atender problemas de inequidad de género.</p>	<p>A1. Recursos financieros no aprobados para desarrollar proyectos.</p> <p>A 2. Ausencia coordinación extra institucional para atender problemas con perspectiva de género.</p>

<p>D3. Falta de planes o programas de trabajo para promover la participación con enfoque de género.</p> <p>D4. Poca capacidad de gestión por parte de la persona enlace</p> <p>D5. Escasos programas de capacitación para el personal de COREDUR IV</p> <p>D6. Espacio Reducido en la Oficina asignado a la estudiante para la realización de sus tareas.</p> <p>D7. Reducción del personal de la Oficina asignada para la EPPS I.</p> <p>D9. Débil participación de la mujer en procesos de desarrollo comunitario.</p> <p>D10. Escasos programas de formación y capacitación para erradicar las costumbres de inequidad de género.</p> <p>D11. Ausencia de estrategias de participación de mujeres en los concejos de desarrollo.</p>	<p>A 3. Falta de planes o programas de trabajo para promover la participación con enfoque de Género.</p> <p>A4. Escasos programas de capacitación.</p> <p>A5. Sin espacio físico para reuniones de lideresas comunitarias.</p> <p>A6. La antipatía de algunas personas que tienen el liderazgo.</p> <p>A.7. Crecimiento exagerado de la población, masculina integrada a los COCODES.</p> <p>A10. Apatía de algunos líderes comunitarios hacia la participación de la mujer en los COCODES :</p> <p>A11. Falta de interés de la población en participar activamente en los proyectos de desarrollo.</p> <p>A12. Inconstante y variable participación de las mujeres para la ejecución de proyectos.</p>
---	---

Fuente: Elaboración propia

3.1.2 Análisis con Vinculación Estratégica:

Para obtener mayor información y aprovechar al máximo la técnica del FODA que fue aplicada se realiza el análisis de vinculación estratégica que consiste establecer aspectos importantes tomando en cuenta las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas identificadas y se realiza de la siguiente manera:

- ❖ Fortalezas con debilidades
- ❖ Fortalezas con amenazas
- ❖ Fortalezas con oportunidades

Fortalezas con Debilidades:

- ❖ **F1. El COREDUR cuenta con el apoyo profesional de una Trabajadora Social/ D3. Falta de planes o programas de trabajo para promover la participación con enfoque de género.**

Planes de trabajo para promover la participación con enfoque de género en los Proyectos Comunitarios, atendidos por la profesional de Trabajo social.

Contar con el apoyo de una Trabajadora Social en el COREDUR IV es de vital importancia ya que puede desarrollar propuestas innovadoras, como contar con herramientas de planificación de trabajo para que las actividades tengan un orden lógico y secuencial, evaluar los logros y objetivos que implementan talleres técnicos, con enfoque de género que contribuyan a lograr cambios positivos en la sociedad.

Fortalecer la elaboración y ejecución de planes y programas de trabajo, promoviendo el involucramiento de las mujeres dentro de las organizaciones, la capacidad del liderazgo que ejerce la Trabajadora Social en el COREDUR IV a nivel comunitario, contrarresta la debilidad planteada.

- ❖ **F3. Credibilidad por el buen desempeño de la Estudiante de Trabajo Social //D1. Recursos financieros insuficientes para desarrollar proyectos.**

Credibilidad de la Estudiante de PPS I por el buen desempeño y la gestión de los Recursos financieros para desarrollar proyectos.

Aprovechar el buen desempeño de la Estudiante de PPS I para proponer y coordinar con las diversas organizaciones proyectos y programas a corto y largo plazo, renovándolos cada cierto tiempo, con el fin de buscar el desarrollo comunitario y continuar con alianzas de beneficio colectivo.

- ❖ **F2. El COREDUR IV apoya el trabajo planificado por la Estudiante de PPS I // D2. No existe personal destinado a atender problemas de inequidad de género.**

Fortalecimiento a la Oficina asignada a la estudiante de Trabajo Social, con funciones de atención a problemas de equidad de género.

Aprovechar el apoyo que el COREDUR IV brinda a la Estudiante de Trabajo Social gestionando las actividades propuestas para apoyarla, con recurso humano beneficiando a la población meta.

- ❖ **F9. El funcionamiento de la oficina asignada a la Estudiante de T.S es apoyado por las demás unidades técnicas y departamentos de la institución. // D6. Espacio Reducido en la Oficina asignado a la estudiante para la realización de sus tareas**

Espacio reducido en la oficina asignada a la estudiante de PPS I para la realización de sus labores cotidianas, no es acorde al desempeño y a las demandas poblacionales.

Incluir en la planificación financiera, el presupuesto para ampliar la Oficina asignada a la Estudiante de PPS I ya que esta oficina ésta adquiriendo demanda de la población debido al buen desempeño que ha tenido la futura profesional de Trabajo Social, comprometida con su trabajo basada en el cumplimiento de la misión y visión del COREDUR IV.

Fortalezas con Amenazas

- ❖ **F1. El COREDUR IV cuenta con el apoyo profesional de una Trabajadora Social. // A1. Recursos financieros no aprobados para desarrollar proyectos.**

La inexistencia de recursos financieros, no facilita el apoyo que la EPPS I puede brindar a la institución.

El recurso brindado por la profesional de Trabajo Social, no es bien administrado, por no contar con los recursos necesarios, para el desarrollo de su gestión en base a las demandas poblacionales.

- ❖ **F6. El COREDUR IV, presta diversidad de servicios a la población meta // A 3 Falta de planes o programas de trabajo para promover la participación con enfoque de Género.**

Inexistencia de un trabajo planificado y coordinado en el COREDUR IV

Es incoherente que el COREDUR, tenga la perspectiva de atender una diversidad de situaciones, si su trabajo lo realiza de manera desorganizada. Esta situación puede ser fortalecida con el apoyo del trabajo realizado por la E. PPS I.

- ❖ **F12. Existen programas de gobierno que apoyan el desarrollo comunitario // A12. Inconstante y variable participación de las mujeres para la ejecución de proyectos.**

No existe conciencia en la población demandante, sobre la buena utilización que el Estado brinda para mejorar los niveles de vida comunitaria.

Fortalezas con oportunidades.

- ❖ **F4. Personal del COREDUR IV comprometido en cumplimiento a la misión y visión institucional. // O5. Inexistencia de políticas que obstaculicen el funcionamiento del COREDUR IV.**

El servicio del COREDUR se fortalece al no existir políticas que les impidan realizar las gestiones de proyectos de desarrollo comunitario y de beneficio colectivo.

- ❖ **F10. El COREDUR IV plantea políticas de integración comunicación y representación de la mujer//O9. Ofrecimiento de la posibilidad de constituir sociedades de mujeres para capacitarlas en aspectos políticos.**

La políticas que plantea el COREDUR, son aprovechadas por la población marco.

Es satisfactorio que la institución cuente con los recursos para prestar servicio a sus usuarios y que exista viabilidad para involucrar a la mujer en aspectos políticos.

- ❖ **El personal del COREDUR da la pauta para escoger una solución entre varias alternativas y criterios, para resolver los problemas encontrados. // 10. Rompimiento del patrón estructural de costumbre por la institución de la mujer.**

Existe la posibilidad de solucionar los problemas encontrados, porque existe conciencia para romper con prácticas machistas y darle cabida a las acciones relacionadas con género.

3.1.3 Definición del área de Intervención:

Desarrollo Comunitario.

3.1.4 Propuesta de Planificación, creación y funcionamiento.

En función de las líneas estratégicas tomando en cuenta la baja participación de la mujer dentro de los Consejos Comunitarios de Desarrollo que Presta diferentes servicios a la población meta, y la falta de acciones impulsadas por el COREDUR se priorizo la siguiente línea encaminada a elaborar un plan de formación que promueva la integración de la Mujer dentro de los Consejos comunitarios de Desarrollo.

3.1.5 Priorización del proyecto de intervención:

El siguiente proyecto a ejecutar. LasEstrategias de creación y funcionamiento de un departamento de Equidad de Género con la participación de COCODES, líderes y población del área de intervención; en la Práctica Profesional Supervisada, se ha priorizado de acuerdo a los siguientes criterios:

- ❖ Es un proyecto que involucra a Hombres y mujeres en procesos de desarrollo.
- ❖ La propuesta de proyecto es de carácter social y equitativo.
- ❖ Se impulsa a través del trabajo grupal de hombres y mujeres.
- ❖ Este proyecto se logrará a través de la participación de la población.

3.1.6 Priorización del problema:

- ❖ “Prevalencia de la equidad de género. se le dio 29 puntos para que sea el primer problema.
- ❖ Carencia de un Departamento de Equidad de Género en el COREDUR, Región IV se le dio un valor de 28.00 puntos.
- ❖ Falta de democracia en aspectos de género, en la elección y formación de COCODES. Se le dio un valor de 26.60 puntos.

3.1.7 Alcances

El plan tiene como alcance la creación de un departamento de equidad de género en los de procesos de participación, a fin de integrar en los procesos de desarrollo social y político de los derechos ciudadanos impulsando la participación igualitaria de los hombres y mujeres dentro de los COCODES, desarrollando su capacidad y liderazgo para tener acceso a la toma de decisiones y promover, fortalecer la Organización social y política.

3.1.8 Límites: Dirigido al área de proyección de participación comunitaria que impulsa COREDUR.

CAPITULO IV.

4.1 Proyecto de Intervención

4.1.1 Ficha Técnica del Proyecto

1	Nombre del proyecto:	“Estrategias de creación y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género en el área de Cobertura del Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural Región IV Sur oriente Jutiapa”.
2	Nombre de la Institución:	Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, Región IV.
3	Persona responsable del proyecto-ETS-:	Estudiante de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia de Desarrollo: Brendy Concepción Michicoj López
4	Período de ejecución del proyecto:	Enero a junio del 2014,
5	Aporte Institucional:	Q 42,543.00
6	Aporte del Estudiante de Trabajo Social-ETS-	Q 30,000.00
7	Costo Total del proyecto: (suma de la 5 y 6)	Q 72,543.00

4.1.2 Descripción general del proyecto

4.1.3 Ámbitos del proyecto

❖ Institucional:

El proyecto se inserta en el COREDUR Región IV, una entidad gubernamental y responsable de la administración de los recursos regionales, que se proyecta para la población a través de programas y proyectos que mejoren la calidad de vida de los habitantes.

La Región IV que comprende los departamentos de Jutiapa, Jalapa y Santa Rosa, de acuerdo a su diagnóstico contempla condiciones de inequidad de género, que se han venido construyendo históricamente, lo que ha implicado un proceso de exclusión social, estando entre las más inseguras; las mujeres.

❖ **Ámbito social**

Interviene en el desarrollo integral de los pueblos por medio de la participación comunitaria a través del trabajo que realizan en su mayoría líderes hombres, vedándosele este derecho a la mujer, obstaculizando así la participación de la población con equidad de género, en procesos de democracia, desarrollo integral y desarrollo comunitario.

❖ **Ámbito político**

Los programas y proyectos del COREDUR Región IV se encuentran inmersos en un plan de desarrollo integral que pretende mejorar las condiciones de salud, educación, vivienda, participación, equidad, inclusión y justicia.

❖ **Ámbito Cultural**

Culturalmente la población de la Región IV cuenta con costumbres y tradiciones que aportan riqueza cultural, pero que también se ve afectada por culturas machistas y patriarcales que han imposibilitado la búsqueda del desarrollo local a través de la organización comunitaria con igualdad de género, reduciendo las acciones que mejoran las condiciones de vida de la población.

❖ **Político:**

Desde 1986 periodo en que se marca el inicio de la era democrática en Guatemala, encada gobierno que se ha sucedido, las directrices políticas iniciadas por cada periodo de gobierno, prácticamente vuelven a partir de cero, ello debido a faltas de institucionalizar formas de proceder. El presente proyecto, permitirá a la Mujer involucrarse en los espacios que le permita la vida política.

4.1.4 Plan o programa en que se inserta:

El proyecto “Estrategias de Creación y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género en el Área de Cobertura del Consejo de Desarrollo Urbano y Rural de la Región IV Sur oriente Jutiapa” se inserta dentro del tema de Participación ciudadana con equidad de género, en la estructura del COREDUR IV.

4.1.5 Programa en el que se inserta:

El proyecto se inserta en el Programa Desarrollo Comunitario, del Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural Región IV Jutiapa. Tiene como objetivo involucrar a las mujeres en los procesos de tomas de decisiones, en los proyectos sociales que se desean implementar por parte del COREDUR.

4.1.6 Justificación del proyecto:

“Estrategias de Creación y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de género en el COREDUR IV, permite organizar e implementar políticas que favorezcan a la población femenina para favorecer procesos de desarrollo y gestión de proyectos de beneficio colectivo con enfoque de equidad. Este es un proyecto que busca abrir espacio institucional que posibilite la articulación de la participación de las organizaciones de mujeres del área de cobertura en el ejercicio de incidir en la política pública regional.

La propuesta de estrategias de creación de un departamento esta se cree e implemente en el COREDUR región IV se fundamenta en el interés de la Sociedad Civil, en especial de las mujeres por participar en procesos que contribuyan a mejorar sus condiciones de vida y de participación. Por otro lado en el seguimiento y apoyo de la creación y Funcionamiento de un departamento de Equidad de género, se involucran otras instituciones presentes en la región IV como; La Secretaria Presidencial de la Mujer, la Iglesia Católica y otros actores que surgirán en el proceso. Esto permitirá que valores como la solidaridad, la cooperación, la igualdad, la equidad y la justicia se pongan de manifiesto. Sumado a lo anterior el proyecto generará nuevos pensamientos sobre las relaciones de género.

4.1.7 Población Destinataria:

El proyecto está destinado para el COREDUR y la población masculina y femenina como beneficiarios directos.

4.1.8 Objetivo General del proyecto:

Promover la eliminación de todas las prácticas de Inequidad de género en los COCODES que integran el COREDUR Región IV garantizando la integración de personas de ambos sexos en las Organizaciones comunitarias.

4.1.9 Objetivo específico del proyecto:

Crear alternativas de solución ante el problema de Inequidad de género en los COCODES del COREDUR Región IV.

4.2 Resultados previstos en el proyecto:

- ❖ Elaborado un programa del Departamento de Equidad de Género que desarrollo en los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural de la Región IV.
- ❖ Promovida la participación ciudadana con perspectiva de género, en la Integración de la mujer a los COCODES.
- ❖ Investigada la realidad de equidad de género en los COCODES que integran el COREDUR Región IV.

4.2.1 Fases del Proyecto

Fase I Organizacional/Regional	Marco <ul style="list-style-type: none">❖ Presentación del proyecto de Intervención de la estudiante, ante autoridades del COREDUR Región IV.❖ Comunicación y coordinación de la realización de las actividades que se derivan del proyecto de intervención.
	<ul style="list-style-type: none">❖ Realización de 3 reuniones con persona enlace, personal y autoridades de COREDUR

Fase II Análisis Situacional	<p>para discutir, analizar, acordar y determinar las estrategias de creación y funcionamiento de un departamento de equidad de género en el COREDUR región IV.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Minuta de la reunión y evaluación.
Fase III Análisis Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Selección, diseño y aplicación de herramientas para investigación de la realidad de equidad de género en los COCODES que integran el COREDUR Región IV. ❖ Elaboración de metodología para la realización de los encuentros. ❖ Realización 4 encuentros con la participación de 25 líderes, lideresas y jóvenes para la recopilación de información realidad de equidad de género en los COCODES que integran el COREDUR Región IV.
Fase IV Marco Teórico Conceptual Referencial	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Elaboración e implementación de metodología para la formulación de la propuesta de programa del Departamento de Equidad de Género. ❖ Realización de 4 encuentros con la participación de 30 personas de 1 día c/una para recoger insumos, socialización y aprobación de la propuesta de programa del departamento de Equidad de género que se desarrollará en el Conejo de Desarrollo Urbano y Rural de la Región IV.
Fase V Formulación del Proyecto de Intervención y	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Agendas. ❖ Convocatorias.

entrega del informe final	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Realización de 6 reuniones de 25 personas de un día cada una, para reestructuración de los COCODES con la participación de hombres y mujeres. ❖ Minutas de las reuniones y evaluaciones
----------------------------------	--

4.2.2 Actividades por resultado

<p>Actividades del Resultado No.1</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Estrategias de creación y funcionamiento de un departamento de equidad de género en el COREDUR región IV Sur oriente Jutiapa.
<p>Actividades del Resultado No.2</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mapeo de la composición y participación de hombres y mujeres en los COCODES- que integra el COREDUR Región IV
<p>Actividades del Resultado No.3</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Programa del departamento de Equidad de Género que desarrolla en el Consejo de Desarrollo Urbano y Rural de la Región IV.
<p>Actividades del Resultado No.4</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Plan de sostenibilidad (seguimiento) en base al programa del departamento de Equidad de género.

4.2.3 cronograma de actividades proyecto de PPS II.

No	Actividades	Tiempo																			
		Enero		Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Fase de recopilación de información																				
1.1	Se elaboraron nóminas de instituciones y dependencia del Estado, entidades no Gubernamentales con el propósito de obtención de información sobre la temática de Equidad de Género.																				
1.2	Se visitaron diferentes instituciones que tienen relación con el problema sobre Equidad de Géneros, con el fin de que se nos proporcionara información bibliográfica y digitalización de dicha información.																				
1.3	Se hizo la presentación al																				

2.3	Se elaboraron la Visión y la Misión del proyecto Estrategias para la creación de un departamento específico de Equidad de Géneros en el COREDUR, Región IV, Jutiapa.																																																			
3.	Fase de construcción de capacidades																																																			
3.1	Realización 4 encuentros con la participación de 25 líderes, lideresas y jóvenes para la recopilación de información realidad de equidad de género en los COCODES que integran el COREDUR Región IV.																																																			
3.2	En dichas actividades de capacitación se les dio a conocer la importancia que tienen el compartir el poder y la participación en los proyectos de beneficio colectivo entre el hombre																																																			

4.2.4 Entorno externo e interno

4.2.5 Posición del proyecto en la organización interna:

Se perfila dentro del área de participación ciudadana con equidad de género, con el objetivo de crear ESTRATEGIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÀREA DE COBERTURA DEL CONSEJO DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DE LA REGIÒN IV SURORIENTE JUTIAPA. Esto con la finalidad de mejorar los procesos de acción institucional formulando una herramienta de participación con enfoque de género, dentro de los consejos Regionales de Desarrollo de la Región IV.

4.2.6 Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados:

- ❖ Funciones de la Estudiante:
- ❖ Coordinación y planificación de actividades.
- ❖ Gestionar recursos materiales y económicos para la formulación del Proyecto.
- ❖ Monitorear el proceso de ejecución del proyecto.
- ❖ Evaluar los procesos desarrollados para cuantificar los logros.
- ❖ Proporcionar un proyecto de intervención comunitaria a los consejos de Desarrollo Regionales de las áreas urbana y rural de la Región IV.

4.2.7 Otros involucrados:

- ❖ Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales con incidencia en el COREDUR para identificar más espacios de participación de las mujeres.
- ❖ COCODES: para la identificación de necesidades comunitarias.
- ❖ COMUDE: fortalecer la participación política de la mujer.

4.2.8 Coordinación Interna:

Corresponde a la relación directa que se tendrá, en el proceso de intervención para la formulación del plan de acción. COREDUR Región IV.

- ❖ Mujeres.
- ❖ Consejos Comunitarios de Desarrollo.
- ❖ Consejos Municipales de Desarrollo.

4.2.9 Coordinación con red externa

Departamental: Se gestionara apoyo económico, recursos didácticos y de difusión así como la intervención de autoridades que trabajan en pro de la participación femenina, como lo es la comisión de la mujer a nivel departamental, red de mujeres, la Secretaria Presidencial de la Mujer, (SEPREM), la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP), entre otras.

4.3 Identificación de conflictos que en el desarrollo del proyecto puede provocar y la propuesta de manejo de los mismos:

- ❖ Se puede generar conflicto, por el poco tiempo del que disponen los empleados municipales para participar en las jornadas de capacitación para el fortalecimiento de capacidades.
- ❖ La escasa voluntad política para el desarrollo del proyecto.
- ❖ No contar con los recursos, humanos, técnicos y económicos para la elaboración del plan.

4.3.1 Implicaciones éticas a considerar:

La ética es un estudio racional de la moral y la virtud que nos enseña a cómo vivir en paz con los demás, por lo que el respeto a las diferencias culturales de las demás personas es fundamental para el desarrollo de un plan institucional, así como el desarrollo de valores como la confidencialidad y la responsabilidad de nuestro actuar dentro de entorno social y laboral.

4.3.2 Recurso y Presupuesto del Proyecto de Intervención

Rubro	Descripción	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Recursos Humanos				
Trabajadora Social	Trabajadora Social de la URL	200 horas	Q. 150.00 c/hora	Q. 30,000.000
Presidente de COREDUR	Presidente COREDUR	64 horas	Q 80.00 c/hora	Q 5,120.00
Persona enlace	Persona enlace	200 horas	Q 20.00 c/hora	Q 4,000.00
Secretaria	Secretaria	200 horas	Q 20.00 c/hora	Q 4,000.00
		TOTAL	Q 270.00	Q 43,120.00
Gastos para la Implementación de las actividades del proyecto				
Realización de 3 encuentros con la participación de 25 personas (personal de la institución, COCODES, COMUDE) de 3 días cada uno para la recopilar información para la elaboración del diagnóstico en relación	Consultores en temas relacionados al proyecto	18 horas	Q400.00	7,200.00

<p>alas estrategias de creación y funcionamiento de un departamento de Equidad de Género en el Consejo de Desarrollo</p>				
<p>Realización de 4 reuniones-talleres con la participación de 17 líderes comunitarios y 8 funcionarios de la institución cada/una de 1 día para la Sistematización del Proyecto propuesto</p>		25 horas	Q.400.00	Q10,000.00
<p>Un Taller de sensibilización y concientización, dirigido a los COCODES, COMUDE y Personal del COREDUR, previo a dar a conocer la sistematización del proyecto, con duración de 8 horas</p>	Un consultor	8 horas	Q400.00	Q3,200.00
		TOTAL	Q.1,200.00	Q. 20,400.00
Equipos y mobiliario				

Alquiler Cámara fotográfica	Una cámara	28 horas	Q 90.00	Q2,520.00
Alquiler de cañonera	Una cañonera	28 horas	Q 90.00	Q2,520.00
Alquiler de computadora	Una computadora	28 horas	Q 75.00	Q2,100.00
Alquiler de sillas	200 sillas	8 días	Q 1.00	Q 200.00
Alquiler de mesas	50 mesas	8 días	Q 4.00	Q 200.00
		TOTAL	Q 260.00	Q. 7,540.00
Material Didáctico y papelería				
Papel bond (pliegos)	Papel bond	100 pliegos	Q.1.00	Q 100.00
Trifoliales	Trifoliales	200 Trifoliales	Q 4.00	Q 800.00
Carteles Informativos	Cartulinas	50cartulinas	Q 1.50	Q 75.00
Marcadores	Marcadores	90marcador es	Q 3.00	Q 270.00
Rollos de Masking tape	Rollos de Masking tape	4 rollos	Q 7.00	Q 28.00
Libretas	Libretas	25 libretas	Q 7.00	Q 175.00
Papel bond	Hojas de papel bond	Una resma	Q35.00	Q 35.00
		TOTAL	Q 58.05	Q1,483.00
		TOTAL	Q 1,788.05	Q72,543.00

4.3.3 Monitoreo y Evaluación del Proyecto.

Fase I Marco organizacional /regional e inserción de la Estudiante de PPS I	
Monitoreo y Evaluación:	<p>Investigación del Marco Organizacional Institucional.</p> <p>Se levanta acta de toma de posesión de la estudiante de Trabajo Social en el COREDUR Región IV.</p> <p>Presentación de Planificación de PPS I ante persona enlace</p>
Fase II Análisis Situacional	
Monitoreo y evaluación.	<p>Revisiones semanales de sistematización de información, con participación de la persona enlace.</p> <p>Persona enlace y presidentes de COCODES brindan información sobre la participación ciudadana como realidades comunitarias.</p> <p>17 coordinadores de COCODES del departamento de Jutiapa, apoyan en un 100% el análisis situacional e institucional y comunitario septiembre del 2013.</p>

Fase III Análisis Estratégico	
Monitoreo y evaluación	Preparación de material y equipo para la realización de 7 capacitaciones. El 50% de material y equipo se tienen preparados para trabajar en agosto del año 2013.
Fase V Marco teórico Conceptual/referencial	
Monitoreo y evaluación	Se logra el 100% de la construcción del Marco teórico - conceptual referencial, del documento de PPS I en el segundo semestre del año 2013. Se sistematiza en un 100% la información relacionada a esta fase.
FaseIV Formulación del Proyecto de Intervención y Entrega del Informe final.	
Monitoreo y Evaluación	Se cuenta con un documento sistematizado y conocido por los actores involucrados, quienes lo han aprobado en su oportunidad, La sistematización del documento es el resultado de la participación del 95% del personal de la institución, durante el desarrollo de la PPS I

4.3.4 Indicadores de Éxitos Generales

Resultados Previstos	Indicadores de éxito generales
Resultado No.1.	El 90% del personal del COREDUR, Región IV ha aprobado y apoya las ESTRATEGIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE EQUIDAD DE GÈNERO EN EL ÀREA DE COBERTRA DEL CONSEJO REGIONAL DE DESARROLLO URBANO Y RURAL REGIÒN IV JUTIAPA.
Resultado No.2	Se cuenta con un programa de equidad de género que conlleva el diagnóstico, compromiso, objetivos, estrategias, líneas de acción, metas, resultados e indicadores etc.
Resultado No.3	La aceptación de la participación de la mujer, en los COCODES, en el sector masculino alcanza el 80%
Resultado No.4.	El apoyo profesional de la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social, con énfasis en Gerencia del Desarrollo, garantiza el éxito del proyecto.

CAPITULO V

5.1 Presentación de Resultados Obtenidos

Como resultado de la ejecución de la Práctica Profesional Supervisada del Proyecto de: “ESTRATEGIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL COREDUR, REGIÓN SUR ORIENTE, JUTIAPA, presenta los siguientes Resultados:

- ❖ Se adquirió el diseño metodológico que orienta Las Estrategias de Creación y funcionamiento de un departamento de Equidad de Género, en el COREDUR, Región IV, Jutiapa, Jutiapa.
- ❖ Se Logró la elaboración del Mapeo de la Composición de hombre y mujeres en la participación de los COCODES, en el COREDUR.
- ❖ Elaborado el programa de “Estrategias de Creación y Funcionamiento del departamento de Equidad de Género, en el Área de cobertura del COREDUR, con sus respectivas Líneas de acción.
- ❖ Elaborado plan de seguimiento en base a los resultados de las “Estrategias de Creación y Funcionamiento del departamento de Equidad de Género, del COREDUR, REGIÓN IV, SURORIENTE, JUTIAPA, JUTIAPA.

CAPÍTULO VI

6.1 Análisis de resultados

La Práctica Profesional Supervisada, realizada en la Institución del Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, Región IV, suroriente, Jutiapa, el mismo fue autorizado por el Presidente Carlos Egidio Rodríguez Bolaños, Lugar adecuado para la realización y la operatividad, de los procedimientos y conocimientos teóricos y prácticos utilizados, dentro de la institución, a través del programa de la Unidad Técnica de capacitación, contribuyendo a la participación comunal, para la realización de Capacitaciones sistematizadas a los protagonistas del proyecto de Equidad de Género. (Hombres y mujeres de las comunidades).

Los resultados de dicha ejecución del proyecto de intervención denominado: “ESTRATEGIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE EQUIDAD DE GÉNERO, EN EL COREDUR, REGIÓN IV, SUR ORIENTE, JUTIAPA. Realizado por la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en la Gerencia del Desarrollo, se exponen a continuación:

❖ Estrategia de inmersión institucional

La inmersión Institucional se da a partir de que surge la necesidad de la Realización PPS, de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, Sección Jutiapa. La misma se da a través de una nota, donde se les manifiesta, la importancia de la Institución para la realización de un estudio o proceso de Investigación por parte de la persona interesada, para la realización de una Tesis que le servirá para poder optar a la Licenciatura en Trabajo Social.

❖ Estrategia de inmersión comunitaria

La inmersión comunitaria se da, cuando los técnicos o personal de campo dan inicio a la atención de los líderes de diferentes comunidades, donde a través de la observación se comienzan a dar fenómenos sobre la discriminación de Equidad de género. Conociendo ya estos hechos, se comienza a detectar en sí, la falta de un departamento específico para que la mujer fuera atendida de la misma forma y la misma manera que

los hombres. Comienza la comunicación con las mujeres y hombres en el COREDUR, luego se comienza a realizar pláticas asistemáticas y después se sistematizan las actividades. Aquí, aparecen las diferentes técnicas a utilizar para un proceso de inmersión sistemática, como la entrevista, el cuestionario, así paulatinamente van surgiendo los problemas institucionales a detectar. Se da a conocer a algunas comunidades sobre la propuesta de un departamento de Equidad de Género, saliendo acertadamente.

❖ **Socialización:**

Por parte de la institución se da el visto bueno para la realización de la misma, ubicándosele con la unidad o departamento que tiene más relación a las actividades que puedan realizarse. Comienzan los procesos de atención al público, así también como los procesos de investigación y la participación en Reuniones que se realizan tanto con Alcalde Municipales, Organizaciones como: COCODES, mujeres, grupos de mujeres y hombres que apoyan refacciones escolares y otros.

❖ **Acuerdos y Compromisos:**

Se realizan reuniones de Coordinación con la persona enlace, para determinar cuáles son las necesidades de la PPS, como las necesidades en cada una de las de la Institución como cada una de las comunidades, encontrándose las debilidades de la institución, que es necesario: Las Estrategias de Creación y funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género, realizando las investigaciones institucionales como de campo, que son los fuertes para la realización de dicho proyecto.

❖ **La metodología a implementar**

- ❖ Talleres Comunitarios
- ❖ La organización de Grupos de trabajo.
- ❖ Investigación Diagnóstica Institucional
- ❖ Metodología participativa.
- ❖ Método de Hanlon
- ❖ Técnicas:
- ❖ Discusión de grupos

- ❖ Estudio de casos
- ❖ Demostraciones
- ❖ Juego de roles
- ❖ Ejercicio de habilidades prácticas.
- ❖ Entrevistas
- ❖ Cuestionarios.

La metodología implementada durante el proceso de las estrategias de Creación y Funcionamiento de un departamento en COREDUR, Región IV JUTIAPA. Se procedió de la siguiente manera; en base a la formación y capacitación del Personal del COREDUR, COCODES. Así mismo se utilizó el trabajo en grupos durante la realización de los talleres donde se plantearon y respetaron las diferentes opiniones de cada una de las participantes.

La estudiante de trabajo social utilizó el diseño metodológico, también se dieron a conocer algunos conceptos básicos de Estrategia, desarrollo social, equidad de género, y participación Ciudadana.

Las estrategias que la estudiante de Trabajo Social utilizó durante la realización del proceso fueron:

- ❖ Socialización de la propuesta con la persona enlace del COREDUR, Región IV Jutiapa.
- ❖ Acuerdos y compromisos establecidos con la persona enlace.
- ❖ Comunicación y coordinación con la Persona enlace del Consejo Regional de Desarrollo urbano y Rural Región IV
- ❖ Visita al COREDUR, Región IV Jutiapa.
- ❖ Socialización de la propuesta de Estrategias de Creación Y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género.
- ❖ **Estrategias de Creación y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género.**

Para la realización y operatividad de las Estrategias de investigación, existe una complejidad de las mismas; pero en esta oportunidad se realizó una metodología: de

Hernández (2008) es una guía que se sigue a fin de realizar las acciones propias de una investigación. Nos dice que la misma, se trata de una guía que nos indicó qué debemos hacer, como debemos accionar cuando se quiere realizar algún tipo de investigación.

Después del desarrollo de la inmersión institucional, donde se socializo la teoría con la práctica, los requerimientos y los aportes importantes que la Práctica Profesional Supervisada-PPS- aporta para el beneficioal COREDUR. Resultado de la acción, La Dirección del COREDUR, autoriza a nivel institucional la realización de la PPS, quien asume la responsabilidad de contribuir a las convocatorias de las diferentes organizaciones y COCODES, para que puedan participar en las capacitaciones sobre: Estrategias de Creación y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género. Así también por medio del intercambio de ideas, de hechos y experiencias se obtuvo el, registro de las mismas.

Es de hacer mención la participación de los externos que en esta oportunidad era la participación de entidades, gubernamentales y no gubernamentales. Se toma conciencia de que dicha información es clara, concisa y precisa en el constructivismo de estrategias.

La metodología que oriento al ordenamiento de la experiencia del sistema organizativo del COREDUR, se realizó con reuniones con todas las personas involucradas en el proceso, Técnicos de la Unidad Técnica de Capacitación, técnicos de campo, representantes de la comunidad (COCODES) y técnicos facilitadores, (COREDUR) para poder definir la metodología (métodos y Técnicas) a seguir de manera integral, acorde a la investigación planteada, los resultados esperados y los logros requeridos.

Los contenidos centrales de las estrategias de Creación y funcionamiento de un departamento se tomaron en cuenta a través de: a) Objetivos y b) Resultados.

La personas que laboran en el COREDUR facilitaron el acciones de la PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA: a) Las herramientas y metodología para elaborar el diseño de las estrategias , b) El desarrollo de 4 talleres de 4 horas efectivas, para

diseñar las estrategias , c) El documento de las estrategias de creación, funcionamiento y programación de las diferentes actividades.

La metodología utilizada se basó en instrumentos que permitieron recoger la información básica comunitaria e institucional de los asociados, Los COCODES, y diferentes clases de organizaciones de desarrollo comunal; estas informaciones se obtuvieron mediante el uso de instrumentos, técnicas y métodos, tales como:

a) Organización, b) Motivación, c) Elaboración de un cronograma de actividades, d) Trabajo en grupo, e) cuestionarios que consistieron en preguntas abiertas, entrevistas, f) Conformación de un equipo de elaboración de estrategias, g) Formulación del proyecto de un Proyecto de Estrategias, h) propuestas innovadoras y transformadoras, i) proyecto de socialización de los resultados con personal del COREDUR LL) Informe final de las ESTRATEGIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE EQUIDAD DE GÈNERO EN EL COREDUR, REGIÒN IV, SUR ORIENTE, JUTIAPA. Esto permitió llegar a la reconstrucción de lo vivido a través de 4 encuentros, para analizarlos e interpretarlos, se dio énfasis a las lecciones aprendidas.

Las estrategias se realizaron tomándose como base el diseño de estrategias y el cronograma o programación de actividades, también se tomó en cuenta el conjunto de personas que participaron, donde las herramientas y metodología permitieron la recolección de la informes de investigación, programación y desarrollo de talleres y reuniones del personal inmerso en dicho proyecto. Se da la obtención de información del personal Institucional, la recolección y análisis de diferente clases de documentación, recolectar y analizar aspectos que tuvieron que ver con las estrategias, (incluyó la revisión de documentos de uso comunitario e institucional), entrevistas, fotografías con otros actores que están dentro del proceso y las investigaciones en aspectos que tengan que ver con las estrategias.

❖ **Mapeo de la Composición de Hombres y mujeres en los COCODES Y EL COREDUR.**

Después de fundamentarse de datos teóricos y conceptuales, se obtuvieron los siguientes resultados:

Durante el proceso en la elaboración del Mapeo se observaron contradicciones, Esto debido a que la participación de los hombres impedía la participación directa de las mujeres en la Toma de decisiones, (COCODES).

Dentro de la reorganización de algunos COCODES, se da la resistencia, ya que el hombre quiere mantener su hegemonía o Don de mando en toda clase de organización social. Esta propuesta de sistema incentiva la comunicación, coordinación y alianzas de personas organizadas en grupos de participación, que significa la participación democrática de hombres, mujeres, jóvenes, en las comunidades que integran LA REGIÓN IV, SURORIENTE, JUTIAPA.

El resultado significativo es EL PROYECTO DE “ESTRATEGIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE EQUIDAD DE GENERO, EN EL COREDUR, REGION IV, SUR ORIENTE JUTIAPA.

Influencia de factores de intervención positivamente en la elaboración del mapeo, facilitadores de la acción).

- ❖ Disponibilidad de líderes y lideresas, en la participación y elaboración de los mapas, conceptuales y cartográficos, del proyecto de Estrategias de Creación y funcionamiento del proyecto de Equidad de Género.
- ❖ Los integrantes de los diferentes COCODES, participaron en todos los procesos de toma de decisión.
- ❖ El conocimiento sobre la realidad de la población, permitió el involucramiento de toda la población a través de las organizaciones sociales.

Factores negativos que influyeron en la elaboración del mapeo.

- ❖ Alternativa de solución de problemas a corto plazo, por la comunidad.
- ❖ Esta infundido mucho el paternalismo en las comunidades, siempre quieren algo a cambio.
- ❖ El analfabetismo y los niveles de escolaridad, no dejan que se dé una participación de la mujer en los COCODES, para recabar información fluida.

- ❖ Existe la no participación tanto de hombres como mujeres en organizaciones sociales.
- ❖ No existe la coordinación de trabajo de COCODES.
- ❖ El miedo existente, es el factor por el cual no se da la participación de la mujer.
- ❖ Inseguridad social, por parte del Estado de Guatemala.

De acuerdo a los factores positivos y negativos enumerados anteriormente es digno enumerar estos significativos avances.

- ❖ Se fortaleció la unidad y participación democrática con equidad de género entre los diferentes actores sociales, por medio de la coordinación, comunicación, participación, el dialogo, discusión, en la búsqueda de alternativas a los problemas.
- ❖ Se logra la participación de la mujer en los COCODES.
- ❖ Se logra la existencia de un mapeo de necesidades comunales en todo el contexto (integral).
- ❖ Se logra la organización y funcionamiento de una organización de mujeres en Aldea Las Arrayanas, cantón, Tunas, Jutiapa.
- ❖ Finalmente, decir que se ha mejorado la participación de la mujer en la toma de decisiones en las diferentes organizaciones sociales.

- ❖ **Programa del departamento de Equidad de Género que desarrolla en el Consejo de Desarrollo Urbano y Rural de la Región IV.**

La importancia, la socialización y los resultados a través de la entrega de contenidos sobre la Equidad de género en el COREDUR, da inicio con la programación de diferentes actividades, incluyendo dentro de ellas, objetivos, contenidos, actividades, metodologías a utilizar, responsables y los procesos de evaluación que se realizaran, antes, durante y después.

Para la organización de los horarios, existe un establecimiento de los mismos así como las fechas correspondientes. Así también se dan a conocer los diferentes aprendizajes, para lograr los objetivos propuestos: • Activista, el estilo activo se implican plenamente

en nuevas experiencias. • Reflexivo, Observan y escuchan hasta que se adueñan de la situación. • Teórico, aprende mejor cuando la información se les presenta como parte de un sistema o concepto. • Pragmático. Su forma de acceder a la información es mediante la aplicación práctica de las ideas.

Durante el proceso de experiencia vivencial en la elaboración de la programación de actividades, se observaron contradicciones.

Las imposiciones por los hombres hacia las mujeres en algunos contenidos, donde se manifestaba el mando del hombre y la no toma de decisiones de la mujer.

Influencia de factores de intervención positivamente en la elaboración del mapeo, (facilitadores de la acción).

- ❖ La existencia de una programación, vendrá a facilitar el proceso de entrega de contenidos a los Integrantes de los COCODES, de Equidad de Género (participación de hombres y mujeres)
- ❖ Tendrá una influencia puntual del capacitador o facilitador que impartirá determinados contenidos sobre Equidad de Género.
- ❖ No se ejecutarán actividades o metodologías, fuera del contexto de capacitación sino que serán todos de forma sistematizada.
- ❖ Se dará la elaboración y existencia de material didáctico, para la ocasión de cada contenido.

Factores negativos que influyeron en la elaboración de la programación.

Charlas se realizaban conforme las necesidades institucionales, no existía adaptación del capacitador a las necesidades de la comunidad.

De acuerdo a los factores positivos y negativos enumerados anteriormente es digno enumerar estos significativos avances

- ❖ Se apoderaron del proyecto para ejecutarlo durante exista el COREDUR.
- ❖ Se fortaleció la Institución donde se realizó la PPS.
- ❖ Se dio la participación consciente del hombre y la mujer en la toma de decisiones. Se refleja un empoderamiento de la mujer en la toma de decisiones.

CAPITULO VII

7.1 Marco Teórico Conceptual

7.1.1 Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural Decreto número 11-2002 del Congreso de la República de Guatemala.

Considerandos:

Que la Constitución Política de la República en sus artículos 119 literal b) y 224, se refieren a la necesidad imperativa de promover sistemática mente la descentralización económico-administrativa como medio para promover el desarrollo integral del país, para lo cual es urgente propiciar una amplia participación de todos los pueblos y sectores de la población guatemalteca en la determinación y priorización de sus necesidades y las soluciones correspondientes.

Que al legislar sobre el Sistema de Consejos de Desarrollo debe cumplirse con estipulaciones contenidas en la Constitución Política de la República, diversos tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos y la legislación ordinaria sobre materias afines, en especial el Código Municipal.

El Sistema de Consejos de Desarrollo debe comprender cinco niveles, a saber: nacional, regional y departamental, previstos constitucionalmente; municipal, contenido en el Código Municipal, Decreto Legislativo 58-88; y el comunitario, contemplado en los Acuerdos de Paz; debiendo estructurarse desde la base de la población, para constituir un instrumento permanente de participación y representación de los pueblos maya, Xinca y garífuna y de la población no indígena, así como de los diversos sectores que constituyen la nación guatemalteca, sin exclusión ni discriminación de ninguna especie, mediante la creación de los mecanismos y criterios idóneos en los niveles comunitario, municipal, departamental, regional y nacional.

Con la firma de Acuerdo de Paz Firme y Duradera se puso fin al conflicto armado interno y se asumieron compromisos para superar las causas que le dieron origen, entre los cuales está la reforma de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto Número 52-87 del Congreso de la República.

Es esencial que este Sistema de Consejos de Desarrollo se rija por los principios de igualdad en dignidad y derechos de todos los actores sociales, y se haga efectivo en condiciones de oportunidades equitativas de participación dentro de una convivencia pacífica, en el marco de una democracia funcional, efectiva y participativa, en los procesos de toma de decisión en la planificación y ejecución de las políticas públicas de desarrollo. Es necesario actualizar las normas legales relativas a los Consejos de Desarrollo incorporando en ellas principios fundamentales contenidos en la Constitución Política.

7.1.2 Naturaleza, Principios y Objetivo

Artículo 1. Naturaleza.

El Sistema de Consejos de Desarrollo es el medio principal de participación de la población maya, Xinca y garífuna y la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca.

Artículo 2. Principios.

Los principios generales del Sistema de Consejos de Desarrollo son:

- a. El respeto a las culturas de los pueblos que conviven en Guatemala.
- b. El fomento a la armonía en las relaciones interculturales.
- c. La optimización de la eficacia y eficiencia en todos los niveles de la administración pública.
- d. La constante atención porque se asigne a cada uno de los niveles de la administración pública las funciones que por su complejidad y características pueda realizar mejor que cualquier otro nivel. La promoción de procesos de

Democraciaparticipativa, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades de los pueblos maya, Xinca y garífuna y de la población no indígena, sin discriminación alguna.

- e. La conservación y el mantenimiento del equilibrio ambiental y el desarrollo humano, con base en las cosmovisiones de los pueblos maya, Xinca y garífuna y de la población no indígena.
- f. La equidad de género, entendida como la no discriminación de la mujer y participación efectiva, tanto del hombre como de la mujer.

7.1.3 Trabajo social

Según, Peláez (2011) en su obra Teoría del Trabajo Social expresa que el trabajo social como una disciplina científica, que parte de los valores de la ciudadanía democrática, tiene como objetivo principal promover el cambio mediante la capacitación de las personas y grupos para afrontar retos y oportunidades (evaluando el entorno social sus capacidades personales y grupales, y como favorecer su fortalecimiento), mediante una metodología centrada en el diseño, puesta en marcha, aplicación y evaluación de la dinámica de grupos, que permite mejorar la interacción personal y la realización de actividades de grupos.

El Trabajo Social como disciplina científica, posee sus propios fundamentos teóricos se apoya en la teoría, la cual propicia e impulsa la acción para promover el cambio social. La teoría permite organizar y comprender nuestros pensamientos, reflexionar sobre las distintas posibilidades de acción del Trabajo Social. Esta perspectiva, abre paso como una especialidad que puede intervenir a distintos niveles, para generar el cambio y mejora de las personas, grupos, comunidades y organizaciones implicadas, promoviendo la inclusión social, favoreciendo los factores potenciadores de cambio social y mitigando los riesgos de exclusión social.

Según, Gramajo (2,007), en su ponencia fundamentos doctrinarios de Trabajo Social, para el nuevo milenio expone que de acuerdo al concepto de praxis, hoy en día el Trabajo Social comprende dos momentos del trabajo intelectual: Es una disciplina que se inserta en los procesos sociales y políticos del país. Desde el ámbito de la Ciencias

Sociales estudia las necesidades y problemas históricamente relevantes, e intervienen en ellos con el propósito de generar transformaciones sociales que incidan positivamente tanto en la esfera del desarrollo humano sustentable, como en el esfera de la participación social y la promoción de los derechos humanos, la justicia y la seguridad social”.

7.1.4 Gerencia Social:

Para Karen Mokate y José Saavedra (2001) “La Gerencia Social es un capo de acciones o prácticas de conocimiento enfocadas estratégicamente en la promoción del desarrollo social. Su tarea consiste en garantizar la creación de un valor público por medio de su gestión, contribuyendo así a la reducción de la pobreza y de la desigualdad, así como al fortalecimiento de los estados democráticos de la ciudadanía”. Gerencia Social: un enfoque integral para la gestión de Políticas y Programas Sociales INDES.

La estructura de la Gerencia Social se enfoca hacia los problemas y necesidades de conjuntos sociales, y que a la vez aprovechan muchos conocimientos y recursos ya sea a instituciones o comunidades donde se pueden identificar las prioridades que busca alternativas, que encaminen al proceso de una estructura donde la Gerencia Social es como un herramienta, que tiene principios como la eficiencia y la equidad que es un enfoque apoyado a la cultura de las comunidades.

Al enfocar la gerencia social con el trabajo social se basa a que la profesión representa medios adecuados para valer y lograr un desarrollo equitativo de un mejor trabajo social que va más allá de nuevos escenarios que intervienen, como se dice que el trabajo social es el que vamos hacer y la gerencia social se enfoca en como lo vamos a hacer, lo cual es una gran diferencia para tener cambios y por qué no desearlo desarrollo local.

7.1.5 Herramientas de la Gerencia Social:

Las herramientas de la Gerencia Social incluyen a que conjuntos de metodologías e instrumentos para el análisis, diseño, implementación, seguimiento evaluación de las

políticas y programas sociales, así como las técnicas para la resolución de conflictos, las principales herramientas de la gerencia social son:

7.1.6 Análisis de entorno:

Guía de caracterización del contexto donde se desarrollan las políticas, programas y proyectos sociales, facilita la evolución de la incertidumbre frente a los cambios que se producen mediante acciones innovadoras. El gran desafío de los gerentes sociales consiste en evaluar la incertidumbre del entorno y proponer estrategias seguras de a las condiciones.

7.1.7 Análisis de involucrados:

Permite analizar el comportamiento de los actores que tengan interés o que sean afectados por las políticas y programas sociales para explorar la viabilidad social y política de las mismas, sirve de apoyo al diseño de estrategias factibles.

7.1.8 Análisis de escenarios:

Es una herramienta de desarrollo gerencial que permite elaborar imágenes de futuro de una situación o problema del entorno relevante y se construyen escenarios, posibles y deseables, que sirven para el desarrollo de estrategias y planes.

7.1.9 Análisis de problemas:

Es una técnica para examinar una problemática determinada y establecer las relaciones causa-efecto que la definen. Sobre las bases del diagnóstico anterior, se facilitara la identificación de una solución a implementar, para lograr pasar a una situación deseable, donde el problema el cual se interviene queda resuelto.

7.2 Condiciones de género: igualdad y desigualdad:

Solís, (2000) dice que “la condición de género, es un conjunto de características que social y culturalmente se le asignan a personas de acuerdo a su sexo. Estas características definen a las personas en sus cualidades, aptitudes, esquemas y destrezas, aun cuando no se tenga condición de ello”. Además (Solís, 2000), argumenta que “la división genérica del trabajo se refiere a la atribución diferencial que se

hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres”. De acuerdo a lo anterior (Solís 2000), describe que “la dominación de género es la capacidad de controlar y decidir sobre la vida del otro”. Es un sistema de género donde el dominio es patriarcal, se establecen relaciones no equitativas entre hombres y mujeres.

“La equidad es igualdad y justicia, dar a cada uno lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión edad), es el reconocimiento de la diversidad sin que ésta signifique razón para la discriminación”. (Solís, 2000).

El análisis de género según Solís (2000) “es el proceso teórico /práctico que permite analizar de manera diferenciada los roles entre mujeres y hombres, así como las responsabilidades, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas o las necesidades, propiedades y oportunidades, con el propósito de planificar el desarrollo eficiente y equitativamente”.

“La desigualdad resultante de esta valoración social impide que ambos géneros tengan el mismo acceso a oportunidades para su desarrollo personal y colectivo. Ninguna persona por ella misma se ha propuesto estar en condiciones de superioridad o inferioridad, pero su formación de género le asigna un espacio en alguna de estas posiciones”. (Aguilar y Badilla 1999).

7.2.1 La dimensión de género: un nuevo factor de inserción precaria.

Los estudios que se enmarcan en esta preocupación examinan las diferencias de género en los resultados y procesos generadores de pobreza, enfocándose en particular en las experiencias de las mujeres y preguntándose si ellas forman un contingente desproporcionado y creciente de los pobres.

(Buvinic, 1998) propone otra evidencia disponible sugiere que la proporción de pobres entre los grupos familiares con una jefatura femenina es elevada, particularmente cuando esta mujer tiene hijos pequeños.

Sarah Gammage (1998) considera que los estudios de caso en América Latina presentan evidencias convincentes que permitan concluir que el género de la cabeza de familia influya en la probabilidad de que una familia sea pobre, ya afirma que esa debilidad empírica puede obedecer a que el indicador utilizado tradicionalmente, jefatura femenina, no es la medida correcta para identificar los factores de género que puedan predisponer a los hogares a la pobreza.

En el planteamiento de Gammage la “Jefatura de jure” o cabeza de familia es un atributo que responde a expectativas culturales sobre quién se considera la autoridad en la toma de decisiones, o sobre quién es el dueño de los activos; y está mediado por normas y dictámenes sociales que moldean el rol del hombre y la mujer como actores económicos, proveedores y responsables del cuidado y la crianza de los hijos.

7.2.2 Género:

Es un término utilizado desde la teoría que ha dado explicación a las causas de donde proviene la discriminación y opresión que sufren las mujeres, además incursiona en las diferencias culturales, sociales, sexo y edad, dando explicaciones claras basadas en el sexo y de realidades existentes. Guía Metodológica MINEDUC (2009:16).

7.2.3 Equidad de género:

Significa que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, mismos derechos y obligaciones, pero que existan condiciones especiales para que se haga efectiva esa igualdad.

7.2.4 Participación Ciudadana y Equidad de Género:

De conformidad con la Fundación Tomas Moro en el Diccionario Jurídico España (1991), la participación ciudadana es el complemento o perfeccionamiento de la democracia representativa, no su alternativa. Esta permite perfeccionar el sistema de control de los representados sobre sus representantes, propiciando en permanencia y superando el carácter intermitente del control electoral. La participación ciudadana es un constituyente esencial de la descentralización, porque promueve el que hacer de los

gobiernos locales para responder a las necesidades ciudadanas, mediante la satisfacción de dichas necesidades legitimar el accionar de tales gobiernos y el sistema político en conjunto.

La participación ciudadana con equidad de género, se encuentra vinculada con el tratamiento de los asuntos sociales, necesarios para una comunidad cuando esta tiene objetivos definidos que involucren una gestión de procesos ante el estado.

7.2.5 Estrategia:

Proviene de la palabra griega “Strategos”, aplicado a jefes de ejército, tradicionalmente utilizada en el terreno de las operaciones gerenciales. Hoy se comprende por estrategia de adaptación de los recursos y evaluando riesgos en función de objetivos y metas.

La Estrategia consiste en seleccionar el conjunto de actividades en las que una empresa se destacara para establecer una diferencia sustentable en el mercado. La estrategia se desarrolla y evoluciona con el tiempo para hacer frente a las condiciones cambiantes que presentan el entorno, extorno y las capacidades internas, con el fin de lograr una situación viable y original, así como anticipar los posibles cambios. “Estrategia es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización y, a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar”, Mitzberg (1997), San Juan Instituto de Cultura Perú. Es una política o vía que permite alcanzar metas u objetivos de carácter general, (Gerencia Social, Arenales, Otto y Grajeda, Geraldine (2009:53).

7.2.6 Derechos Humanos:

Sagastume, (1991) dice que “hay derechos humanos o derechos del hombre en el contexto histórico espiritual, equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza, y dignidad, derechos que son inherentes y, que lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por esta consagrados y garantizados”.

“Se considera que los derechos humanos son Facultad que la norma atribuye de protección a la persona, en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política y social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales, y del Estado”. (Peces, 1979).

Los Derechos Humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que en cada momento histórico, concreta la exigencia de la dignidad, la libertad, la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional. Todos los derechos que el ser humano posee están relacionados con la dignidad humana y, son al mismo tiempo las condiciones para el desarrollo de una sociedad. Sin embargo, debemos considerar que la defensa de los Derechos Humanos se presenta como un reto de nuestro tiempo, y la pieza clave de la justicia del derecho con equidad. (Peces, 1979)

7.2.7 Los Derechos Humanos y la Mujer.

En algunos países del mundo, la mujer ha alcanzado determinados grados de igualdad en derechos y deberes con respecto a los hombres, en otros el abismo existe en ese sentido, es ofensivo a la dignidad de la humanidad. Sin embargo, los obstáculos que significan la discriminación de las mujeres han sido creados por el ser humano, por tanto, podrían modificarse por la intervención del mismo ser humano. Es posible modificar patrones culturales y normas jurídicas y sociales para optar a un desarrollo con equidad y justicia.

Durante nuestra historia, la mujer ha sido discriminada y es hasta finales del siglo XIX en que su lucha empieza a concretar beneficios, especialmente en sus derechos políticos el derecho al sufragio universal, el derecho a ser electa, el derecho a elegir etc. Sin embargo todos estos derechos tropezaron con la oposición de un gran número de mujeres ya que estas son las que transmiten los valores en cada sociedad, mediante la crianza de los hijos e hijas. (Sagastume, 1991)

Para Sagastume (1991) en Guatemala, el nacimiento de una mujer se recibe con tristeza. Cada mujer nace con un pésame, nace para servir, en el área rural cuando una mujer da a luz a un varón se le sirven inmediatamente un caldo de gallina, mientras que cuando nace una mujer se le da agua de masa.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 47, refiere que el Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia. Promoverá su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decidir libremente el número y espaciamiento de sus hijos. (Artículo 47 de la Constitución Política de la República de Guatemala 1985).

7.2.8 La integración de la mujer en el desarrollo.

El enfoque o perspectiva de género se ha convertido en un elemento fundamental para lograr avances en el fortalecimiento de las organizaciones rurales, la protección de los recursos naturales y la lucha contra la pobreza, entre otros.

A pesar de que el término género se refiere a hombres y mujeres, generalmente se relaciona con lo femenino, quizás por esta razón ellas han pasado a jugar un papel importante en sus familias, organizaciones y comunidad, ya que, además del reconocimiento social, se les ha otorgado la posibilidad de contribuir visiblemente a la economía del hogar, mejorando su calidad de vida y la de su familia. Sin embargo, el enfoque de género implica no solamente incorporar a la mujer a las actividades productivas, sino también distribuir equitativamente la carga de trabajo al interior de las casas e incluir a los hombres en tareas que antes eran propias de las mujeres y, más que nada, a la condición de poder dentro del ámbito de las decisiones en el hogar y en la sociedad.

La inclusión de la mujer y del hombre en la gestión, elaboración y ejecución de programas sociales en las comunidades rurales no ha sido equitativa, pues se ha demostrado que la mujer no participa en todo el ciclo de los proyectos convirtiéndose cada vez más en un objeto para el desarrollo.

7.2.9 Género y mercado de trabajo.

La definición y distribución temprana de roles y espacios y el desigual acceso a los recursos se han constituido en los principales obstáculos que las mujeres enfrentan en sus opciones y oportunidades de vida. El ámbito laboral es el espacio más revelador para visualizar la significación de la dimensión de género en la comprensión de la problemática de la desigualdad y la exclusión social desde que en él influyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales.

La mano de obra femenina está afectada por una fuerte segmentación ocupacional. Las ocupaciones en las que predominan los hombres son siete veces más comunes que aquellas en las que predominan las mujeres, además las ocupaciones femeninas se concentran en los estratos inferiores del mercado de trabajo en términos de remuneración, calificación, condiciones, ocupaciones, estabilidad, reconocimiento social y perspectivas de desarrollo por lo que las mujeres padecen una doble segmentación horizontal y vertical.

A la mujer se le reclama un nivel de escolaridad significativamente superior al de los hombres para acceder a las mismas oportunidades de empleo y el crecimiento de sus niveles de escolaridad no le garantiza más y mejores empleos en comparación con los hombres. Todo ello indica que en verdad varones y mujeres no compiten en el mismo mercado sino, que tienen exigencias diferentes tanto en las demandas de la mano de obra como en la oferta.

7.3 Mujer y Educación:

Según estadísticas del Banco Mundial (2003) la tasa de alfabetismo de los hombres guatemaltecos es de 75.4%, mientras que la de la mujer es del 63.3, muy por debajo del promedio para América Latina que es del 88.1 para las mujeres. Asimismo, el porcentaje de hombres guatemaltecos que terminaron el nivel primario es del 70% mientras que de las mujeres únicamente el 63% concluyó la primaria.

Esta condición de desigualdad está vinculada, muchas veces, a factores psicosociales, influidos por los patrones de crianza de las familias, es decir, las relaciones de poder, desigualdad de oportunidades por género, criterios para la distribución de las tareas del hogar, manejo de roles, etcétera. En este sentido y por la fuerza de la costumbre, muchas mujeres no perciben la inequidad de género que experimentan.

7.3.1 La familia:

La familia es el primer lugar donde se perpetúan los roles que la sociedad ha establecido para hombres y mujeres. Numerosos estudios nos demuestran las diferentes actitudes, comportamientos, etc. que tienen con sus hijos o hijas según su sexo: a las niñas se les potencia la sensibilidad, el miedo, la obediencia, la dependencia, la afectividad.

7.3.2 Escuela:

En la escuela se sigue perpetrando la educación segregada, esto es diferenciando lo que es apropiado para las niñas y lo que es propio para los niños. Se invisibiliza lo femenino y se potencia una sola forma de entender la vida, la del género masculino. Esta circunstancia se hace palpable cuando se conduce a las niñas a adoptar actitudes agresivas y competitivas, y no valorando comportamientos cooperativos (considerados femeninos) y olvidando el componente emocional de la educación. De esta situación también son víctimas los varones que deben ajustar sus expectativas y actitudes a lo que socialmente se espera de ellos, amputando muchas veces las tendencias personales y de carácter, educándose en la insensibilidad masculina, reprimiendo los afectos y sentimientos.

El resultado final es que nos invade una obsesión por el trabajo, la despreocupación por las relaciones humanas y familiares, la lucha por los primeros puestos, el temor por la expresión de los afectos, algo contra lo que se debería estar luchando en la enseñanza primaria y secundaria si se cumplieran los principios de la reforma educativa. Los educadores y educadoras no se comportan igual con niños y niñas.

7.3.3 Mujer y ciencia:

Guerreiro (2001) manifiesta que “aunque la incorporación de la mujer a la universidad ha aumentado hasta alcanzar una participación superior a la de los hombres, esto no ha conseguido evitar la asignación tradicional de los roles hombre / mujer en cuanto a la elección de carreras o especialidades elegidas, sino que se ha amoldado a las imágenes y prejuicios existentes, y sólo ha supuesto un cambio significativo en determinadas especialidades”.

7.3.4 La coeducación:

Es un proceso intencionado de intervención a través del cual se potencia el desarrollo de niños y niñas, partiendo de la realidad de dos sexos diferentes hacia un desarrollo personal y una construcción social comunes y no enfrentados.

No puede hablarse de desarrollo en todo su amplio concepto, si no elevamos el nivel educativo del individuo, por ello, con toda justicia se dice que; la educación es la base para el desarrollo de una nación. Se sabe que el analfabetismo que presenta la mujer es severo y más en el área rural: 77.6% rural 35.5% urbana.

7.3.5 La educación y sus repercusiones en el desarrollo.

En términos de productividad, estudios recientes han determinado que una escolaridad mínima de cuatro años en el campesinado incide en una elevación de la producción agrícola hasta el 25%. Recordemos que esta actividad no es exclusiva del hombre sino, compartida con la mujer, aunque en la mayoría de los casos sin remuneración económica. Siendo esta la actividad principal fuente de sustento para las familias rurales debe tomarse en cuenta para proyectar planes que incorporen a la mujer rural.

“Para lograr tener el éxito esperado, se necesita la decisiva participación de la mujer y, hacer mucho hincapié en que su rol no es únicamente como objeto del desarrollo sino como sujeto. Necesitamos una coeducación que propicie un cambio de mentalidad, sobre todo del hombre rural, para que permita a la mujer desarrollarse libremente aquí adquiere importancia los actuales Consejos de Desarrollo, impulsando la participación de la mujer y el desarrollo integral” (Celada, 1989).

7.3.6 Plan de Formación:

Es una herramienta imprescindible que permite desarrollar habilidades, desarrollar competencias individuales propias del talento humano. Para una óptima gestión de toda empresa/organización.

Objetivo:

Adecuar las competencias de las personas a las exigencias de los puestos de trabajo. Para ello se requiere identificar las necesidades para desempeñar eficientemente el desarrollo de cada competencia que se requiera.

Tipos de plan de formación

- ❖ Formación relacionada con el puesto de trabajo.
- ❖ Formación especializada en el puesto de trabajo.
- ❖ Formación para la promoción de los trabajadores.
- ❖ Formación para el desarrollo personal.

Características principales de un plan de formación

- ❖ Detección de necesidades.
- ❖ La formación fomenta la auto reflexión.
- ❖ La formación puede obtenerse por diferentes vías.
- ❖ La autoevaluación.

Beneficios de un plan de formación

- Alcanzar su máximo potencial con una mentalidad ganadora e innovadora.
- Consolidar su liderazgo, ya que la formación crea un mayor compromiso.
- Promueve el desarrollo del talento y las capacidades competitivas.
- Crear profesionales productivos y eficientes.
- Formación de profesionales a la medida.

Pasos y procedimientos para el diseño y desarrollo del plan de formación.

- ❖ Identificar las necesidades de formación.
- ❖ Especificar los objetivos.
- ❖ Especificar los métodos de estudio.
- ❖ Especificar los métodos de evaluación.
- ❖ Llevar a cabo el plan de formación.
- ❖ Evaluarlo.

7.3.7 Posición sobre la equidad de género que no se convierta en feminismo.

Comprendemos el término equidad como el valor de primer orden, que brinda servicios sin discriminación, y que propicia la no discriminación entre hombres y mujeres, tanto en la esfera pública como en la privada.

Guatemala aspira a una participación de una sociedad más equitativa, que supone la participación más activa de los hombres y mujeres, y terminar con la idea de que las cuestiones de género “son cosas de mujeres”, en torno a la delineación de actividades que conduzcan a una sociedad más equitativa. El género es una categoría que engloba a hombres y mujeres y por lo tanto debe ser de manera conjunta.

Las mujeres que llegan al poder es en virtud de la protección o relación con algún hombre, esto es la mujer en un cargo esta porque es “esposa de”, “hermana de”, “familiar de”, apreciaciones como éstas, desconocen todo mérito propio y profesional de la mujer política, situación por demás discriminatoria, dado que desconoce las cualidades de las mujeres por eso resulta fundamental impulsar una cultura de respeto e igualdad.

El reconocer la participación activa de los hombres y mujeres en los cambios sociales, conduce a reconsiderar su papel y sus acciones, como parte de una serie de políticas que reconocen la acción masculina y femenina y retribuyen derechos sociales y políticos, como una forma de construir una sociedad más justa y equitativa entre hombres y mujeres.

7.3.8 Bases legales para constituir estrategias de Creación y funcionamiento de un Departamento de equidad de género en el COREDUR.

Concepto general de las decisiones de creación de una Institución de esta naturaleza, ya que a mi forma de verlas, si se puede crear, porque esta institución no contraria a la Constitución ni las leyes de Guatemala, al contrario fortalece el quehacer social, jurídico y lega. Aunque se creación llevaría un proceso que la misma Constitución estatuye, según art 171 literal “a” que estatuye que es el Congreso de la República, quien tiene la facultad decretar, reformar y derogar las leyes, además de eso están las leyes ya mencionada en el texto a presentar y que fueron creadas después de la firma de la paz que le da a la ciudadanía las bases legales para la solicitud de creación de una ley, que fortalezcan las acciones en contra de la violencia de equidad de género.

Como ya mencione, esta ley puede ser decretada por el Congreso de la República, a solicitud de una de las instituciones que menciona el artículo 174 de la misma Constitución, el cual estatuye que: para la formación de leyes tienen iniciativas los diputados al Congreso, el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral.

7.3.9 Lecciones aprendidas

- ❖ La participación total de los líderes de los COCODES (hombres y mujeres); esto implica que las y los habitantes asuman sus compromisos, asuman su liderazgo y tomen conciencia de sus propias decisiones basados en los principios, valores y cultura de la comunidad.
- ❖ No debemos de pelear con las culturas de las diferentes comunidades, ya que las mismas deben de respetarse; porque son costumbres ancestrales.
- ❖ Que el potencial que posee la mujer, debe ser canalizado en pro del desarrollo social y económico de su comunidad.
- ❖ Que el hombre y la mujer unidos en la toma de decisiones son un potencial fuerte para el desarrollo de las comunidades.
- ❖ Que las estrategias son parte fundamental para el seguimiento de ejecución de todo proyecto de carácter social, económico, político.
- ❖ Fortalecer los Métodos y técnicas de participación de hombres y mujeres, en el proyecto de equidad de género pueden lograrse la integración igualitaria en la toma de decisiones de los COCODES u otras organizaciones

7.4 Conclusiones

- ❖ Las Estrategias son de gran importancia, para la prosecución de Estrategias de creación y Estrategias de funcionamiento del departamento de Equidad de Género, ya que dentro de las mismas están inmersas una serie de Líneas de acciones y actividades que sostendrán dicho proyecto
- ❖ La importancia de la aplicabilidad, de todo un sistema educativo, plasmados en esta oportunidad vendrá a solucionar en parte la problemática social existente, del hombre y la mujer. Los mapeos de contenidos, como los mapeos cartográficos son muy importantes, porque nos facilitaran los procesos de entrega y de investigación de ubicación de Centros de Convergencia como, la participación que las mujeres tienen en las organizaciones sociales, (COCODES).
- ❖ Que es importante, el recurso de Programación ya que dentro de ellas se encuentran las actividades a desarrollar sobre las Estrategias de Creación y funcionamiento de un departamento de Equidad de Género, en el COREDUR.
- ❖ Fortaleciendo el conocimiento de los integrantes del COREDUR y los COCODES, puede sensibilizarse a la población para poner en práctica la Equidad de Género a través de un departamento específico.
- ❖ Mejorando la planificación se puede fortalecer el departamento de Equidad de Género.
- ❖ Concientizando y sensibilizando a los grupos meta, pueden lograrse el desarrollo social, económico y político a través del departamento de Equidad de Género.

7.4.1 Recomendaciones

- ❖ Que no debe de haber estancamiento de las diferentes programaciones, sino debe de haber una prosecución de la misma, para llegar a las evidencias de logro descritas en este documento.
- ❖ Se recomienda la aplicabilidad de las diferentes estrategias como las diferentes Líneas de Acción, para lograr evidencias de logro positiva
- ❖ Se recomienda que los programas sean utilizados oportunamente, en las capacitaciones que se desarrollarán, en el proyecto de Equidad de Género.
- ❖ Que se le dé seguimiento al proyecto de Equidad de Género por parte de la entidad COREDUR.
- ❖ Que se fortalezcan constantemente las metodología y las técnicas a desarrollar.
- ❖ Concientizar a la población sobre la funcionalidad que tiene el proceso de Equidad

7.4.3 Bibliografía

1. Aguilar y Badilla 1999. Develando el género.
2. Ander- Egg, Ezequiel Diccionario del Trabajo Social (2002).
3. Arenales Callejas, Otto Edwin: (2007) Antología Gerencia Social II. Antigua Guatemala.
4. Arenales. Otto (2004). Gerencia Social. Documento Fotocopiado:45.
5. Guía metodología MINEDUC 2009:16.
6. Karen Mokate y José Jorge Saavedra (2001) gerencia social.
7. Mitzberg. (1997) estrategias (2da.ed) San Juan, Instituto de Cultura Perú.
8. De conformidad con la Fundación Tomas Moro en el Diccionario Jurídico España (1991).
9. Barrientos, Claudia Inés (2007) Participación ciudadana y construcción de ciudadanía desde los Consejos de Desarrollo. FLACSO; editorial de Ciencias Sociales. P.35.
10. Congreso de la República de Guatemala (1985). Consejo de Desarrollo Urbano y Rural 11-2002 (Nov-2008) Guatemala 5ª. Edición. INFOPRONT.
11. Congreso de la República de Guatemala (1985). Constitución Política de la República de Guatemala (Nov-2008) Guatemala. 5ª. Edición INFOPRONT, artículo 47.
12. Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer. Parte III resumen 7 (1979) ONU.
13. Gaviria Ríos Mario Alberto y Sierra SierraHedmann Alberto: Pobreza, Inserción Precaria y Economía Popular en Risalda. UNIVERSIDAD CATÓLICA POPULAR (2001).
14. Congreso de la República de Guatemala (1985). Ley de descentralización. Decreto 14.2002 (Nov-2008) Guatemala. INFOPRONT.
15. Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres PDPDIM y PEO 2008-2023 (2009) Guatemala. Dirección de Comunicación Social y R.R. P.P.
16. Universidad Rafael Landívar – INGEP (2001) Democracia, Gobernabilidad y Políticas Públicas. Editores Siglo Veintiuno.

17. Universidad Rafael Landívar- INGEP (2000) Democracia y Poder Local. Guatemala.
Editores Siglo Veintiuno.

18. Viamonte 16741055 Buenos Aires. Editorial LUME

AneXOS

- ❖ Método de Hanlon
- ❖ Árbol de problemas
- ❖ Árbol de Objetivos
- ❖ Árbol de alternativas
- ❖ Marco Lógico
- ❖ Perfil de la persona responsable del departamento de Equidad de Género
- ❖ Líneas estratégicas de Acción del proyecto
- ❖ Estrategias de Creación y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género en el COREDUR Región IV.
- ❖ Mapeo de la Composición y participación de hombres y mujeres en los COCODES que integran el COREDUR Región IV.
- ❖ Programa del departamento de Equidad de Género.
- ❖ Plan de sostenibilidad
- ❖ Fotos
- ❖ Carta de Aprobación

Método de Hanlon

El método Hanlon para la determinación de prioridades, de la escritora Zulema Josefina Fuentes Núñez, Profesora Principal y Coordinadora para la provincia Habana del Diplomado Nacional de Comunicación en Salud, Integrante de la Cátedra de Promoción de Salud de la ENSAP, CUBA, es una herramienta que se ha tomado en consideración para la elaboración del presente trabajo.

Los criterios son: magnitud del problema, número de personas afectadas respecto a la población total, gravedad del problema, eficacia de la solución posible, capacidad real para modificar la situación del problema y factibilidad de la solución.

El Método de Hanlon; evalúa la posibilidad de enfrentarse o no a un problema que puede surgir en una comunidad, organización o Institución. Consiste en multiplicar por un factor de ponderación las calificaciones obtenidas por diferentes criterios.

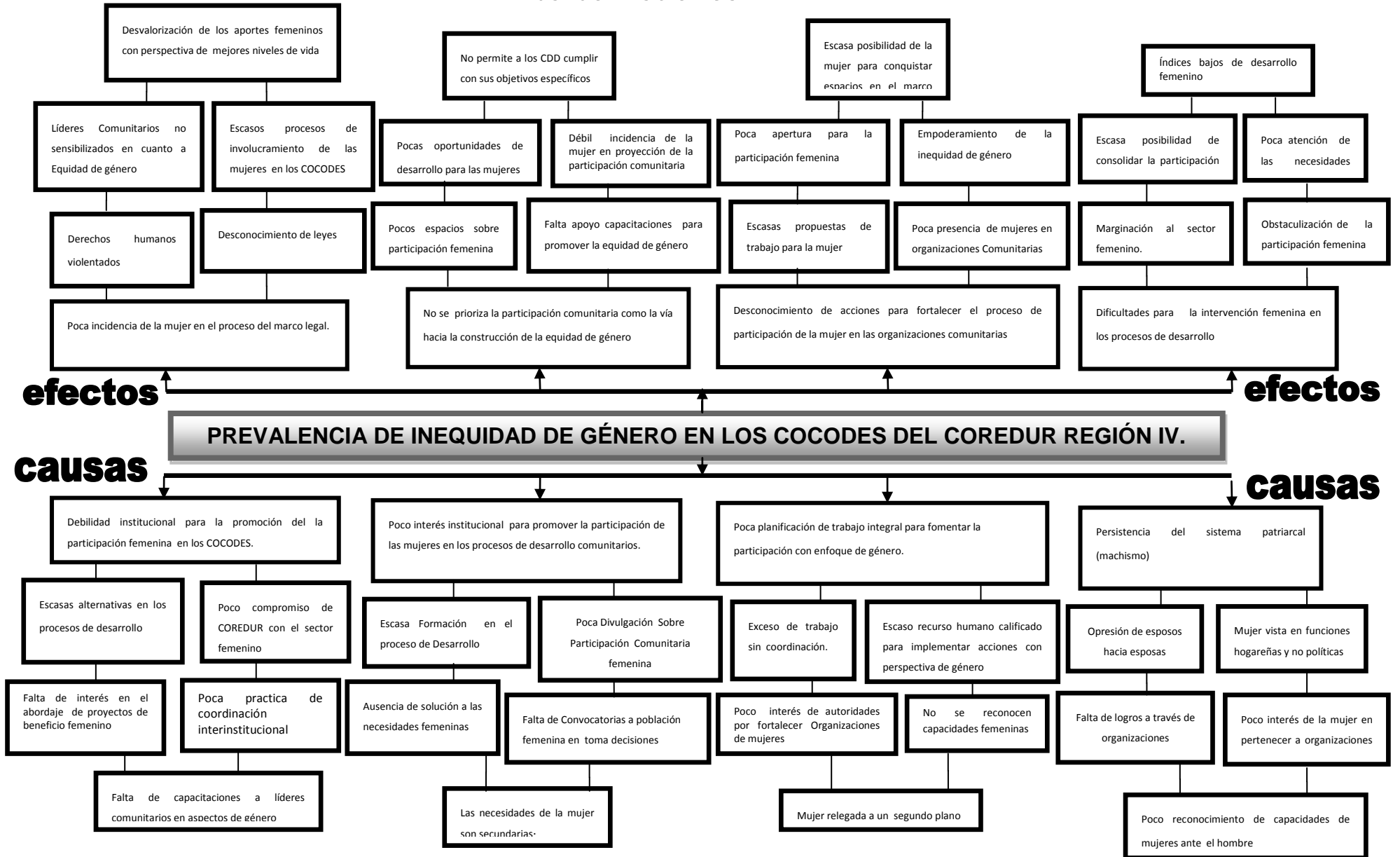
La priorización del problema se determinó con la aplicación del referido Método, empleando los criterios a continuación detallados:

- a.** Magnitud del problema. Valoración de 0 a 10 puntos.
- b.** Gravedad del problema. Valoración de 0 a 10 puntos.
- c.** Eficacia de solución. Valoración de 0.5 a 1.5 puntos.
- d.** Viabilidad de intervención. SI 1 punto, NO 0 puntos.

No.	Problemas	Criterios					Fórmula (a+b)xcxd	Total de puntuación
		A	B	C	D			
					SI	No		
1	Carreteras en mal estado de funcionamiento.	8	9	0.75	1		$8+9 \times 0.75 \times 1$	12.75
2	Escasa participación ciudadana y activa de mujeres en los COCODES y COMUDES para el desarrollo de las comunidades.	8	10	0.75	1		$8+10 \times 0.75 \times 1$	13.50
3	Falta de democracia en aspectos de género, en la elección y formación de COCODES	9.5	9.5	1.4	1		$9.5+9.5 \times 1.4 \times 1$	26.60
4	Descomposición social por el alto índice de corrupción por pérdida de valores y principios.	9	10	1	1		$9+10 \times 1 \times 1$	20.00
5	Restricción institucional a los COCODES para que puedan ejecutar sus propios proyectos.	9	9	0.5	1		$9+9 \times 0.5 \times 1$	18.50
6	La politización de proyectos de beneficio colectivo, en las comunidades atendidas	8	9	0.5	1		$8+9 \times 0.5 \times 1$	17.50

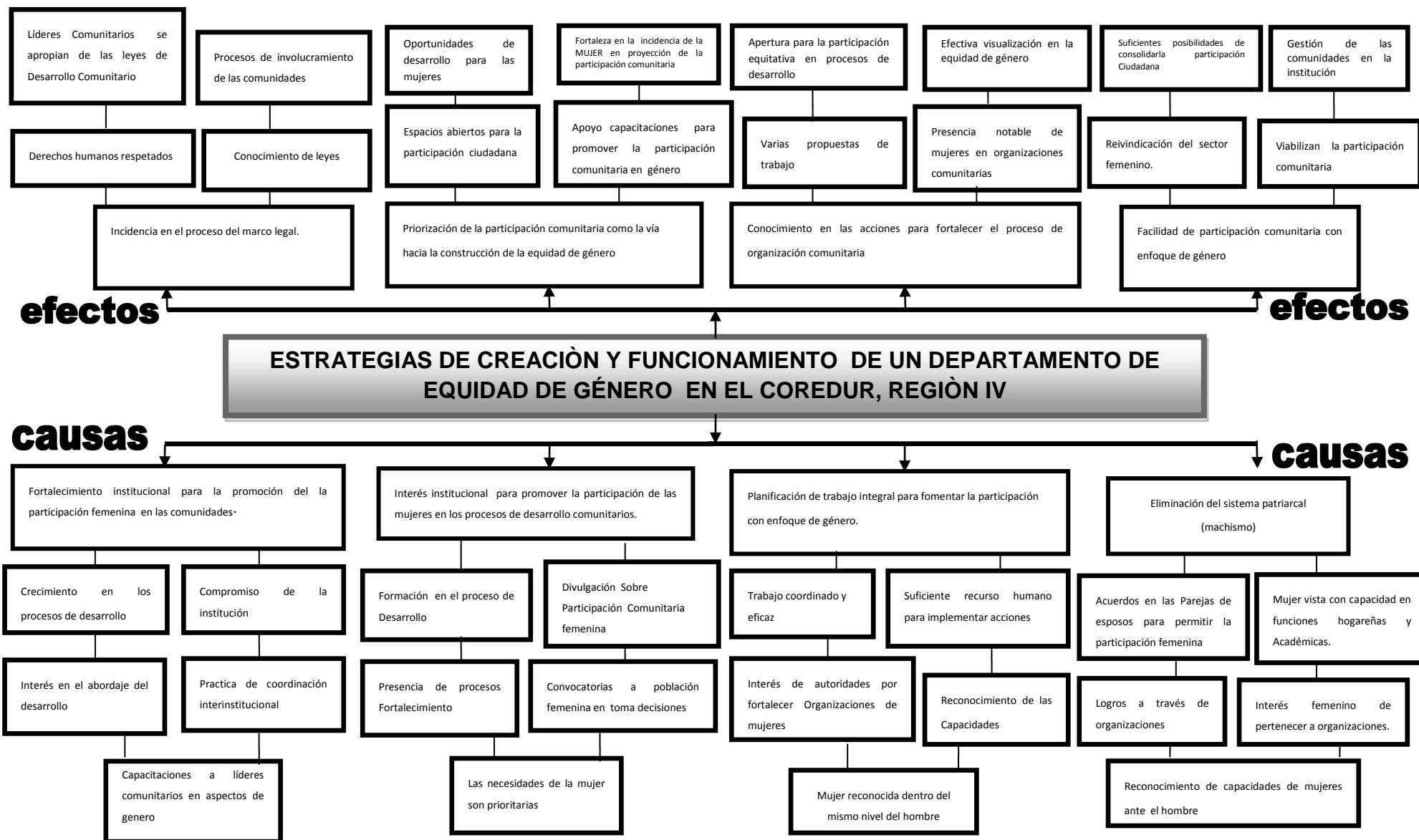
	por los Consejos de Desarrollo							
7	Carencia de un Departamento de Equidad de Género en el COREDUR, Región IV	10	10	1.4	1		10+10x1.4x1	28.00
8	Débil enfoque sobre procesos de desarrollo comunitario que se aborden desde la perspectiva de género.	8	8	0.5	1		8+8x0.0.5x1	16.50
9	Pocas acciones institucionales por parte de los Consejos de Desarrollo para impulsar proyectos con enfoque de género en las comunidades atendidas.	9	10	1	1		9+10x1x1	20.00

Árbol de Problemas



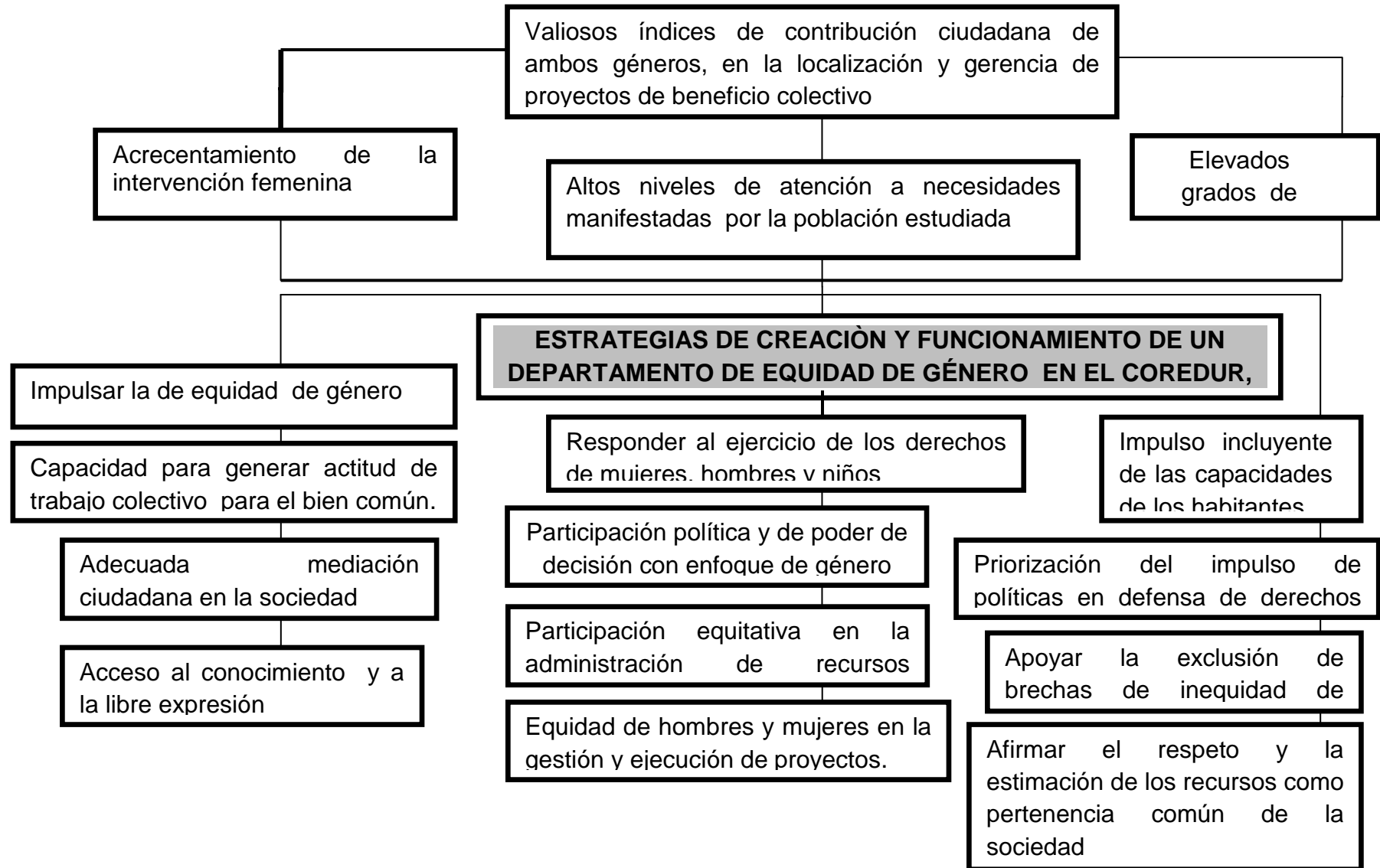
Fuente: Elaboración propia

Árbol de Objetivos



Fuente: Elaboración propia

ÁRBOL DE ALTERNATIVAS



Matriz del Marco Lógico

Título del proyecto:

ESTRATEGIAS DE CREACION Y FUNCIONAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÀREA DE COBERTURA DEL CONSEJO REGIONAL DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DE LA REGIÒN IV SUR ORIENTE JUTIAPA.

Descripción del proyecto:

En base a los resultados obtenidos al realizar el diagnóstico situacional, utilizando la metodología de Hanlon y las técnicas de entrevista, observación, de Árbol de Problemas y Árbol de objetivos, se estableció que la mayor problemática está situada la Inequidad de Género en el Área de cobertura de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural Región IV; por lo que el presente Proyecto propone Estrategias de Creación y Funcionamiento de un Departamento que garantice la participación ciudadana sin ninguna exclusión, a través del cual se rechazarán todas las prácticas de Inequidad de género, aunado a ello se logrará la satisfacción de las necesidades poblacionales sin excepción alguna, toda vez que el proyecto propuesto dejará firme la decisión del COREDUR Región IV en cuanto al apoyo de la presente propuesta.

Objetivo general:

Promover la eliminación de todas las prácticas de Inequidad de género en los COCODES que integran el COREDUR Región IV garantizando la integración de personas de ambos sexos en las Organizaciones comunitarias.

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
<p>Objetivo Específico: Crear alternativas de solución ante el problema de Inequidad de género en los COCODES del COREDUR Región IV.</p>	<p>Aumentar la participación de la ciudadana con equidad de género en los procesos de desarrollo en un 90%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Agendas diarias. ❖ Actas de sesiones. ❖ Registros de asistencia a actividades comunitarias e institucionales ❖ Resultados de investigaciones ❖ Memoria de Labores institucional ❖ Acuerdos ❖ Fotografías 	<p>Se logra la formulación de Estrategias de creación y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género en COREDUR Región IV con la aceptación del 95% de los actores involucrados.</p>

<p>Resultado No.1 Estrategias de creación y funcionamiento de un departamento de equidad de género en el COREDUR región IV.</p>	<p>El 90% del personal del COREDUR, Región IV ha aprobado y apoya las ESTRATEGIAS DE CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL COREDUR Región IV.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actas • Registros de asistencia a reuniones • Agendas • Fotografías 	<p>Personal del COREDUR y COCODES de la región avalan las políticas de Formulación de Estrategia de Creación y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género.</p>
<p>Resultado No.2 Mapeo de la composición y participación de hombres y mujeres en los COCODES- que integra el COREDUR región IV</p>	<p>Se cuenta con una investigación que refleje la situación de la equidad de género, para la creación de una sociedad más justa con la participación de hombres y mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de investigación • Listados de participantes • Copia del informe final de la Investigación 	<p>Actores involucrados están conscientes a la necesidad de del mapeo y participación de hombres y mujeres para que atienda a problemas de Inequidad de género.</p>

<p>Resultado No.3</p> <p>Programa del departamento de Equidad de Género que desarrolla en el Consejo de Desarrollo Urbano y Rural de la Región IV.</p>	<p>Se cuenta con un programa de equidad de género que conlleva el diagnóstico, compromiso, objetivos, estrategias, líneas de acción, metas, resultados e indicadores etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Listados de participantes • Metodologías para la elaboración de estrategias que permitan desarrollar un programa de equidad de género. • Fotografías 	<p>Se ejecuta de manera ordenada y lógica, el Proyecto propuesto</p>
<p>Resultado No.4</p> <p>Plan de sostenibilidad (seguimiento) en base al programa del departamento de Equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • la participación Comunal a nivel Regional, Municipal y local, sobre la capacitación de Equidad de Género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Agendas • Actas • Listados de participantes • Listados de mujeres en los COCODES 	<p>Población masculina que conforma los COCODES, consciente de la necesidad de integración de mujeres en los COCODES</p>

Actividades del Resultado No.1

- Presentación del proyecto de Intervención de la estudiante, ante autoridades del COREDUR Región IV
- Comunicación y coordinación de la realización de las actividades que se derivan del proyecto de intervención.

Actividades del Resultado No.2

- Agendas de la reuniones
- Realización de 3 reuniones con persona enlace, personal y autoridades de COREDUR para discutir, analizar, acordar y determinar las estrategias de creación y funcionamiento de un departamento de equidad de género en el CODEDUR región IV
- Minuta de la reunión y evaluación.

Actividades del Resultado No.3

- Lectura y análisis Bibliográfico relacionado con el Proyecto propuesto y con la Carrera.
- Selección, diseño y aplicación de herramientas para investigación de la realidad de equidad de género en los COCODES que integran el COREDUR Región IV.
- Elaboración de metodología para la realización de los encuentros
- Realización 4 encuentros con la participación de 25 líderes, lideresas y jóvenes para la recopilación de información realidad de equidad de género en los COCODES que integran el COREDUR Región IV.
- Clasificación y ordenamiento de la información
- Vaciado y sistematización de la información obtenida.
- Socialización y análisis de la información
- Evaluación y monitoreo por la persona enlace y Docente de PPS I

Actividades del Resultado No.4

- Revisión bibliográfica
- Selección de técnicas y métodos
- Elaboración e implementación de metodología para la formulación de la propuesta

Estrategias de creación y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género.

- Realización de 4 encuentros con la participación de 30 personas de 1 día c/una para recoger insumos, socialización y aprobación de la propuesta de Estrategias de creación y Funcionamiento de un departamento de Equidad de género que se desarrollará en el Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural de la Región IV.
- Elaboración de las memorias y evaluación de los encuentros

Actividades del Resultado No.5

- Agendas
- Convocatorias
- Visitas
- Realización de 6 reuniones de 25 personas c/una de un día cada una, para re-estructuración de los COCODES con la participación de hombres y mujeres.
- Minutas de las reuniones y evaluaciones.

ESTRATEGIAS DE CREACION Y FUNCIONAMIENTO DE UN DEPARTAMENTO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL CONSEJO REGIONAL DE DESARROLLO URBANO Y RURAL REGION IV JUTIAPA.



JUTAIAPA JUNIO, 2014.

Consejo de

DESARROLLO

Región IV Jutiapa

Perfil de la persona responsable del Departamento de equidad de género en el área de cobertura del Consejo de Desarrollo Urbano y rural de la Región IV.

Datos de identificación del puesto.	
Título del puesto	Responsable del departamento de equidad de género en el área de cobertura del consejo de desarrollo urbano y rural de la región IV.
Ubicación organizacional	Administrativo.
Horario de trabajo	8:00 a 16:00 horas
Puesto inmediato superior	Director ejecutivo.
Puestos bajo su mando	----
Relaciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> a. Personas b. Familias c. Grupos d. Organizaciones e. Comunidades f. Otros profesionales.

Descripción de aspectos sociales y humanos.

Descripción
<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades. - Planificar, implementar, revisar y valorar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y con otros profesionales. - Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias. - Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, dentro de la organización. - Demostrar competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social.

Especificaciones

Concepto	Descripción
Educación	Título Universitario de Trabajador(a), Social, en el grado académico de Licenciado(a).
Experiencia	1 año de experiencia de trabajo con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y con otros profesionales en procesos de desarrollo Comunitario.
Otros factores	Buenas relaciones humanas, aptitud para la ejecución, capacidad para dirigir personas, familia, grupos y organizaciones, Seguridad en la toma de decisiones, Conocimiento de las leyes del país, Habilidad para hablar en público.
Salario	Q. 10,000.00 mensuales más prestaciones de ley.

Líneas Estratégicas de Acción del proyecto.

Estrategia. No. 1

Nombre: Programa Institucional para el desarrollo integral de Organizaciones Comunitarias Mixtas.

Descripción: Implementación de procesos que permita el desarrollo las personas en los aspectos sociales, económicos, políticos y de estado.

No.	Líneas de Acción	Proceso Estratégico	Objetivo	Indicadores	Supuestos
1.	Fortalecer las acciones en la Organización Comunitaria Urbana y Rural con equidad de género.	Presupuestar las actividades dirigidas a la población meta.	Incrementar los indicadores de desarrollo humano en la población de las comunidades del área de cobertura.	5 consejos comunitarios de desarrollo participan activamente en el proyecto.	Instituciones con presencia local se interesan en el proyecto. Y el Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural participa en las actividades de formación a la población meta.
2.	Implementación de actividades, que permitan la participación de las comunidades hombres y mujeres.	Motivación masiva a los grupos de personas de las comunidades Urbano y rural.	Fomentar la participación de las personas bajo condiciones del área rural.	4 grupos de líderes participan en las actividades programadas.	Consejos comunitarios de Desarrollo incorporan hombres y mujeres a su estructura.

3.	Proponer procesos de monitoreo y evaluación en las Organizaciones urbanas y rurales mixtas.	Se desarrollan procesos de monitoreo y evaluación el accionar de las organizaciones.	Conocer las razones del monitoreo y evaluación en los proyectos.	Dos equipos de líderes comunitarios participan en la evaluación de proyectos.	El COREDUR se interesa en los procedimientos de evaluación de proyectos.
----	---	--	--	---	--

Estrategia. No. 2.

Nombre: Participación Ciudadana con enfoque de género.

Descripción: Desarrollar metodologías participativas con pertinencia de género en los programas de desarrollo comunitario.

No.	Líneas de Acción	Proceso Estratégico	Objetivo	Indicadores	Supuestos
1.	Metodologías participativas con pertinencia de género, fomenta el desarrollo social.	Desarrollo de métodos prácticos, para la organización y participación social.	Fomentar la participación de la mujer en los procesos estratégicos a nivel de municipio.	25 líderes participan en las comunidades en actividades sociales.	Personas de otras comunidades se involucran en el proyecto, con el fin de incidir en su localidad.

2.	Integrar la participación de la mujer a la formación estructural de los Consejos de Desarrollo.	Incidir en las mujeres de las comunidades para su incorporación a las organizaciones sociales.	Lograr la participación de las mujeres a formar parte de las organizaciones sociales.	10 mujeres líderes se integran a los Consejos comunitarios de desarrollo.	3 Consejos comunitarios de desarrollo en el área rural integran a mujeres.
3.	Desarrollar actividades para la construcción de capacidades y artes.	Formación ciudadana para el desempeño de artes y oficio.	Desarrollar habilidades y destrezas en los participantes del proyecto.	11 líderes hombres y mujeres de las organizaciones comunitarias participan en la construcción de capacidades.	Hombres y mujeres se interesan para participar en las capacitaciones..

Estrategia. No. 3.

Nombre: Promoción de gestión social y ejecución de proyectos comunitarios con equidad de género

Descripción: creación de líneas base para el fortalecimiento de la gestión social y desarrollo en la ejecución de proyectos.

No.	Líneas de Acción	Proceso Estratégico	Objetivo	Indicadores	Supuestos
1.	Involucrar a Hombres y mujeres equitativamente de proyectos comunitarios	Motivación y promoción dirigida a las persona del municipio, para la ejecución de proyectos.	Potenciar capacidades y habilidades de las personas para fortalecer la gestión social de proyectos.	25 personas de ambos sexos, se interesan en participar y socializar los procesos que determinan un proyecto social.	Miembros del COREDUR, se involucran en el proyecto.
F 2.	Potenciar capacidades y habilidades de las personas con perspectiva de género.	Estimular las habilidades que manifiestan los grupos líderes.	Desarrollar actividades con equidad de género, para fomentar las destrezas.	13 lideresas procedentes de las comunidades rurales se interesan y participan en el proyecto	Las autoridades colaboran con el presupuesto para las actividades sociales.

❖ Estrategias de Creación y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género en el COREDUR Región IV

Las acciones contempladas en la siguiente Resultado del proyecto parten específicamente de las bases legales, de la estrategia para la creación y funcionamiento de un departamento de equidad de género en el COREDUR Región IV. También se estarán plasmando La Misión, La Visión, los Principios: Pensar en grande, Trabajar a partir de datos, Trabajar con mujeres comunitarias inmersas en Desarrollo comunal, Asuma la perspectiva de Derechos Humanos, Respete y desarrolle las capacidades de las mujeres. Hablando de valores, son aspectos importantes que debe poseer una persona en cual son los siguientes: El respeto, la igualdad, la fraternidad, la solidaridad, la dignidad, la cooperación la honestidad, la honradez, la libertad, la responsabilidad, el amor y la sinceridad.

También se encuentra una serie de líneas de acción que llevan un fortalecimiento al Resultado para la creación y funcionamiento de un departamento de equidad de género en el COREDUR Región IV, de procedimientos Metodológicos para la entrega de contenidos que vendrán a servir cómo facilitar el proceso enseñanza aprendizaje.

Misión

Promover, planificar, proponer, coordinar, orientar, fortalecer y dar seguimiento al funcionamiento del departamento de Equidad de Género, promoviendo la igualdad de oportunidades y de derechos entre los hombres y las mujeres

Visión

Ser el departamento modelo donde exista un departamento de Equidad de Género, donde se promocióne y se divulgue, la igualdad y la equidad de derechos, beneficios y oportunidades entre hombre y mujeres, con perspectiva de género en todos los procesos de desarrollo de la Región IV.

Diseño metodológico de las estrategias

Actividades: Estrategias de Creación y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género en el COREDUR región IV.

Estrategias	Principales acciones	Indicadores	Resultados esperados	Responsables
<p>Promover y fortalecer la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones políticas.</p>	<p>Participación de la mujer en cuadros dirigenciales y de Liderazgo.</p>	<p>Las mujeres, individual y colectivamente, toman conciencia sobre cómo las relaciones de poder que atraviesan sus vidas, y ganan la autoconfianza y la fuerza necesarias para transformar las estructuras de dominación de género.</p>	<p>Que las mujeres sean partícipes en Coordinaciones de los COCODES, y lugares donde puedan tomar decisiones.</p>	<p>COREDUR COCODE CODEDE PPS. URL.</p>

<p>Programas y proyectos que contribuyan a la equidad de género, al Desarrollo Humano y al empoderamiento de la mujer y la igualdad entre los sexos.</p>	<p>Fortalecimiento institucional en Equidad de Género. (hombre/mujer)</p>	<p>Adoptar un compromiso político institucional implica posicionar el enfoque de género como tema prioritario en las oficinas del COREDUR.</p>	<p>Participación del hombre y la mujer en actividades en mesas de diálogo donde se planifiquen proyectos sociales, políticos y económicos en el COREDUR O COCODES.</p>	<p>COREDUR COCODE CODEDE PPS. URL.</p>
<p>Promoción y divulgación del proyecto de Equidad de Género a diferentes instituciones gubernamentales, no gubernamentales y la población en general.</p>	<p>Coordinación interinstitucional sobre Equidad de Género.(hombre/mujer)</p>	<p>Planificación de los correspondientes Planes Operativos donde se tome en cuenta la Equidad de Género.</p>	<p>Fortalecidas capacidades institucionales y de la sociedad civil</p>	<p>COREDUR COCODE CODEDE Y otras entidades.</p>
<p>Desarrollo de Capacidades sobre Equidad de Género (Hombre/mujer.</p>	<p>Formación y capacitación en género.</p>	<p>Desarrollo de un programa de Sensibilización 3</p>	<p>Mujeres lideresas participaron en los procesos de capacitación</p>	<p>PPS. URL. COREDUR</p>

		veces al año.	permanente.	COCODE
El diseño e implementación de proyectos específicos dirigidos a la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres y los hombres	Creación de un departamento de Género	Personal del COREDUR, se apropia del Proyecto de Equidad de Género.	Esta la existencia de un departamento de Equidad de Género en el COREDUR-	CODEDE PPS URL. PERSONAL DEL COREDUR.

Principios

1. Pensar en grande.

- ❖ Planifique de forma que empodere a las mujeres y a las comunidades locales
- ❖ Reconstruir en formas que apunten a las raíces de la vulnerabilidad, incluyendo las desigualdades sociales y de género.
- ❖ Crear oportunidades significativas para la participación y el liderazgo de las mujeres
- ❖ Asegurarse de que las mujeres se benefician de la recuperación económica y de los programas de apoyo a ingresos y apoyo social
- ❖ Dar prioridad a los servicios sociales de mujeres.
- ❖ dar pasos prácticos para empoderar a las mujeres.

2. Trabajar a partir de datos.

- ❖ Recolectar y solicitar datos por género
- ❖ Entrenar y emplear a mujeres en las evaluaciones comunitarias y en la investigación de seguimiento.
- ❖ Indagar sobre el conocimiento de las mujeres sobre los recursos ambientales y la complejidad comunitaria.
- ❖ Identificar y evaluar necesidades específicas de sexo, por ejemplo, mujeres trabajadoras desde el hogar, la salud mental de los hombres, mujeres
- ❖ Monitorear el cambio en el tiempo y en diferentes contextos

3. Trabajar con mujeres comunitarias inmersas en Desarrollo comunal.

Las organizaciones comunitarias de mujeres poseen intuición, información, experiencia, redes y recursos.

- ❖ Grupos de mujeres con experiencias de equidad de género.
- ❖ Grupos de acción ambiental.
- ❖ Grupos de defensa enfocados en niñas y mujeres, por ejemplo activistas de paz
- ❖ Grupos de asociación de vecinos/as de mujeres.

- ❖ Organizaciones basadas en la fe y de servicios.
- ❖ Mujeres profesionales, por ejemplo, educadoras, científicas.

4. Asuma la perspectiva de Derechos Humanos.

Fundamente todas las iniciativas sobre el conocimiento de la diferencia y sobre contextos culturales, económicos, políticos y sexuales específicos, no sobre generalizaciones falsas.

- ❖ Las mujeres sobrevivientes son las primeras en dar respuesta y en la reconstrucción son de vital importancia , no víctimas pasivas,
- ❖ Las madres, abuelas, y otras mujeres son de vital importancia en la sobrevivencia y recuperación de niños y niñas, pero las necesidades de las mujeres pueden diferir de la de niños/niñas
- ❖ No todas las mujeres son madres o viven con hombres.
- ❖ Las mujeres no son económicamente dependientes sino que son productoras, trabajadoras comunitarias, y ganan salarios.
- ❖ Las normas de género también pueden poner en riesgo a niños y hombres, por ejemplo, respecto a su salud mental, el asumir riesgos, accidentes
- ❖ Mujeres marginadas (por ejemplo, indocumentadas, HIV/SIDA, castas bajas, indígenas, trabajadoras sexuales) tienen perspectivas y capacidades únicas.
- ❖ No existe una “talla única”: las necesidades y deseos culturalmente específicos deben ser respetados, por ejemplo las prácticas religiosas tradicionales de las mujeres, ropa, higiene personal, normas de privacidad.

5. Respete y desarrolle las capacidades de las mujeres.

- ❖ Las iniciativas democráticas y participativas ayudan más a las mujeres y a las niñas.
- ❖ Tanto a las mujeres como a los hombres se les debe asegurar las condiciones de vida necesarias para el disfrute de sus derechos humanos fundamentales, así

como para simplemente sobrevivir. El riesgo aumenta para niñas y mujeres en situaciones de crisis en los siguientes aspectos:

- ❖ Abuso sexual y violación.
- ❖ Abuso de parte de parejas íntimas.
- ❖ Explotación de parte de traficantes, por ejemplo, para el trabajo doméstico, agrícola y sexual
- ❖ La erosión o pérdida de derechos de tierra adquiridos
- ❖ Matrimonios tempranos o forzados
- ❖ Acceso reducido o pérdida de acceso a servicios de cuidado de salud reproductiva.
- ❖ Control de parte de los hombres sobre los recursos económicos de recuperación y reconstrucción.

6. Respete y desarrolle el derecho de las mujeres.

Evite sobrecargar a las mujeres que ya de por sí llevan cargas pesadas de trabajo y responsabilidades familiares, las cuales probablemente aumenten.

Valores

Los valores desarrollan virtudes que poniéndolas en práctica diariamente en nuestro ambiente benefician a nuestro entorno y a la sociedad en general. Los valores se delimitan por una cultura, grupo, religión, hábitos o tradiciones.

Por medio de la paz logramos buenas relaciones sociales. El respeto es la expresión de consideración que se hace a terceros y así mismo. La igualdad es sinónimo de equidad, todos tenemos los mismos derechos. La fraternidad es la acción noble que promueve la unión entre los integrantes de una organización. La solidaridad expresamos el apoyo a una causa. La dignidad es el respeto que debemos tener al comportarnos. La cooperación es la asistencia que ofrecemos de manera desinteresada. Cuando nuestro comportamiento es correcto decimos que existe la honestidad.

La honradez es la conducta intachable. La libertad es el valor más apreciable ya que es la forma de expresar por voluntad propia nuestros actos, no sentimos presión u obligación por nada ni por nadie. Responsabilidad es responder a nuestros actos. Por medio del amor expresamos el afecto personal y buena voluntad. La sinceridad es la expresión de veracidad.

Bases legales

Constitución Política de la República de Guatemala

- ❖ Ley de Desarrollo Social.
- ❖ Ley General de Descentralización
- ❖ Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto No. 11-2002
- ❖ Código Municipal.
- ❖ Reglamento de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Acuerdo Gubernativo 461-2002.
- ❖ Reglamento de la Ley General de Descentralización Acuerdo Gubernativo No. 312-2002.

Líneas de acción

- ❖ Organización de grupos de trabajo en la dependencia con el propósito de concientizar la participación del hombre y la mujer en la toma de decisiones de la comunidad y el fortalecimiento del Departamento de Equidad de Género.
- ❖ Realizar estudios de investigación sobre Integración de COCODES, donde se encuentre la participación de la mujer, para obtener un diagnóstico real donde participen hombres y mujeres, que servirán para el funcionamiento del Departamento de Equidad de Género.
- ❖ Elaborar una planificación específica del Programa de Equidad de Género, donde se encuentren inmersas las actividades a realizar en el Departamento de Equidad de Género.

- ❖ Realización de Programas de Sensibilización sobre Equidad de Género, para que pueda funcionar un Departamento de Equidad de Género.
- ❖ Gestión de documentación Bibliográfica, para el funcionamiento del Departamento de Equidad de Género.
- ❖ Promoción y divulgación de la creación del departamento de Equidad de Género.
- ❖ Gestión de Recurso Humano idóneo, para capacitaciones específicas.

Metodología

Conversaciones: Las cuales permitan obtener un mayor contacto con el personal del COREDUR, por el Ejecutivo del COREDUR y busquen establecer una relación amena entre los y las trabajadoras, teniendo como finalidad hacer partícipes y concientizar a los interesados sobre el funcionamiento del Departamento de Equidad de Género: Los temas a desarrollarse son:

- ❖ Desigualdad e inequidad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral.
- ❖ Obstáculos para la equidad de género en Jutiapa.
- ❖ Estereotipos sexistas que persisten dentro de la sociedad jutiapaneca
- ❖ Igualdad de oportunidades.
- ❖ Reivindicación sobre la posición y condición de género en búsqueda de la equidad.

Cada charla tiene un aproximado de duración de 45 minutos, y en ella se solicitó la participación activa de los oyentes, buscando a la vez que cuenten sus experiencias y propongan nuevas ideas para facilitar los objetivos propuestos.

Integración del grupo promocional: con este grupo se pretendió delegársele la misión de impulsar la propuesta a seguir, promoviendo las instancias necesarias y buscando la colaboración del personal la creación de una unidad de género dentro del COREDUR, unidad que permitirá darle la oportunidad no solo al sexo masculino; sino que le dé la oportunidad a la mujer de desenvolverse y poder optar al logro de sus objetivos.

Mapeo de la composición y participación de hombres y mujeres en los COCODES- que integran el COREDUR región IV.

Los principios que esta oportunidad son aspectos fundamentales que no tienen que perderse de vista, para hacer realidad dicha estrategia; los valores base para comportamiento y conductas que no permitan declinar a la mujer ante una serie de acontecimientos que puedan darse, por criterios tradicionales.

Las Líneas de acción, están encaminadas a que la teoría debe convertirse en práctica, por lo cual deben de existir evidencias de logro que en esta oportunidad, deben realizarse. La Metodología, será la forma y la manera cómo es que vamos a elaborar los contenidos y como va hacer la forma de entrega.

Misión

Realizar un Mapeo de la composición y participación de hombres y mujeres en los COCODES, para promover la igualdad y la equidad de género Y para tener conocimiento amplio de cómo se encuentra la estructura de las organizaciones sociales, con la cual trabajan en EL CONSEJO REGIONAL DE DESARROLLO URBANO Y RURAL, REGIÓN IV, SURORIENTE, JUTIAPA, JUTIAPA.

Visión

Ser el departamento modelo donde exista un departamento de Equidad de Género, donde se dé la participación de la mujer y el hombre, en todos los órganos de toma de decisión y mando en las diferentes organizaciones de carácter social, económico político y otras

ACTIVIDADES: Mapeo de la composición y participación de hombres y mujeres en los COCODES- que integran el COREDUR región IV.

Estrategias	Principales acciones	Indicadores	Resultados esperados	Responsables
Promover y fortalecer la Investigación sobre la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión.	Mapeo de participación de la mujer en cuadros dirigenciales y de Liderazgo.	Participación de la mujer en el cambio de estructuras sobre equidad de género.	Cuantificación de la mujer en Organizaciones sociales, COCODES Y OTROS.	COREDUR COCODE CODEDE PPS. URL.
Programas de desarrollo donde este la participación de la mujer, en la toma de decisiones en los COCODES.	Mapeo del Fortalecimiento institucional en Equidad de Género. (hombre/mujer)	Se da la inclusión de la mujer en los programas del COREDUR.	Participación Real del hombre y la mujer en actividades de planificación de programas y proyectos.	COREDUR COCODE CODEDE PPS. URL.
Programas de investigación interinstitucional, que trabajan con Equidad de	Mapeo de las Coordinaciones interinstitucionales sobre Equidad de	Se planifican planes operativos en las instituciones sobre equidad	Qué el hombre y la mujer participando en los proyectos que realizan las instituciones.	COREDUR COCODE CODEDE

Género.	Género.(hombre /mujer)	de género.		Y otras entidades. PPS. URL.
Desarrollo de habilidades, destrezas y capacidades del hombre y la mujer, sobre Equidad de Género.	Mapeo sobre la Formación y capacitación en género.	Ubicación estratégica de Centros de Formación y Capacitación sobre Equidad de Género	Mujeres y hombres participando en Proyectos de Capacitación sobre Equidad de Género.	COREDUR COCODE CODEDE PPS. URL.
Implementación de diseños, perfiles, programas, agendas, estrategias y contenidos, para la creación de un departamento de Equidad de Género.	Mapeo sobre La Creación de un departamento de Género	Personal del COREDUR, se apropia del Proyecto de Equidad de Género.	Existencia y funcionalidad de un departamento de Equidad de Género.	PERSONAL DEL COREDUR. PPS. URL

Principios

- ❖ Planificación de investigaciones sobre cuantificación de hombres y mujeres en COCODES.
- ❖ Realización de Mapeos de organización o COCODES con participación de hombres y mujeres.
- ❖ Mapeos de contenidos para capacitaciones sobre equidad de género.

Valores

- ❖ El respeto es la expresión de consideración que se hace a terceros y así mismo.
- ❖ La igualdad es sinónimo de equidad, todos tenemos los mismos derechos.
- ❖ La fraternidad es la acción noble que promueve la unión entre los integrantes de una organización. La solidaridad expresamos el apoyo a una causa.
- ❖ La dignidad es el respeto que debemos tener al comportarnos.
- ❖ La cooperación es la asistencia que ofrecemos de manera desinteresada.
- ❖ La honestidad cuando nuestro comportamiento es correcto.
- ❖ La honradez es la conducta intachable.
- ❖ La libertad es el valor más apreciable ya que es la forma de expresar por voluntad propia nuestros actos, no sentimos presión u obligación por nada ni por nadie.
- ❖ Responsabilidad es responder a nuestros actos.
- ❖ Por medio del amor expresamos el afecto personal y buena voluntad.
- ❖ La sinceridad es la expresión de veracidad.

Metodología

- ❖ Metodología de Investigación- Acción.
- ❖ Participación comunitaria.
- ❖ Técnica expositiva.
- ❖ Técnica demostrativa.
- ❖ Lluvia de Ideas.

Mapeo de la región IV



RESUMEN ESTADISTICO DE FICHA DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL BASE COCODES											
DEPARTAMENTO DE JUTIAPA AL 31 OCTUBRE 2013											
No. Municipios	17										
CEUF											
MUNICIPIO	EXISTE	DOCUMENTO QUE ACREDITA	CANTIDAD DE COCODES	%	CANTIDAD DE COMUNIDADES	DIFERENCIA	%	COCODES		MUJERES PRESIDENTES DE COCODES	HOMBRES PRESIDENTES DE COCODES
	COMUNIDAD							URBANOS	RURALES		
1. Jutiapa	SI	ACTA	155	79.08%	196	41	20.92%	10	145	14	141
2. Quesada	SI	ACTA	21	68%	31	10	32%	1	20	2	19
3. San José Acatempa	SI	ACTA	10	91%	11	1	9%	1	9	1	9
4. Jalpatagua	SI	ACTA	34	94%	36	2	6%	2	32	2	32
5. Moyuta	SI	ACTA	89	97%	92	3	3%	16	73	6	83
6. Pasaco	SI	ACTA	13	39.39%	33	20	60.61%	1	12	1	12
7. Conguaco	SI	ACTA	50	92.59%	54	4	7.41%	1	49	6	44
8. Comapa	SI	ACTA	64	89%	72	8	11%	4	60	5	59
9. Zapotitlán	SI	ACTA	24	100%	24	0	100%	1	23	0	24
10. El Adelanto	SI	ACTA	9	91.00%	11	1	9.00%	1	8	2	7

El Programa del departamento de Equidad de Género que se desarrolla en el Consejo de Desarrollo Urbano y Rural de la Región IV.

La programación, es una de las bases fundamentales para el funcionamiento del departamento de Equidad de Género, del Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, Región Suroriente, Jutiapa, el cual el mismo parte de los principios y objetivos dotados a la institución. Es importante hacer resaltar las actividades que en esa oportunidad se estarán realizando, dentro de ellas los principios y valores conductuales de cada una de las Mujeres y los hombres que estarán participando, así también las líneas de acción que son fuentes principales para el desarrollo de los diferentes contenidos, dicho en otras palabras el sostenimiento de la programación. Así también podemos tomar en cuenta la importancia de las bases legales para el desenvolvimiento o desarrollo de las diferentes programaciones.

También los procedimientos Metodológicos para la entrega de contenidos que vendrán a servir cómo facilitar el proceso enseñanza aprendizaje. Así también la importancia de las Conclusiones y las Recomendaciones para tener conocimientos amplios sobre el contenido en sí, del programa.

Misión

La planificación existente de un programa de capacitación para los diferentes COCODES, para que sea funcional el departamento de Equidad de Género, del CONSEJO REGIONAL DE DESARROLLO URBANO Y RURAL, REGIONAL IV, Suroriente, Jutiapa. COREDUR

Visión

Ser el departamento modelo donde existan variedad de programaciones para la funcionalidad de un departamento de Equidad de Género, donde se dé la participación de la mujer y el hombre, en todos los órganos de toma de decisión y mando en las diferentes organizaciones de carácter social, económico político y otras.

ACTIVIDADES: Estrategia para la Elaboración de un Programa del departamento de Equidad de Género que se desarrolla en el Consejo de Desarrollo Urbano y Rural de la Región IV.

Estrategias	Principales acciones	Indicadores	Resultados esperados	Responsables
<p>Promover y fortalecer los programas y proyectos sobre la participación y ponderación de las mujeres en los espacios de toma de decisión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Ubicación de Centros de Capacitación. ❖ Elaboración de planificaciones sobre Equidad de Género. ❖ Desarrollo y elaboración de agendas para la prosecución de capacitaciones. ❖ Clasificación de Contenidos a impartir sobre Equidad de Género. ❖ Sistematización de contenidos. ❖ Elaboración de Material Didáctico para entrega de contenidos de 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Centros de capacitación ubicados. ❖ Planificaciones elaboradas. ❖ Agendas de capacitación elaboradas. ❖ Contenidos clasificados. ❖ Se encuentran las estructuras secuenciales de los contenidos. ❖ Material didáctico elaborado. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ se dio la participación del hombre y la mujer. ❖ Se desarrolló la planificación sobre Equidad de Género. ❖ Se desarrollaron las agendas de capacitación sobre Equidad de Género. ❖ Se impartieron los contenidos sobre equidad de género. ❖ Se facilitó el desarrollo de la actividad. ❖ El proceso enseñanza-aprendizaje se facilitó a los hombres y mujeres. ❖ Se logró la integración y participación de hombres y 	<p>COREDUR</p> <p>COCODE</p> <p>CODEDE</p> <p>Personal de otras entidades.</p> <p>PPS. URL.</p>

	<p>Equidad de Género.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Implementación de Metodologías para el desarrollo de actividades de Equidad de Género. ❖ Autogestión de Recursos para la entrega de contenidos de Equidad de Género. (equipo, humanos y materiales). ❖ Procesos evaluativos de la actividad de capacitación de Equidad de Género. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Metodologías elaboradas. ❖ Recursos oportunos. ❖ Procesos evaluativos elaborados por medio de la observación y pregunta directa al final de capacitación. 	<p>mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se impartieron las Capacitación sobre Equidad de Género a hombres y mujeres. ❖ Los resultados o evidencias de logro fueron positivos, ya que se lograron los objetivos propuestos sobre Equidad de Género. 	
--	---	---	---	--

Principios

- ❖ Objetivos del programa de capacitación definidos sobre Equidad de Género.
- ❖ Sistematización de Contenidos a desarrollar en el programa de Equidad de Género.
- ❖ Aspectos motivacionales, adaptables al momento y el contenido.
- ❖ Ordenamiento de Actividades a desarrollar en el programa de Equidad de Género.
- ❖ Metodologías participativas apropiadas y oportunas.
- ❖ Procesos Evaluativos, durante la actividad y después de la actividad.
- ❖ Los responsables de la actividad deben ser responsables y puntuales.

Valores

- ❖ El respeto es la expresión de consideración que se hace a terceros y así mismo.
- ❖ La igualdad es sinónimo de equidad, todos tenemos los mismos derechos.
- ❖ La fraternidad es la acción noble que promueve la unión entre los integrantes de una organización.
- ❖ La solidaridad expresamos el apoyo a una causa.
- ❖ La dignidad es el respeto que debemos tener al comportarnos.
- ❖ La cooperación es la asistencia que ofrecemos de manera desinteresada.
- ❖ La honestidad cuando nuestro comportamiento es correcto.
- ❖ La honradez es la conducta intachable.
- ❖ La libertad es el valor más apreciable ya que es la forma de expresar por voluntad propia nuestros actos, no sentimos presión u obligación por nada ni por nadie.
- ❖ Responsabilidad es responder a nuestros actos.
- ❖ Por medio del amor expresamos el afecto personal y buena voluntad.
- ❖ La sinceridad es la expresión de veracidad.

Bases legales

Constitución Política de la República de Guatemala

- ❖ Ley de Desarrollo Social.

- ❖ Ley General de Descentralización
- ❖ Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto No. 11-2002
- ❖ Código Municipal.
- ❖ Reglamento de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Acuerdo Gubernativo 461-2002.
- ❖ Reglamento de la Ley General de Descentralización Acuerdo Gubernativo No. 312-2002.

Líneas de acción

- ❖ Ubicación estratégica de los COCODES, para el desarrollo de la programación de Equidad de Género.
- ❖ Establecimiento de Horario, conforme a disponibilidad de Tiempo de las organizaciones.
- ❖ Organización de Capacitaciones sobre Equidad de Género.
- ❖ Manual de Contenidos de Equidad de Género.
- ❖ Métodos y Técnicas a Utilizar en las capacitaciones.
- ❖ Resultados, Procesos evaluativos y evidencias de logro durante la capacitación y después.
- ❖ Aplicación del proceso educativo en las organizaciones sociales.

Metodología

La misma se realiza a través de la organización de grupos, donde todos interactúan, sobre los diferentes conocimientos adquiridos en las capacitaciones, donde se da la acción participativa

Programación

Población objetivo	Facilitadores lugar	Lugar
Hombres, mujeres que integran y que no integran los COCODES	Técnico II César Augusto de Paz Lemus	Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, Región IV, Jutiapa.
General	Objetivos específicos del taller	Resultados
<p>Crear el funcionamiento de un departamento de equidad de género en el área de Cobertura del Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, Región IV, Jutiapa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fomentar la participación de la mujer en los procesos estratégicos a nivel del municipio. ❖ Lograr la participación de las mujeres a formar parte de las organizaciones sociales. ❖ Desarrollar habilidad y destrezas en los participantes del proyecto. ❖ Fortalecer las acciones en la Organización Comunitaria Urbana y Rural con equidad de género. ❖ Fomentar la participación de las mujeres bajo las condiciones del área rural. ❖ Conocer las razones del monitoreo o evaluación en los proyectos. ❖ Potenciar capacidad y habilidades 	<p>Resultado No.1.</p> <p>Se dan conocer los conocimientos generados a los participantes sobre las Estrategias para la creación y funcionamiento de un departamento de equidad de género en el COREDUR región IV.</p> <p>Resultado No.2.</p> <p>Se da a conocer a los participantes el Mapeo de la composición y participación de hombres y mujeres en los COCODES- que integra el COREDUR región IV.</p>

	<p>de las personas para fortalecer la gestión social de proyectos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Desarrollar actividades con equidad de género, para fomentar las destrezas. ❖ Selección de técnicas y métodos. ❖ Elaboración e implementación de metodología para la formulación de la propuesta Estrategias de creación y funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género. ❖ Realización de 4 encuentros con la participación de 30 personas de 1 día c/una para recoger insumos, socialización y aprobación de la propuesta de Estrategias para la creación del departamento de Equidad de género que se desarrollará en el COREDUR ❖ Elaboración de las memorias y evaluación de los encuentros. 	<p>Resultado N.3.</p> <p>Se da a conocer a los participantes sobre el Programa del departamento de Equidad de Género que desarrolla en el Consejo de Desarrollo Urbano y Rural de la Región IV.</p> <p>Resultado No.4. Se da a conocer a la Organización del Plan de sostenibilidad (seguimiento) en base al programa del departamento de Equidad de género.</p>
--	---	--

Horarios	Temas	Actividades	Responsables
8:00 a 8:20	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acreditación de los participantes. ➤ Inauguración oficial y Objetivos del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Inscripciones y entrega de gafetes. ❖ Oración/ invocación. ❖ Entonación del himno nacional. ❖ Palabras de autoridades. ❖ Objetivos del Programa, objetivos del taller y la articulación de los dos módulos que se abordarán en esta actividad. 	<p>Jefe Consejo Regional PPS. Trabajo Social URL</p>
8:20 a 9:00	<p>1. Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto número 11-2002 del congreso de la República de Guatemala.</p> <p>2. Naturaleza, Principios y Objetivo Artículo 2. 1. Naturaleza. Artículo 2. 2. Principios.</p>	<p>Información general sobre la funcionalidad de consejos de desarrollo urbano y rural, región IV, Jutiapa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Entrega de material didáctico sobre la funcionalidad de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. ❖ Dinámica para la organización de grupos de trabajo. ❖ Informe que cada grupo deben nombrar un expositor y un secretario. ❖ Realización de una plenaria para la exposición de los grupos organizados, usando un máximo de 5 minutos ❖ Retroalimentación con Material Didáctico. 	<p>Jefe Consejo Regional PPS. Trabajo Social URL</p>
9:00 a 9:30	<p>3. Trabajo social</p> <p>3.1. Gerencia Social:</p> <p>3.2. Herramientas de la Gerencia Social:</p>	<p>Exploración de conocimientos previos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Entregue cartulina partida en cuadros donde identifique, trabajo, social, gerencia social, análisis de, entorno, análisis de, involucrados, análisis de, escenarios, análisis de, problemas: 	<p>Jefe Consejo Regional PPS. Trabajo Social URL</p>

		<p>3.3. Análisis de entorno:</p> <p>3.4. Análisis de involucrados:</p> <p>3.5. Análisis de escenarios:</p> <p>3.6. Análisis de problemas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Escriba en el pizarrón, los nombres que tienen que unificar y que piensen y escriban cada uno de los contenidos completos. ❖ Luego viene el surgimiento de dudas de cada uno de los grupos. ❖ Concluyendo con la exposición del responsable sobre el desarrollo de los temas antes mencionados, dándoles a conocer en qué consiste cada uno de ellos. 	
<p>9:30</p> <p>10:00</p>	<p>a</p>	<p>4. Género:</p> <p>4.1. Equidad de género:</p> <p>4.2. La dimensión de género: un nuevo factor de inserción precaria</p> <p>4.3. Participación Ciudadana y Equidad de Género:</p> <p>4.4. Condiciones de género: igualdad y desigualdad</p> <p>4.5. Género y mercado de trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">Método comparativo</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se ubican frente al grupo un hombre y una mujer. ❖ Todas las personas deben escribir cuales son las obligaciones y derechos del hombre y de la mujer. <p>Preguntas ¿Por qué el hombre toma decisiones?</p> <p>Preguntas ¿Por qué el hombre no deja que la mujer toma decisiones?</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Los responsables de la actividad deben clasificar y clarificar las funciones del hombre y la mujer en los procesos de desarrollo. 	<p>Jefe Consejo Regional PPS. Trabajo Social URL</p>

	4.6. Estrategia:		
10:00	REFACCIÓN		
10:15 a 10:45	<p>5. Derechos Humanos:</p> <p>5.1 Los Derechos Humanos y la Mujer.</p> <p>5.2. La integración de la mujer en el desarrollo.</p> <p>5.3. Mujer y Educación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Análisis crítico de los participantes por la misma técnica grupal. ❖ Recepción de lo escrito por cada uno por cada uno de los grupos, sujetos a ❖ críticas, por los diferentes grupos. ❖ Reafirmación de contenidos por medio de los encargados de la actividad. 	<p>Jefe Consejo Regional</p> <p>PPS. Trabajo Social URL</p>
10:45 a 11:00	<p>6. La Familia</p> <p>6.1.. La Escuela</p> <p>6.2. Mujer y ciencia:</p> <p>6.3. La Coeducación</p> <p>6.4. La educación y sus repercusiones en el desarrollo.</p> <p>6.5. Posición sobre la equidad de género que no se convierta en feminismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Realice una actividad que le permita organizar cinco grupos. ❖ Distribuya a cada grupo los temas: La familia, La Escuela, La Mujer y Ciencia, La Coeducación, La Educación y sus repercusiones en el desarrollo, Posición sobre la equidad de género que no se convierta en feminismo. ❖ Se realizará la técnica del Debate. ❖ Es muy importante que cierre el momento de cada presentación escuchando aportes, comentarios y aclarando dudas del resto de participantes. 	<p>Jefe Consejo Regional</p> <p>PPS. Trabajo Social URL</p>

11:00 a 11:45	7. Bases legales para constituir estrategias de Creación para un departamento de Equidad de Género en el COREDUR.	❖ Quienes integran el CONADE, COREDE, CODEDE, COMUDE, COCODE, sus bases legales y la funcionalidad.	Jefe Consejo Regional PPS. Trabajo Social URL
--------------------------	--	---	--

Metodología: Se implementará la Metodología activa - participativa, cualitativa y cuantitativa que permitirá el logro de los objetivos y resultados planteados. A la vez, busca incentivar la participación de los ciudadanos hombres y mujeres en la búsqueda del respecto, las relaciones equitativas y mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de las personas de la región IV Jutiapa.

Materiales: Folletos, cartulina, marcador, mesas, sillas, sellador.

Sistema de evaluación: Se logrará que los miembros de los COCODES participen junto con el personal de COREDUR para desarrollar los procesos de conocimientos relacionados con la sostenibilidad del proyecto y evaluación de resultados en beneficio de las Organizaciones.

Plan de sostenibilidad

El plan de sostenibilidad lo definiremos como “la satisfacción de necesidades presentes sin comprometer a las generaciones venideras. Podemos decir que la sostenibilidad es el equilibrio que debe de mantenerse en todos los ámbitos de la vida, como el impacto ambiental, económico, social, político, salud. Esto implica dar mucha atención a muchas necesidades básicas como, comida, ropa, lugar donde vivir y trabajo entre otros.

El Plan de Sostenibilidad, como su nombre lo indica sostendrá o será un soporte para que dicho proyecto no pueda derribarse, sino que tenga procedimientos metodológicos, técnicas, contenidos a desarrollar, en sí una serie de componentes, ejes transversales, principios, valores, que sean constantes en los rubros de capacitación tanto para los integrantes de la Institución COREDUR, COCODES, ONG`S, en sí todo el sistema Gubernamental y no Gubernamental.

Teniendo esta definición comprenderemos sobre la necesidad que tiene, la elaboración de un Plan de Sostenibilidad de Equidad de géneros, donde daremos a conocer , los componentes reales, los ejes transversales, las estrategias, los enfoques de diferentes ángulos, un cronograma de actividades para clarificar la sistematización de las mismas, como surge el presupuesto para el plan de sostenibilidad, metodologías para aplicarlas, un cuadro de síntesis de actividades realizadas, el análisis de resultados, la elaboración de un diagnóstico, la elaboración de estrategias y por último el análisis de resultados sobre la inmersión a la comunidad y los métodos y técnicas utilizadas

El significado más común es que las mujeres y los hombres deben tener las mismas oportunidades en términos de derechos formales y de acceso a iguales beneficios en el plano educativo, del trabajo remunerado, del status social y de bienes económicos.

Lo cierto es que hoy en día este concepto está siendo revisado por distintas corrientes teóricas vigentes dentro de los Estudios de la Mujer, las que en trazos gruesos podrían clasificarse como igualitaristas y de la diferencia.

Justificación

Dentro del Componente del ámbito social, cabe mencionar que la población actualmente ha sufrido un crecimiento poblacional exagerado, ubicando sociedad rural y sociedad urbana, cuyas características étnicas ancestralmente son de raza Xinca, políticamente y socialmente el hombre tiene incidencia tomándosele en cuenta en diferentes clases de organización social, la mujer tiene participación activa en las asambleas de vecinos; pero no tiene toma de decisiones en ningún cargo que se le otorgue. Económicamente los campesinos del área rural, tienen una dependencia específica en la agricultura, y cierta parte en la ganadería, así también las mujeres tienen una dependencia de sostenibilidad de la familia. Culturalmente o educativamente casi en su totalidad el hombre tiene mayores facultades para seguir estudiando, ya que a la mujer se le ha dado un grado de marginalidad muy grande debido a las creencias de cada una de las diferentes comunidades. Así también cabe mencionar que las comunidades son muy religiosas, donde se manifiestan varias, dentro de ellas, el catolicismo, evangélicos, testigos de Jehová, adventistas y otros. Dentro de las costumbres que tienen son que la mujer tiene que tener permanencia de atención en la casa y el hacer todos los quehaceres de la familia. Existen variedad de organizaciones específicas; pero específicamente la participación en los COCODES, donde la mujer ocupa cargos sin tener ninguna ponderación.

Principios y valores que se desarrollarán en el proceso de seguimiento.

El plan de sostenibilidad de equidad de género se fundamenta en los siguientes principios:

1. Reducir la desigualdad entre mujeres y hombres para acceder y controlar los recursos y servicios del desarrollo.
2. Promover la participación en la toma de decisiones de las mujeres como actores claves en la prevención situacional y social de la violencia.
3. Reconocer la identidad de todos y todas las participantes.
4. Fortalecer la capacidad organizacional y de planificación en prevención de la violencia y el crimen, basada principalmente en sus propios valores sociales y culturales (cosmovisión).
5. Fortalecer la coordinación con actores institucionales para viabilizar iniciativas de prevención de la violencia contra la mujer, la niñez y la adolescencia.

Así también es importante manejar un eje de Educación en valores:

- | | |
|-----------------|--|
| 1.- Personales: | La mujer debe ser una persona de éxito, debe caracterizarse por sus convicciones profundas, debe ser una persona puramente práctica. Sus convicciones son reales, las cree, las vive, por lo que las puede transmitir y enseñar a otros. |
| 2.- Sociales | Debe desenvolverse con facilidad y naturalidad dentro del contexto donde se encuentre, participando y tomando decisiones en todo ámbito social. |
| 3.- Culturales | La mujer debe subir los niveles educativos, y proyectarse positivamente, creyendo que ella puede hacerlo y que nada la detendrá. |
| 4.- Ecológicos | La ecología humana tiene que ser, fundamentalmente, una |

ciencia dirigida a la construcción de significados culturales y vínculos sociales que nos permitan construir un mundo sinfónico abierto a la vida y a la realización plena del ser humano en el horizonte relacional con el mundo de la vida.

Lo espiritual amiga, es lo específicamente "humano" y es, en ese núcleo, donde descubres los valores y te decides a vivir una vida anclada en los principios, lo cual te lleva a ascender como persona.

Objetivo superior

Eliminar la disparidad entre los géneros en todos los niveles de la participación de la mujer en los COCODES, promoviendo la autonomía y la toma de decisiones de la mujer.

Propósitos

- Fortalecer y ampliar el conocimiento del personal institucional, mediante procesos de autoformación y formación técnica, contribuyendo así a la calidad y sensibilización en el trabajo que se realiza en el COREDUR sobre Equidad de Género.
- Mejorar el proceso de planificación en el COREDUR a todo nivel (planes operativos, proyectos, informes, evaluaciones, entre otros), tomando en cuenta acciones encaminadas al fortalecimiento de la participación de las mujeres y hombres.
- Contribuir al proceso de concientización y sensibilización en los grupos metas, desarrollando acciones de forma separada y en conjunto que permitan el análisis, reflexión sobre las relaciones hegemónicas existentes en su entorno y contribuir a la existencia de una sociedad equitativa entre hombres y mujeres.
- Crear mecanismos y estructuras institucionales que coadyuven a la implementación efectiva de la política de equidad de derecho entre hombres y mujeres.

- Fortalecer técnica y metodológicamente el equipo de equidad de derechos entre hombres y mujeres mediante la participación en actividades de capacitación y formación a nivel externo de la organización.

Componente

- ❖ Aportar al fortalecimiento de la equidad de género en la organización de los COCODES. Promover el debate y análisis de la realidad de las mujeres y las relaciones de género en los COCODES y el ámbito en la cual se desarrollan.
- ❖ Promover el estudio de la situación, condición y posición de las mujeres, aplicando metodologías especializadas de los estudios de la mujer, género y feminismo.
- ❖ Incorporar la perspectiva de género en los COCODES, para fortalecer la formación integral de la mujer.
- ❖ Potenciar la participación de las mujeres en la conducción de los COCODES y en los espacios públicos de la sociedad, para construir una democracia con equidad y con justicia.
- ❖ Proponer políticas públicas y leyes que coadyuven a eliminar la opresión, exclusión y discriminación de las mujeres en los COCODES.
- ❖ Diseñar y apoyar proyectos y acciones, con base en el enfoque de género, dirigidos a este sector de la Población Urbana y Rural, orientados a la integración de proyectos rentables y sostenibles.
- ❖ Promover el desarrollo integral de hombres y mujeres, impulsando acciones de organización, participación, educación, salud, economía campesina, incidencia y autogestión, enfatizando el respeto a los derechos humanos, económicos, sociales, políticos y culturales.

Cultura de Sostenibilidad

Comprende los mecanismos socio organizativo y económico financieros que la institución utiliza para darle sostenibilidad al proyecto de Equidad de Género (mujer-hombre). La sostenibilidad del proyecto de equidad de género se define como la satisfacción de necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las próximas (hombres y mujeres) satisfaciendo sus necesidades. La sostenibilidad de equidad de género, propone equilibrar el impacto ambiental, económico y de responsabilidad social, dado que reconoce el continuo crecimiento de la población.

Componentes	Propósitos	Participantes
<p>Componente Técnico</p>	<p>Participación en los Talleres Locales, Municipales y Regionales de Sensibilización en Equidad de Género.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar un Programa para el Desarrollo de la Equidad de Género en las Acciones de Sensibilización en Equidad de Género. ▪ Complemento de los Diagnósticos incorporando el tema de Género. ▪ Identificar y reorientar procesos para el desarrollo del tema de Género ▪ Programar acciones para atender la problemática detectada, en materia de Equidad de Género. ▪ Seguimiento y Evaluación a las acciones desarrolladas ▪ Sensibilización para La Gerencia y Personal Operativo y Revisión en base a los Indicadores definidos Evaluación Participativa ▪ Proceso para el Desarrollo del Enfoque de Género en Las Gerencias Estatal, Reprogramación y ajustes al Programa. 	<p>Hombres y Mujeres a nivel Local, municipal y Regional.</p>
<p>Componente de Gestión</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Es el encargado de dar a conocer los fundamentos y las bases para mejorar de manera progresiva el comportamiento del hombre y la mujer, como parte fundamental en la equidad de género. Esto incluye una serie de responsabilidades de organización, procedimientos, procesos y medios necesarios para 	<p>Hombres y Mujeres a nivel Local, municipal y Regional.</p>

<p>Componente Político</p>	<p>efectivizar y sistematizar la política de sostenibilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Una Política para la Equidad de Derechos, está orientada a promover el desarrollo integral de las mujeres y de los hombres, y con ello contribuir a que se extienda hacia toda la Población beneficiaria que atiende la institución: mujeres y hombres de todas las edades, pueblos, culturas, comunidades. ○ Allí la equidad debe ser una práctica cotidiana, donde en condiciones de igualdad de oportunidades mujeres y hombres construyan una vida mejor. esto quiere decir que en las políticas, planes, proyectos, acciones y presupuestos las mujeres y los hombres por igual deben ser tomadas/os en cuenta, sus necesidades específicas y en la participación, en las opiniones, en la representación y liderazgo, de manera tal que se garantice que los beneficios del desarrollo también nos incluyan. ○ Elaborar una política de género representa una oportunidad para consolidar y formalizar los pasos ya tomados, y para reflexionar para una mejor relación con el futuro. ○ Hombres y Mujeres a nivel Local, municipal y Regional. 	
<p>Componente de Alianzas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ADECI ✓ SEGEPLAN ✓ Universidades 	<p>Hombres y Mujeres a nivel Local, municipal y</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Colegios ✓ Proyecto de la mujer. ✓ 315 COCODES ✓ CODEDE ✓ Visión Mundial 	Regional.
Componente Social	El propósito de la educación en valores es afirmar y difundir los valores personales, sociales y cívicos, éticos, espirituales, culturales y ecológicos. Con ello se pretende sentar las bases para el desarrollo de las formas de pensamiento, actitudes y comportamientos orientados a una convivencia armónica en el marco de la diversidad sociocultural, los Derechos Humanos, la cultura de paz y el desarrollo sostenible. Los valores personales son las potencialidades, cualidades y concepciones o ideas que dan sentido a la vida de cada ser humano y que le permiten desarrollar las capacidades necesarias para su desenvolvimiento satisfactorio y realización personal.	Hombres y Mujeres a nivel Local, municipal y Regional.
Componente Financiero	Este componente se realizará por medio de la gestión de la entidad gubernamental, como también la autogestión de las diferentes comunidades inmersas en dichas capacitaciones de equidad de género de los COCODES.	Hombres y Mujeres a nivel Local, y municipal

Lo que se quiere hacer y cómo hacer	Por qué realizarlo	resultados a lograr	Quienes participarán
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aportar al fortalecimiento de la equidad de género en la educación a la comunidad, para la construcción de un departamento con democracia genérica. ➤ Promover el debate y análisis de la realidad de las mujeres y las relaciones de género en la Sociedad guatemalteca. ➤ Promover el estudio de la situación, condición y posición de las mujeres, aplicando metodologías especializadas de los estudios de la mujer, género y feminismo. ➤ Incorporar la perspectiva de género en el currículo de 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a la mujer y al hombre, para que exista dentro aspectos de reflexión sobre que la toma de decisiones en toda organización es de vital importancia para el mejoramiento y el desarrollo de una comunidad. • Sensibilizar al hombre y a la mujer sobre la importancia coyuntural en la toma de decisiones para el desarrollo social. • participación de la mujer en los COCODES. • Una estrategia de equilibrar las desigualdades históricas entre hombres y mujeres, este lineamiento orienta las 	<ul style="list-style-type: none"> • Se logrará la participación Comunal a nivel Regional, Municipal y local, sobre la capacitación de Equidad de Género. • La elaboración de un Módulo Educativo sobre Equidad de Género. • Concientización de los sectores hombre y mujer sobre la toma de decisiones en los COCODES. • Consolidación y compactación de Organización de COCODES. • La organización de un departamento de Equidad de Género en el COREDUR. 	<p>315 Organizaciones Comunales (COCODES) y personal Técnico Administrativo del COREDUR.</p> <p>PPS.</p>

<p>estudios, para fortalecer la formación integral de las y los profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Potenciar la participación de las mujeres en la conducción de la universidad y en los espacios públicos de la sociedad, para construir una democracia con equidad y con justicia educativa. ➤ Proponer políticas públicas y leyes que coadyuven a eliminar la opresión, exclusión y discriminación de las mujeres en la sociedad guatemalteca. ▪ Se estará elaborando un Proceso de Planificación de Capacitaciones para poder desarrollarlo durante los períodos estipulados 	<p>políticas de funcionamiento de la institución, haciéndose más visible en los componentes de investigación. De acuerdo a la naturaleza de los proyectos de investigación, es importante buscar la articulación de las problemáticas a abordar, con la perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El empoderamiento de las mujeres, en especial de las mujeres pobres para el logro de la igualdad y de la equidad, las personas y las comunidades han desarrollado múltiples estrategias: organización, participación, concertación. • Una de ellas es el 		
--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se realizarán Capacitaciones a las organizaciones de lo COCODES, con el propósito de que el hombre y la mujer tengan conocimiento amplio sobre la toma de decisiones. ▪ Se estarán utilizando metodologías apropiadas, debidamente planificadas conforme al contenido previsto. ▪ Se formularan políticas y estrategias locales para efectivizar y hacer operativa la actividad. ▪ Se construirá un Módulo Educativo sobre la Equidad de Género. ▪ Se organizará un departamento de Equidad de Género en el COREDUR 	<p>empoderamiento, en especial de las comunidades pobres y consiste en transformar a los pobres en sujetos de su propio desarrollo. El empoderamiento se dirige a ganar poder y el control sobre sí misma y el destino colectivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Involucrar a las juventudes 		
---	---	--	--

Ejes transversales

Concepto: Son instrumentos globalizantes de carácter interdisciplinario, y en particular la totalidad de las áreas del conocimiento, las disciplinas y los temas con la finalidad de crear condiciones favorables para proporcionar a los a las mujeres y hombres, una mayor formación en aspectos sociales, ambientales o de salud.

Equidad Académica

La mujer debe de tener las mismas oportunidades de carácter educativo, ya que la misma es un soporte para el desarrollo de una Nación.

Equidad Jurídica

La justicia debe ser justa e igualitaria tanto para el hombre como para la mujer.

Equidad en la Participación Política y Toma de Decisiones

La mujer constituye actualmente, una fuerza política y no deben de limitarle los espacio es para que ellas puedan ocupar cargos preponderantes en la Administración Pública, para una toma de decisiones acertada.

Equidad Multi e Intercultural

Las culturas tanto el hombre como la mujer deben ser tomados en cuenta sin ninguna discriminación racial, ya que todos en el país constitucionalmente y en Acuerdos de Paz tenemos los mismos derechos y las mismas obligaciones.

Equidad Laboral

Laboralmente, el hombre y la mujer deben de tener las mismas oportunidades, y que los trabajos tengan equidad o conforme la capacidad académica de cada uno.

Equidad en la Salud y Seguridad Integral

Todos tenemos derechos, por lo cual tanto el hombre como la mujer tienen derecho a las diferentes prestaciones que proporcionan las entidades estatales de salud y seguridad alimentaria.

Equidad Económica

Los salarios deben ser iguales o conforme a la capacidad académica e intelectual que cada uno posea, no debe de darse el fenómeno que por ser mujer menos y por ser hombre más, ese fenómeno no debe de existir.

Enfoque de Género

- ❖ Busca una imparcialidad en el trato a mujeres y hombres, y en su acceso a los recursos socioeconómicos. Puede tratarse de un trato igual o un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Es una condición en la que mujeres y hombres participan como iguales y tienen un acceso equitativo a los recursos socioeconómicos.
- ❖ La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para que ambos participen en todos los ámbitos de la vida, en igualdad de condiciones, con el fin de que se redistribuyan no sólo los ingresos, sino también el poder. En otras palabras busca transformar a las mujeres de víctimas a protagonistas. ¿Cómo? Convenciéndolas de que pueden mejorar sus condiciones de vida y fortaleciendo su proceso de empoderamiento.

Enfoque Ecológico

Hablar de enfoque ecológico, es lo mismo que hablar de cultura, educación, contexto natural y contextual de la vida diaria. Es indispensable trabajar con miras en las habilidades y potencialidades de los hombres y las mujeres y no en las carencias o en las habilidades que las mujeres no llegarán a alcanzar. Los propósitos se deben encaminar a lograr que estas habilidades sean funcionales y le permitan a los hombres y mujeres controlar y desenvolverse en el medio que los rodea.

El modelo funcional y ecológico: Identifica las necesidades actuales y futuras de los hombres y las mujeres, considerando las expectativas familiares y contexto social y cultural que están insertos. Así como también, identifica habilidades prioritarias que el hombre y la mujer, necesita para actuar y participar en todos los ambientes de su cotidiano vivir, visando más independencia y autonomía en el futuro.

Enfoque de Derechos Humanos

1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS: En ella se establece en el Art.1 "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y,

dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” yo agregaría” y con las otras.”

El art. 2 en el inc. 1ro. dice: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.⁴³

Y el art. 26 que se refiere a que: “Toda persona tiene derecho a la educación” y que “el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos”, aquí también habrá que agregar “y todas”.

2. CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER. (Arts. 2 literal e), 3 y 5 literal a) El Arts.2 literal e) Que dice: “Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

Literal e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organizaciones o empresas”.

El art.3 que a la letra dice: “Los Estados partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

Y el art.5 cuando establece: “Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con el objetivo de alcanzar la eliminación de prejuicios y las costumbres que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

Enfoque Comunitario

Resumidamente el Trabajo Social plantea como sus principales funciones en apoyo de la mujer:

- Investigación Social
 - Organización y promoción de personas, grupos y comunidades como medio para alcanzar el desarrollo humano integral en situaciones coyunturales y estructurales.
 - La Educación popular
 - La capacitación
 - La autogestión y el acompañamiento
 - Desarrollar el poder local a través de la sociedad civil
 - Fortalecimiento de la organización existente en las localidades
 - Formulación, ejecución y Evaluación de proyectos orientados a fomentar la participación de la mujer.
 - La participación de la mujer en el campo del desarrollo implica su incorporación en lo político, en tanto que los procesos de desarrollo son producto de la actividad política.
- La construcción correcta del Estado de Derecho y el espíritu contenido en los Acuerdos de Paz firmados en 1996, implican una concepción igualitaria en oportunidades y derechos para todos y todas los y las guatemaltecas, por lo que impulsar la intervención de la mujer a la vida organizada de la comunidad, es parte del fortalecimiento de esas estructuras en construcción.

Enfoque Holístico:

Promover una percepción integrada del ambiente natural y social a través de la articulación de las diversas disciplinas y experiencias educativas, concretándose en una unidad nacional, construida por todas las personas y asumida voluntariamente.

Cronograma de actividades

componentes	propósitos	responsables	fechas
Componente Técnico	<p>-Área de ubicación del componente.</p> <p>Participación en los Talleres Locales, Municipales y Regionales de Sensibilización en Equidad de Género.</p> <p>-Integrar un Programa para el Desarrollo de la Equidad de Género en las Acciones de Sensibilización en Equidad de Género.</p> <p>-Complemento de los Diagnósticos incorporando el tema de Género Identificar y reorientar procesos para el desarrollo del tema de Género Programar acciones para atender la problemática detectada, en materia de Equidad de Género.</p> <p>-Seguimiento y Evaluación a las acciones desarrolladas.</p> <p>-Sensibilización para La Gerencia y Personal Operativo y Revisión en base a los Indicadores definidos Evaluación Participativa</p> <p>-Proceso para el Desarrollo del Enfoque de Género en Las</p>	<p>Personal Técnico del COREDUR.</p> <p>PPS.</p> <p>Universidad Rafael Landívar</p> <p>1 Consultor</p> <p>Autogestión de la Organización específica de COCODES</p>	<p>Abril del 2015.</p>

	Gerencias Estatal, reprogramación y ajustes al Programa		
Componente de Gestión	-Es el encargado de dar a conocer los fundamentos y las bases para mejorar de manera progresiva el comportamiento del hombre y la mujer, como parte fundamental en la equidad de género. Esto incluye una serie de responsabilidades de organización, procedimientos, procesos y medios necesarios para efectivizar y sistematizar la política de sostenibilidad.	Personal Técnico del COREDUR. PPS. Universidad Rafael Landívar Autogestión de la Organización específica de COCODES	Junio del 2015
Componente Político	-Una Política para la Equidad de Derechos, está orientada a promover el desarrollo integral de las mujeres y de los hombres, y con ello contribuir a que se extienda hacia toda la organización beneficiaria que atiende la institución: mujeres y hombres de todas las edades, pueblos, culturas, comunidades. -Allí la equidad debe ser una práctica cotidiana, donde en condiciones de igualdad de oportunidades mujeres y hombres construyan una vida mejor.	Personal Técnico del COREDUR. PPS. Universidad Rafael Landívar 1 Consultor Autogestión de la Organización específica de COCODES	Agosto del 2015.

	-Esto quiere decir que en las políticas, planes, proyectos, acciones y presupuestos las mujeres y los hombres por igual deben ser tomadas/os en cuenta, sus necesidades específicas y en la participación, en las opiniones, en la representación y liderazgo, de manera tal que se garantice que los beneficios del desarrollo también nos incluyan. Elaborar una política de género representa una oportunidad para consolidar y formalizar los pasos ya tomados, y para reflexionar positivamente en relación con el futuro.		
Componente de Alianzas Estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Visión Mundial ❖ ADECI ❖ SEGEPLAN ❖ Universidades ❖ Colegios ❖ Proyecto de la mujer. ❖ 315 COCODES ❖ CODEDE 	Personal Técnico del COREDUR. PPS. Universidad Rafael Landívar Autogestión de la Organización específica de COCODES	Octubre del 2015.
Componente	El propósito de la educación en	Personal	Noviembre

Social	valores es afirmar y difundir los valores personales, sociales y cívicos, éticos, espirituales, culturales y ecológicos. Con ello se pretende sentar las bases para el desarrollo de las formas de pensamiento, actitudes y comportamientos orientados a una convivencia armónica en el marco de la diversidad sociocultural, los Derechos Humanos, la cultura de paz y el desarrollo sostenible. Los valores personales son las potencialidades, cualidades y concepciones o ideas que dan sentido a la vida de cada ser humano y que le permiten desarrollar las capacidades necesarias para su desenvolvimiento satisfactorio y realización personal.	Técnico del COREDUR. PPS. Universidad Rafael Landívar 1 Consultor Autogestión de la Organización específica de COCODES	del 2015.
Componente Financiero	<p>Recurso Humano</p> <p>Trabajadora Social Presidente COREDUR Persona Enlace Secretaria</p> <p>Consultor PPS</p> <p>Material Didáctico</p> <p>- Papel Bond</p>	Personal Técnico del COREDUR. PPS. Universidad Rafael Landívar Autogestión de la Organización	Febrero y Marzo del 2015.

	<ul style="list-style-type: none"> - Trifoliales - Cartulinas - Marcadores - Masking tape - Libretas - Hojas de Papel grandesLogística - Alquiler de Cámara fotográfica - Alquiler de una Cañonera - Alquiler de una computadora portátil - 200 Sillas - 50 mesas 	<p>específica de COCODES</p>	
--	--	----------------------------------	--

Recursos y presupuesto del plan de seguimiento.

Actividades	Estrategias	Responsables	Recursos	Presupuesto
Promoción del Departamento De Equidad de Género	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilizar Medios de comunicación. ✓ La observación 	Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural Región.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Humano ▪ Trifoliales ▪ Afiches 	Q 7,000.00
Visitas al COREDUR	Observación	Líderes y Lideresas de las Organizaciones comunitarias.	Humanos	Q5,000.00
Reuniones con organizaciones gubernamentales y no Gubernamentales	- Análisis de información.	Líderes de Instituciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Salón, • Alimentación • Humanos • Material 	Q5,000.00
Visita de seguimiento a personas encargadas del departamento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de información. ✓ Observación 	Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural	Humano	Q. 4,000.00
			Total	Q21,000.00

Metodología y técnicas a implementar

Participación Comunal: Organización de Grupos de Trabajo: Debe de haber un secretario y un expositor. Se les hace entrega de hoja donde se encuentra el tema desarrollado, y se les proporciona Masking tape, marcadores y papel bond del grande, luego dentro de ellos mismos comienzan los debates, buscando alternativas de solución y de entrega sobre dicho tema. Luego después cada uno de los grupos organizados, inician la exposición lo que ellos opinaron en relación al tema.

La lluvia de Ideas: Todos participan en la lluvia de ideas todos los participantes dan criterios sobre el tema expuesto, originando criterios encontrados, hasta que por fin llegan a acuerdos convergentes.

La Mesa Redonda: (especialistas en el tema): Todos los que se encuentran en mesa redonda comienzan a dar criterios sobre el tema específico, mientras la asamblea de vecinos solamente se convierte en espectador, para luego convertirse en interrogador sobre el tema abordado.

Talleres comunitarios: Planificación y ejecución de talleres con dirigentes comunitarios, técnicos institucionales, y ejecutivos Institucionales, para elaborar un plan de acción que permita realizar las actividades propuestas.

Promoción de organizaciones comunitarias de Mujeres: Crear con los diversos agentes que se movilicen, una asociación o sociedad civil, tipo ONG para que le dé sostenibilidad y sustentación a la propuesta, creada, orientada.

Participación universitaria y de Trabajo Social: Interesar a la Escuela de Trabajo Social y otras del área social humanística, para que realicen actividades académico prácticas en la comunidad, dentro de los criterios que contiene la propuesta.

Integración de las mujeres a los procesos de crecimiento económico. Organizar a las mujeres en una sociedad económica civil, dentro de un proyecto productivo vinculado a instituciones nacionales exportadores de pequeña y mediana empresa.

Fotos

Personal Técnico y Administrativo del COREDUR, compartiendo con la PPS.



Taller capacitación sobre Equidad de Género en Aldea Arrayanas, cantón Tunas.



Proceso de integración de Organización de mujeres.



Jutiapa, 7 de junio del 2014.

Licenciada:
Maricela Montoya Ronquillo
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Sede Regional de Jutiapa.

Respetable Licenciada:

Atentamente tengo el agrado e dirigirme a usted en mi calidad de presidente-
Coordinador del Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural Región IV Suroriental
(COREDUR) para hacer de su conocimiento de que como resultado del trabajo Técnico en
investigación que en esta institución desarrollara como ejemplar profesionalismo la
señorita **Brandy Concepción Michicoj López** estudiante de tan prestigiada universidad
con carné: 2146209; versando dicho trabajo en un proyecto denominado "Estrategias de
Creación y Funcionamiento de un Departamento de Equidad de Género en el Área de
Cobertura del (COREDUR). Proyecto que a criterio del suscrito es de suma importancia e
indispensable la aprobación del mismo como debido a que viene a contribuir de manera
valiosa y oportuna para la mejor funcionalidad institucional.

El referido proyecto se desarrollo durante la fase de la práctica Profesional Supervisada I y
II dentro d los parámetros y normativas establecidas por la coordinación de la universidad
que representa.

Esperando continuar con los aportes institucionales y universitarios para fortalecer el
ámbito académico con profesionales de calidad y nivel académico superior, me suscribo
como su atento servidor.

Atentamente,


Prof. Carlos Egidio Rodríguez Bolaños

Presidente-Coordinador (COREDUR IV)



Frante a gasolinera Esso/Nuevo Milenio Km. 117 ½ Carretera Interamericana
(502) 7844-1859 / 7844-2451 - coredur4jutiapa@gmail.com - www.coredur4.scorp.gob.gt

www.guatemala.gob.gt

