

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

GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN A LIDERESAS DEL COMPONENTE DE VIOLENCIA
CONTRA LA MUJER (VCM) DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

THELMA GABRIELA PACAY CÚ DE GONZALEZ
CARNET 23547-09

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2014
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

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

GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN A LIDERESAS DEL COMPONENTE DE VIOLENCIA
CONTRA LA MUJER (VCM) DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR
THELMA GABRIELA PACAY CÚ DE GONZALEZ

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2014
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.

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

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

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

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL

VICEDECANO: MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX

SECRETARIA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR

DIRECTORA DE CARRERA: LIC. MIRIAM LUCRECIA COLINDRES W. DE SEGURA

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. ELDER EREDY CAAL MACZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LICDA. ZUCELL MARILLYN BARRIENTOS STUBBS DE GONZALEZ



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

San Juan Chamelco, A.V. 20 de Junio de 2014

Señores:

Consejo de Facultad
Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Pte.

Respetables señores:

Por este medio me permito presentar a ustedes el Informe de Práctica Profesional Supervisada Titulado: GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN A LIDERESAS DEL COMPONENTE DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (VCM) DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ. Realizado por la estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, Thelma Gabriela Pacay Cú de Gonzalez, Carné No. 23547-09

El informe presentado contiene actividades y resultados obtenidos durante la ejecución de la PPS I y PPS II.

En calidad de Tutor, emito dictamen favorable, y lo curso a este consejo para los tramites subsiguientes.

Atentamente,

Lic. Elder Eredy Caal Macz

Código 17108

Tutor PPS II



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 04394-2014

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 THELMA GABRIELA PACAY CÚ DE GONZALEZ, Carnet 23547-09 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 04488-2014 de fecha 8 de noviembre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN A LIDERESAS DEL COMPONENTE DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (VCM) DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ

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 25 días del mes de noviembre del año 2014.

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



Secretaría Académica

AGRADECIMIENTO

La palabra del señor es verdadera; sus obras demuestran su fidelidad.

Salmos 33:4

A mi Dios:

Quien por su inmensa misericordia ha proveído amor, salud, sabiduría, templanza, mansedumbre, perseverancia y fortaleza acompañándome en el transcurso de mi vida.

A mi hija:

Dayanna Gabriela Gonzalez Pacay por su apoyo incondicional, su comprensión y su tierno amor, que fue mi energía en los momentos de flaqueza.

A mi esposo:

Vinicio Sabas Gonzalez Caal por su compañía y apoyo desde el momento que surgió este sueño.

A mis padres:

César Humberto Pacay Coy y Claudia Alejandra Cú por amarme y hacer de mí una mujer con valores y principios.

A mis hermanas:

María Alejandra Pacay Cú y Claudia Elvira Pacay Cú por compartir mis ilusiones y acompañarme en los momentos difíciles al demostrar su amor y comprensión.

DEDICATORIA

A Dios por darme el privilegio de vivir y realizar cada uno de mis sueños, por concederme la vida de mi hija a quien también le dedico tan añorado logro con mucho amor.

INDICE

CONTENIDO

SIGLAS	1
RESUMEN EJECUTIVO	2
INTRODUCCCIÓN	3
CAPÍTULO I	5
1. MARCO ORGANIZACIONAL	6
1.1 Antecedentes Institucionales.....	6
1.2 Naturaleza	7
1.2.1 Promoción de la Democracia	7
1.2.2 Situación de Ciudadanía	7
1.2.3 Género	8
1.2.4 Desarrollo local	8
1.2.5 Municipalismo	8
1.2.6 Etnicidad	8
1.2.7 Derechos Humanos	8
1.2.8 Organización Local	8
1.2.9 Desarrollo Rural	9
1.2.10 Gestión de Riesgo	9
1.3 Área de proyección (proyectos por programa)	9
1.3.1 Programa Derechos Humanos, Acceso a Justicia	9
1.3.2 Programa Desarrollo Social y Productivo	9
1.3.3 Programa salud integral	10
1.3.4 Programa mujer y equidad de género	10
1.3.5 Programa de formación y fortalecimiento institucional	10
1.3.6 Programa gestión de riesgo	11
1.3.7 Programa de incidencia política	11
1.4 Ubicación	11
1.5 Tamaño	12
1.6 Cobertura	13
1.7 Visión	13
1.8 Misión	13
1.9 Objetivos	13

1.9.1	Promover la defensa de los Derechos Humanos	13
1.9.2	Mejorar las capacidades de la población.....	14
1.9.3	Incidir en el mejoramiento de la calidad de vida	14
1.9.4	Promover y fortalecer la dignidad	14
1.9.5	Elevar las capacidades de gestión de recursos.....	14
1.9.6	Contribuir a la reducción de la vulnerabilidad al riesgo.....	14
1.9.7	Mantener como Iglesia e institución.....	14
1.10	Valores.....	15
1.10.1	Honestidad	15
1.10.2	Solidaridad.....	15
1.10.3	Empoderamiento.....	15
1.10.4	Compromiso	15
1.10.5	Igualdad	15
1.10.6	Justicia.....	15
1.10.7	Responsabilidad	16
1.10.8	Respeto	16
1.10.9	Transformación	16
1.10.10	Integralidad.....	16
1.10.11	Fraternidad	16
1.10.12	Tolerancia	16
1.11	Estructura organizacional	13
1.11.1	Organigrama.....	13
1.12	Justificación.....	14
1.12.1	Área de intervención.....	14
CAPITULO II.....		16
2.	ANÁLISIS SITUACIONAL	17
2.1	Problemas generales	17
2.1.1.	Inseguridad en el contexto de las Verapacenses.....	17
2.1.2.	Escasa retroalimentación del trabajo de campo	18
2.1.3.	Desconocimiento del impacto	18
2.1.4.	Inexistencia de sistematización de casos.....	18
2.1.5.	Ineficiencia del sistema oficial de justicia	18
2.1.6.	Debilidad técnica en el proceso de capacitación del componente.....	18

2.1.7. Débil coordinación en el proyecto GUA 162	18
2.2 Priorización de problemas.....	19
TABLA No.1	20
MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS POR FRECUENCIA	20
TABLA No.2	21
RESULTADO DE LA PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA	21
2.3 ANÁLISIS DE CAUSA Y EFECTO	23
GRAFICO No.1	26
ÁRBOL DE PROBLEMAS	26
2.4 CONSTRUCCIÓN DE ÁRBOL DE OBJETIVOS.....	27
GRAFICO No. 2	30
ÁRBOL DE OBJETIVOS	30
2.5 PANORAMA ORGANIZACIONAL.....	31
2.5.1 Instituciones del sector gubernamental	31
2.5.2 Instituciones del sector no gubernamental internacional	33
2.5.3 Instituciones del sector no gubernamental nacional	34
2.5.4 Sector privado	35
2.6 RED DE ACTORES DE VCM.....	38
2.6.1 ACTORES DIRECTOS:	38
2.6.2 ACTORES INDIRECTOS:	41
2.7 ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS DIRECTAMENTE A VCM.....	46
2.7.1 CAFOD	46
2.7.2 PASTORAL SOCIAL	46
2.7.3 INSTANCIAS ECLESIALES	47
2.7.4 LIDERES RELIGIOSOS	47
2.7.5 COORDINADORA GENERAL DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ	47
TABLA No.3	50
ANÁLISIS DE ACTORES INVOLUCRADOS	50
2.8 DEMANDAS POBLACIONALES E INSTITUCIONALES.....	54
2.8.1 Demandas poblacionales	54
2.8.2 Demandas institucionales	54
2.9 Proyectos a futuro o visión del proyecto.....	55
CAPÍTULO III	56

3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO	57
3.1 análisis FODA.....	57
3.1.1 análisis de fortalezas	57
3.1.2 análisis de debilidades	59
3.1.3 Análisis de oportunidades	61
3.1.4 análisis de amenazas	62
3.2 Identificación de estrategias de acción (FODAE).....	66
3.2.1 Estrategia FO: Fortalezas y Oportunidades/ maxi-maxi	66
3.2.2 Estrategia DO: debilidades y oportunidades/mini-maxi	70
3.2.3 Estrategia FA: fortalezas y amenazas/maxi-mini	74
3.2.4 Estrategia DA: debilidades y amenazas mini-mini	78
3.3 Definición del área de intervención.....	82
3.4 Propuestas de proyectos de intervención en el componente de VCM.....	83
3.5 Priorización de proyectos de intervención.....	84
3.6 Resultados esperados en el periodo de Práctica Profesional fase II.....	88
3.6.1 Evaluación participativa de calidad y pertinencia	88
3.6.2 Guía metodológica diseñada y validada para capacitar en el eje temático de violencia contra la mujer.	88
3.6.3 Empoderamiento del equipo técnico	88
3.7 Alcances y límites de los resultados.....	88
3.8 Limitantes que podrían anteponerse para el alcance de los resultados:.....	89
CAPÍTULO IV	90
4. PROYECTO DE INTERVENCIÓN	91
4.1 Ficha Técnica.....	91
4.2 Descripción del proyecto:.....	93
4.2.1 Ámbito institucional, social político y cultural en que se inserta ...	95
4.2.2 Plan o programa en el que se inserta:	97
4.3 Justificación del proyecto.....	97
4.4 Objetivos del proyecto.....	101
4.4.1 General	101
4.4.2 Específicos:	101
4.5 Población destinataria.....	101
4.5.1 Directos:	101
4.5.2 Indirectos:	101

4.6 Fases del proyecto.....	101
4.6.1 Fase 1.....	101
4.6.2 Fase 2.....	102
4.6.3 Fase 3.....	102
4.6.4 Fase 4.....	102
4.6.5 Fase 5.....	103
4.6.6 Fase 6.....	103
4.7 Matriz Marco Lógico.....	104
Tabla No.10.....	104
Marco lógico.....	104
4.8 Plan operativo del proyecto: Proyecto de intervención	108
Tabla No.11	108
Plan operativo del proyecto de intervención.....	108
4.9 Cronograma del proyecto.....	113
Tabla No.12.....	113
Cronograma del proyecto	113
4.10 Entorno externo e interno	116
4.10.1 Posición del proyecto en organización interna.....	116
4.10.2 Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados..	116
4.10.3 Apoyo técnico en la ejecución de actividades:	117
4.10.4 Coordinación interna	117
4.10.5 Coordinación con red externa:	118
4.10.6 Incidencia del proyecto en la región.....	118
4.10.7 Implicaciones éticas a considerar:	118
4.10.8 Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar	119
4.11 Recursos y presupuesto:.....	119
4.11.1 Recurso técnico y humano	119
4.11.2 Recursos materiales y monetarios.....	119
4.11.3 Presupuesto proyecto de intervención	121
4.12 Monitoreo y evaluación del proyecto	122
4.12.1 Indicadores de éxito específicos:.....	122
4.12.2 Indicadores de éxito generales.....	123
4.12.3 PLAN DE MONITOREO DEL PROYECTO	125

4.12.4	PLAN DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO.....	132
CAPÍTULO V	134
5.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS	135
5.1	INTRODUCCIÓN.....	135
5.2	ANTECEDENTES	135
5.3	Fase I Socialización del proyecto	137
5.4	Fase II. Evaluación participativa sobre calidad y pertinencia.....	139
5.5	Fase III: Guía metodológica diseñada y validada	154
INTRODUCCIÓN	165
METODOLOGÍA	166
COMO UTILIZAR LA GUÍA	167
AUTORES QUE FUNDAMENTAN LA IMPORTANCIA DE ABORDAR LAS CAPACITACIONES MEDIANTE DINAMICAS.....		169
OBJETIVO GENERAL.....		170
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....		170
ACTORES/ROLES DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN		171
PERFIL BENEFICIARIAS.....		172
PERFIL DE EQUIPO TECNICO DEL COMPONENTE DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA.....		173
RECOMENDACIONES AL FACILITADOR O FACILITADORA.....		174
MOMENTOS RELEVANTES DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN		175
ESTRUCTURA TEMÁTICA DE LA GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN		176
SIMBOLOS IMPORTANTES PARA GUIAR EL PROCESO DE CACAPACITACIÓN		177
INTRODUCCIÓN		180
DATOS ESTADÍSTICOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN ALTA VERAPAZ		181
LÓGICA DE LOS TEMAS.....		182
1.1	AUTOESTIMA CON ENFOQUE DE LIDERAZGO	183
1.2	IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO	192
1.3	VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.....	201
1.4	EL CICLO DE LA VIOLENCIA	211
1.5	LEYES A FAVOR DE LA MUJER Y LA RUTA DE LA DENUNCIA.....	219

1.6 SISTEMA POLÍTICO	229
1.7 PARTICIPACIÓN CIUDADANA	237
1.8 PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA	243
ANEXOS	249
5.6 Fase IV: Equipo técnico empoderado de la guía metodológica diseñada ...	257
CAPÍTULO VI	264
6. ANÁLISIS DE DISCUSIÓN DE RESULTADOS	265
CAPÍTULO VII	278
7. PLAN DE SOSTENIBILIDAD	279
CAPITULO VIII	282
8. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	283
8.1 Institución Pastoral Social Caritas de la Diócesis de la Verapaz	283
8.2 Jerarquía de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz	283
8.3 Problema social-Violencia contra la mujer	284
8.4 Componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) Pastoral Social Diócesis de la Verapaz	290
8.5 Relaciones de poder entre la mujer y el hombre.....	290
8.6 Indicadores de violencia de género.....	291
8.7 Marco legal	293
8.8 Violencia basada en género	301
8.9 Violencia intrafamiliar.....	301
8.10 Manifestaciones de la violencia	302
8.11 Formas de violencia.....	302
8.12 Ciclo de la violencia	303
8.13 .La transversalización de género y el empoderamientos de las mujeres ..	305
8.14 La capacitación como proceso gerencial de desarrollo	306
8.15 La Universidad Rafael Landívar (URL).....	308
8.16 Trabajo Social	310
8.17 Principios del trabajo social comparten la misma visión de la iglesia católica	311
8.18 Trabajo Social con énfasis en Gerencia del desarrollo.....	312
8.19 “Diseño de guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz”	313

8.20	Criterios gerenciales a utilizar en la proyección de la estudiante	315
8.21	La didáctica un elemento fundamental en la guía metodológica para capacitar	317
8.23	La educación popular (EP)	319
8.24	diagnóstico rápido participativo- como primer resultado del proyecto ..	325
8.25	diseño de guía metodológica de capacitación del componente Violencia Contra la Mujer (VCM) Como segundo resultado.....	326
8.26	Que debe llevar una guía metodológica de capacitación.....	327
8.27	Prueba piloto de la guía metodológica desarrollada- como tercer resultado del proyecto.....	328
CAPÍTULO IX	330
9. FUENTES CONSULTADAS	331
CAPÍTULO X	334
10. ANEXOS	335

SIGLAS

**Proyecto: la Iglesia Guatemalteca
trabajando en derechos humanos
de los pueblos indígenas, VIH-SIDA
y Violencia Contra la Mujer**

CÓDIGO GUA 162

Componente: Violencia Contra la Mujer

VCM

**Catholic Agency for Overseas Development
Único financista del proyecto GUA 162**

CAFOD

Universidad Rafael Landívar

URL

Práctica Profesional Supervisada

PPS

Instituto Nacional de Estadística

INE

Secretaria Presidencial de la Mujer

SEPREM

RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto de una guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz fue de dimensión bilateral porque se contribuyó al aumento de la calidad de las enseñanzas, al obtener el fortalecimiento del equipo técnico por medio de un documento que reúne pautas prácticas para implementar las capacitaciones dirigidas a lideresas con fundamento científico, se hizo énfasis a las necesidades educativas reales del grupo meta.

La importancia de este proyecto incide en la visión constructivista en la que se fundamentó la elaboración de la guía metodológica, al reunir la experiencia y conocimientos del equipo técnico en el proceso de capacitación, así mismo se interesó por detectar errores para aprender de ellos y buscar soluciones viables desde la perspectiva de los actores claves posicionándolos como sujetos y no como objetos.

Los logros alcanzados desde la perspectiva del trabajo social han sido significativos, ya que se promovió una visión gerencial en el involucramiento e interés del equipo técnico por el mejoramiento de las capacitaciones, se propició un aprendizaje organizacional, se logró evidenciar la importancia que tiene la evaluación para aprender de los errores, y la promoción de la adaptabilidad y flexibilidad a las necesidades de las lideresas a las que deben estar anuentes las sesiones educativas, al recordar que las capacitaciones son el medio para el mejoramiento de la vida de las mujeres desde el seno familiar.

INTRODUCCIÓN

El trabajo social con énfasis en gerencia para el desarrollo es una carrera multidisciplinaria, que se interesa en la formación de profesionales capacitados para potencializar oportunidades a los sectores vulnerables de la sociedad, en base a necesidades reales y sentidas de la población, mediante la gestión de procesos lógicos a seguir que contribuyen al mejoramiento de la vida, mediante cambios significativos y sostenibles en las formas de comportamiento de los ciudadanos.

Es por esta razón, que la Universidad Rafael Landívar en esta ocasión permite a la estudiante de Práctica Profesional Supervisada en Licenciatura de Trabajo Social con énfasis en gerencia del desarrollo, involucrarse en el ámbito institucional de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz en el proyecto “la iglesia guatemalteca trabajando en Derechos Humanos con pueblos indígenas, VIH-VIH avanzado, Violencia Contra la Mujer (VCM). Al intervenir específicamente en el componente de VCM, para contribuir a la proyección social de contrarrestar el problema de violencia contra la mujer lo que promueve el cumplimiento de los derechos de la mujer desde sus hogares.

Para ello fue necesario implementar la Práctica Profesional Supervisada I, mediante un diagnóstico participativo con el equipo técnico de VCM y la Práctica Profesional Supervisada II durante la ejecución del proyecto perfilado en el diagnóstico. A medida que evoluciono este proceso se llegó a determinar: en el capítulo I el marco organizacional de la Pastoral Social, con el objetivo de apropiarse de la cultura de la institución, para un mejor entendimiento de la dinámica en que desempeñan sus responsabilidades los colaboradores y como emergen los distintos proyectos en la sociedad al seleccionar el proyecto a intervenir, en el capítulo II se determina el análisis situacional del componente VCM, lo que permitió identificar como necesidad prioritaria la debilidad técnica del proceso de capacitación dirigido a lideresas, Capítulo III análisis estratégico el cual

consiste en la creación de soluciones a los problemas mediante el contraste de debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de lo que se pudo presentar dieciséis propuestas de las cuales se priorizo el proyecto de guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.

En el Capítulo IV se da a conocer las características principales y la importancia de este proyecto en donde se formulan estratégicamente tres resultados y actividades que contribuyen al aumento de capacidades en lideresas. Capítulo V se hace la presentación de la ejecución del proyecto mediante los tres resultados en los que se describen la metodología y análisis por cada resultado, Capítulo VI análisis y discusión de resultados para reflexionar acerca de los aprendizajes que la estudiante obtiene desde la perspectiva del trabajo social, Capítulo VII plan de sostenibilidad, proceso importante para darle seguimiento al proyecto y por último el Capítulo VIII marco teórico en donde se presenta toda la teoría que sustenta la comprensión del proyecto con conceptos precisos que fueron utilizados.

Todos los procesos fueron efectuados bajo la perspectiva del conocimiento científico, con el fin primordial de contribuir al desarrollo, lo que permitió poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la formación de la estudiante y así mismo, contribuyo a la ardua labor social que realiza el componente de VCM.

CAPÍTULO I
MARCO ORGANIZACIONAL

CAPÍTULO I

1. MARCO ORGANIZACIONAL

1.1 Antecedentes Institucionales

Desde el año 1987 la oficina de Pastoral Social implementaba el servicio de asesoría legal y en sus primeros inicios se trabajó en la documentación personal de familias desplazadas por el conflicto armado interno, la cual se refugiaron bajo el abrigo de la Iglesia, su máxima jerarquía el Obispo representante de ese año, posteriormente apoyó a la legalización de tierras comunitarias ante el gobierno, al brindar orientación y acompañamiento, formación y capacitación a líderes comunitarios en aspectos de: a) Gestión para la documentación, legalización y adjudicación de títulos de propiedad de terrenos baldíos, b) asesoría a mozos colonos, en la reivindicación de sus derechos laborales; c) formar y capacitar para la organización comunitaria y d) buscar el fortalecimiento y defensa de los derechos humanos.

Durante el año 2000 se inicia el proceso de reconocimiento de grupos vulnerables los cuales se les tenía como énfasis, por lo cual al firmarse los acuerdos de paz, nacen opciones y oportunidades de la población civil para organizarse, manifestar y protestar el cumplimiento de sus derechos; sin embargo el estado aún no ha implementado espacios de orientación para la población los cuales son urgentes para minimizar y diluir los problemas que se tienen por falta de promoción de gestiones que la misma población debe realizar. En los últimos años se han implementado nuevos programas de acorde a la realidad de la Diócesis de la Verapaz.

La Pastoral Social-Cáritas, de la Diócesis de la Verapaz es una organización no lucrativa de la Iglesia Católica, solidaria con las necesidades Sociales a través de los programas: Derechos Humanos, Desarrollo Social y Productivo, Salud Integral, Mujer y Equidad de Género, Fortalecimiento Institucional, Gestión de Riesgo e Incidencia Política hacia la gente pobre y desprotegida de la Diócesis de la Verapaz, para lograr dar una respuesta a las necesidades, se

formula el marco necesario en función de material, equipo y recurso humano para hacer realidad la inquietud de servir a los menos favorecidos de la sociedad de las Verapacense.

Dicha institución dio inicio en la sede donde actualmente funciona, (Convento Santo Domingo en la cabecera departamental de Alta Verapaz), cuenta con aproximadamente 25 años de servicio con intervenciones en los Departamentos de Alta y Baja Verapaz.

1.2 Naturaleza

La pastoral social Caritas de la Verapaz, enfoca sus servicios a las necesidades sociales de salud, educación, Asesoría Jurídica, acceso a tierra, orientación en equidad de Género y Desarrollo Social, para responder a las necesidades de la población pobre y en extrema pobreza, al promover el amor Cristiano de una manera organizada por medio de la promoción humana mediante el desarrollo, incidencia política para cambiar las formas y estructuras del Gobierno.

La institución busca atender las necesidades de la población de una manera integral tomando en cuenta que las áreas en las que interactúan los seres humanos no se pueden desligar unas de otras, debido a ello las proyecciones se basan en una diversidad de áreas o ejes temáticos, dentro de los cuales se hace mención:

1.2.1 Promoción de la Democracia: Está área de intervención es tomada en cuenta como una base primordial que complementa cada uno de los proyectos sociales.

1.2.2 Situación de Ciudadanía: Busca promover el involucramiento e interés por consolidar un estado democrático, por medio de la participación ciudadana de las áreas urbanas y rurales, en los planes de gobierno a nivel local en los diversos ámbitos que influyen en el desarrollo de los pueblos.

- 1.2.3 Género: En este eje fundamentalmente, se aborda el tema de mujeres y masculinidades, tratando de darle espacio de participación a ambos géneros, con el fin de lograr una equidad social.
- 1.2.4 Desarrollo local: Se promueve nuevas oportunidades hacia las personas marginadas, dentro de este proceso se contemplan proyecciones que apuntan al uso adecuado del recurso humano en donde la gerencia gana protagonismo para alcanzar el desarrollo por medio de; producción, transformación, comercialización de bienes y servicios agropecuarios, forestales, artesanales, comerciales, minerales, y ambientales.
- 1.2.5 Municipalismo: La mayor parte de proyecciones de la Organización Pastoral Social, participan en las mesas municipales según sea su especialidad en el tema. Al mantener un rol de incidencia para asegurar que los aspectos políticos, económicos, sociales, ambientales y de movilidad humana sean considerados de manera real.
- 1.2.6 Etnicidad: Busca promover y respetar los derechos de los pueblos indígenas.
- 1.2.7 Derechos Humanos: El realce de los derechos humanos para todas las proyecciones es de vital importancia, porque es la esencia del marco legal que permite actuar a los ciudadanos dentro del estado, al exigir el cumplimiento de los mismos y de sus obligaciones.
- 1.2.8 Organización Local: Para esta área de intervención se contempla el fortalecimiento organizacional de lideresas comunitarias y la inducción de la auditoría social, para aumentar la capacidad de gestión de recursos y mejoramiento de procedimientos de buenas prácticas administrativas.

1.2.9 Desarrollo Rural: El fin primordial de la Institución es brindar atención a la población que enfrenta pobreza y pobreza extrema, tomando en cuenta que el área mayoritaria de intervención de la misma son áreas rurales.

1.2.10 Gestión de Riesgo: se prevé la vulnerabilidad de riesgo y a la vez mejorar la respuesta ante desastres en las áreas de intervención de Pastoral Social.

1.3 Área de proyección (proyectos por programa)

Existen dos áreas en las que actualmente, trabaja la Pastoral Social: el programa de seguridad alimentaria y el de VIH-VIH avanzado.

Para el cumplimiento de la misión y visión y basándose en los objetivos estratégicos, la organización ha creado siete programas que permiten responder a las necesidades prioritarias de la población vulnerable, a través de treinta y dos proyectos que se complementan en la variedad de ejes descritos anteriormente.

1.3.1 Programa Derechos Humanos, Acceso a Justicia:

Tiene como objetivo promover la defensa de los Derechos Humanos y el acceso a la justicia de la población de la Verapaz, con énfasis especial en los grupos más vulnerables, como elemento fundamental de convivencia pacífica en el marco de realización y la construcción de una sociedad democrática.

Para responder a su objetivo el programa tiene el proyecto de Promoción de los Derechos Humanos, Resolución de Conflictos, Acceso a Tierra, Seguridad y Justicia.

1.3.2 Programa Desarrollo Social y Productivo:

El objetivo es mejorar las capacidades de la población, en lo individual y en lo colectivo para la certeza jurídica de la tierra, producción, transformación, comercialización de bienes y servicios agropecuarios, forestales, artesanales, comerciales, minerales y ambientales, con la participación de hombres y

mujeres para mejorar sus condiciones de vida y desarrollo de las comunidades.

Dentro de este programa se tiene el proyecto de producción agroecológica, seguridad alimentaria, manejo forestal, acceso a créditos y economía solidaria.

1.3.3 Programa salud integral:

El objetivo es incidir en el mejoramiento de la calidad de vida a través de la salud integral, como proceso participativo y transformador, en coordinación y complemento con otros organismos. Para responder a su objetivo estratégico cuenta con cinco proyectos: atención integral a la salud de la mujer, morbi mortalidad materno infantil, organización comunitaria, VIH/VIH avanzado, centro de atención integral.

1.3.4 Programa mujer y equidad de género:

El objetivo de este programa es promover y fortalecer la dignidad y los derechos de la mujer, la organización y participación, con equidad de género en todos los niveles, empoderándose e incidiendo en la toma de decisiones para el mejoramiento de su calidad de vida y de la comunidad. Para contribuir a su fin se han formulado tres proyectos: participación y organización, La Iglesia guatemalteca trabajando en Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas, VIH /VIH avanzado, Violencia contra la Mujer, Fe y Política para la Participación Democrática de la Mujer, Promoción de la Mujer.

1.3.5 Programa de formación y fortalecimiento institucional:

El objetivo principal es elevar las capacidades de gestión de recursos y mejoramiento de procedimientos y buenas prácticas administrativas y técnicas para la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos, y la atención a la población. Para contribuir al fin del proyecto se han formulado seis

proyectos: Sistema de Rendición de Cuentas, actualización técnica, formación social y política, investigación, fortalecimiento administrativo, centro de documentación social y pastoral.

1.3.6 Programa gestión de riesgo:

El objetivo principal es contribuir a la reducción de la vulnerabilidad al riesgo y mejorar la respuesta ante desastres en las áreas de intervención de los programas de la Diócesis de la Verapaz. Para contribuir al cumplimiento de este fin se han formulado los siguientes proyectos: Plan Institucional de Respuesta-PIR-, fortalecimiento de las capacidades operativas locales de prevención, alerta y respuesta a las emergencias en la Diócesis de la Verapaz.

1.3.7 Programa de incidencia política:

Tiene como objetivo mantener como iglesia e institución, un rol de incidencia para asegurar que los aspectos: políticos, económicos, sociales, ambientales, de movilidades humanas y culturales sean considerados de manera real en la definición de marcos legales en beneficio de la colectividad en general, sin distinciones de ninguna naturaleza. Para contribuir a dicho objetivo se han formulado cinco proyectos que son: fortalecer la capacidad en procesos de participación ciudadana y auditoría social, pastoral de tierras nacionales y norte, pastoral de salud nacional, fortaleciendo a la coordinadora multisectorial de tierras, agenda de desarrollo de pueblos indígenas.

1.4 Ubicación

La Pastoral Social – Caritas de la Diócesis de la Verapaz, está ubicada en la 1ª. Avenida 1-31 zona 3, Convento Santo Domingo en la cabecera departamental de Alta Verapaz.

Página web: www.diocesisdelaverapaz.com.gt

Correo Electrónico: pastoral.cordinacion@gmail.com

Números de Teléfonos: 79513027, 79512629, 79513115, Fax (502)79512914

1.5 Tamaño

La pastoral social caritas de la diócesis de la Verapaz, es una institución a nivel internacional que cuenta con un espacio físico propio, esta tiene en cada diócesis una autonomía propia en la toma de decisiones de acorde al contexto y realidad social actual, dicha institución no es catalogada como una ONG, sino como una institución de la iglesia católica, la cual tiene una división social a través de la diócesis; la sede que funciona en Cobán Alta Verapaz, tiene como mandato la diócesis de la Verapaz, atendiendo en su totalidad los departamentos de Alta y Baja Verapaz.

El personal de la pastoral social es un equipo multidisciplinario conformado por una amplia gama de profesionales a nivel universitario, lo que les permite practicar la excelencia de lo obvio, brindan asesoría a otras instituciones basándose en la experiencia laboral, actualmente cuentan con treinta y tres funcionarios, de ellos son dieciocho hombres y quince mujeres, clasificándolos con once trabajadores en el área de administrativa y veintidós trabajadores en el campo.

Para la realización de la ejecución de las proyecciones en el campo existe a disposición dos pick-up y seis motos. A pesar del limitado número de transporte, no se considera como un obstáculo para la ejecución de los diferentes proyectos, ya que de acuerdo a las diferentes necesidades de cada coordinador de proyecto, se organizan para realizar un trabajo en equipo.

La institución cuenta con: equipo y mobiliario, y un espacio físico que les permite realizar y coordinar las actividades respectivas de cada área. El equipo y mobiliario con el que cuenta es equivalente a la cantidad de funcionarios de la institución.

La esencia fundamental, que permite la ejecución de los programas y proyectos de la institución es una amplia gama de agencias de cooperación conformada por: Agencia Cooperante de Caritas de Inglaterra (CAFOD), Agencia de Desarrollo de la Iglesia de Holanda (CORDAID), Agencia Católica Irlandesa para el Desarrollo (TROCAIRE), Caritas de Francia (SECOURS CATHOLIC),

Manos Unidas de España, Obra Episcopal de la Iglesia Católica Alemana para la Cooperación del Desarrollo (MISEREOR), Parroquia Hermana Santa Juana del Arco de Estados Unidos, Caritas Arquidiocesana, Alianza Estratégica con Médicos del Mundo (MDM), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

1.6 Cobertura

La institución está comprometida atender las diversas demandas y necesidades de la sociedad vulnerable de Alta y Baja Verapaz, tiene presencia en todos los municipios y mayoría de aldeas y caseríos, el equipo de la pastoral social Cobán tienen un aproximado de diez y quince mil familias beneficiadas en la ejecución de los diversos proyectos.

1.7 Visión¹

Al finalizar el año 2,017 la Pastoral Social-Caritas de la Diócesis de la Verapaz cuenta con una estructura sólida, y efectiva que coordina con entes diocesanos y otros aliados afines, actuando en la promoción humana y preferentemente con los más pobres y excluidos.

1.8 Misión²

Somos una institución de la Iglesia Católica, que promueve el acceso a oportunidades y través de diferentes acciones innovadoras, inspiradas a la luz del evangelio, la Doctrina Social de la Iglesia y la experiencia de los cristianos, para la dignificación y calidad de vida de las personas más necesitadas de bienestar en la Diócesis de la Verapaz.

1.9 Objetivos³

- 1.9.1 Promover la defensa de los Derechos Humanos y el acceso a la Justicia de la población de la Verapaz, con énfasis especial en los grupos más vulnerables, como elemento fundamental de convivencia

1Trifoliar Pastoral Social, Cáritas Diócesis de la Verapaz. Misión. Visión. Objetivos y Valores. (2012)

2Trifoliar Pastoral Social, Cáritas Diócesis de la Verapaz. Misión. Visión. Objetivos y Valores. (2012)

3Trifoliar Pastoral Social, Cáritas Diócesis de la Verapaz. Misión. Visión. Objetivos y Valores. (2012)

pacífica en el marco de realización y la construcción de una sociedad democrática.

- 1.9.2 Mejorar las capacidades de la población, en lo individual y en lo colectivo para la certeza jurídica de la tierra, producción, transformación, comercialización de bienes y servicios agropecuarios, forestales, artesanales, comerciales, minerales y ambientales, con la participación de hombres y mujeres para mejorar sus condiciones de vida y desarrollo de las comunidades.
- 1.9.3 Incidir en el mejoramiento de la calidad de vida a través de la salud integral, como proceso participativo y transformador, en coordinación y complemento con otros organismos.
- 1.9.4 Promover y fortalecer la dignidad y los derechos de la mujer, la Institución y participación, con equidad de género en todos los niveles, para empoderarse e incidir en la toma de decisiones para el mejoramiento de su calidad de vida y de la comunidad.
- 1.9.5 Elevar las capacidades de gestión de recursos y mejoramiento de procedimientos y buenas prácticas administrativas y técnicas para la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos, y la atención a la población.
- 1.9.6 Contribuir a la reducción de la vulnerabilidad al riesgo y mejorar la respuesta ante desastres en las áreas de intervención de los programas de la Diócesis de la Verapaz.
- 1.9.7 Mantener como Iglesia e institución, un rol de Incidencia para asegurar que los aspectos políticos, económicos, sociales, ambientales, de movilidad humana y cultural sean considerados de manera real en la definición de marcos legales en beneficio de la colectividad en general, sin distinciones de ninguna naturaleza.

1.10 Valores⁴

1.10.1 Honestidad: El trabajo realizado desde la Pastoral Social se fundamenta en el que hacer cristiano, apegado a la doctrina de la Iglesia por ello es un quehacer transparente de servicio social y búsqueda del bien común.

1.10.2 Solidaridad: Es solidario quien se interesa y compromete por el bien de los demás, quien es sensible y consecuente ante cualquier injusticia o atropello cometido contra la dignidad de la persona humana, quien trabaja porque la justicia esté al lado de la verdad, quien se juega la vida por la libertad y defensa de los derechos humanos de todos, cuantos luchan por la paz por encima de toda forma de violencia.

1.10.3 Empoderamiento: Es el compromiso de mantener el respeto y la importancia de la participación de las comunidades en la construcción de su propio derrotero que los lleve al desarrollo y al bienestar.

1.10.4 Compromiso: Es la vocación de servicio que mueve los andamiajes del trabajo que se realiza, al ser parte sustantiva de la mística que impulsara el alcance de las tareas definidas frente y con las comunidades para el alcance de la justicia, la paz y la equidad.

1.10.5 Igualdad: Creemos que todos los seres humanos son iguales en dignidad, por lo que la ayuda y el trabajo en búsqueda del desarrollo sostenible que aportemos no hará distinciones de género, etnia u opciones políticas y religiosas. En particular velaremos por la pertinencia cultural de nuestras acciones en el contexto multiétnico, plurilingüe y multicultural de Guatemala.

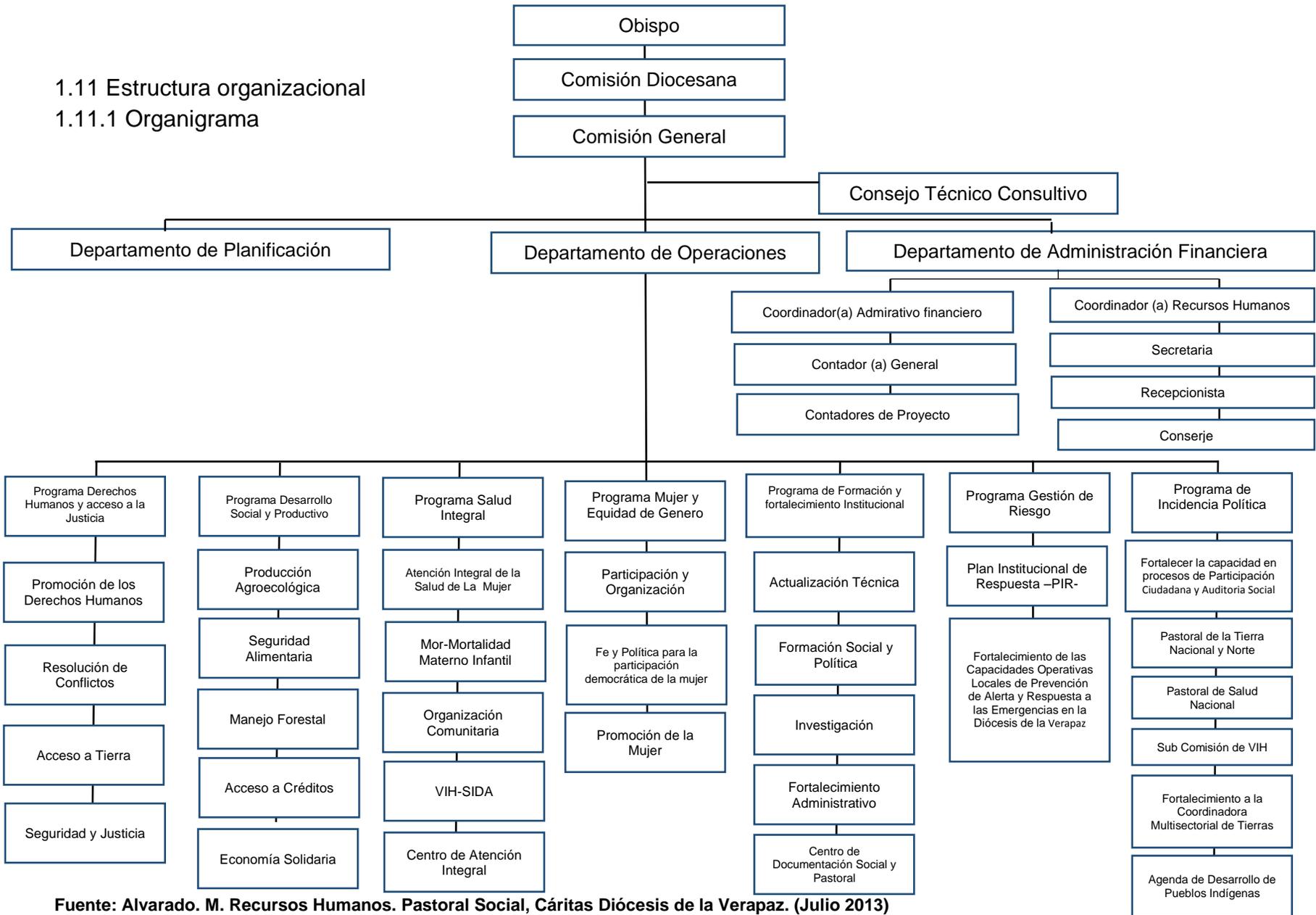
1.10.6 Justicia: Creemos en la construcción basada en relaciones justas para hombres y mujeres, para indígenas y ladinos, para ricos y pobres;

⁴Trifoliar Pastoral Social, Cáritas Diócesis de la Verapaz. Misión. Visión. Objetivos y Valores. (2012)

trabajamos con el valor de la equidad fundamentada en el privilegio de que se es justo cuando se manifiestan acciones sin privilegios para nadie.

- 1.10.7 Responsabilidad: Nuestro compromiso de trabajo por la verdad, el respeto a los Derechos Humanos, el desarrollo y la igualdad de la mujer se efectúa con el apego a ratificar en la práctica cotidiana una práctica responsable y consecuente con la voluntad de servicio que dignifica nuestro trabajo.
- 1.10.8 Respeto: Confiamos en la participación comunitaria por ello se guarda un respeto profundo por la voluntad de las mismas personas, por su sabiduría para tomar decisiones y por su contribución cotidiana con su esfuerzo para superar sus condiciones actuales.
- 1.10.9 Transformación: Nuestras acciones se orientan a contribuir a generar procesos de transformación social y humana, puesto que es la garantía del cambio en las condiciones de vida de las poblaciones que acompañamos.
- 1.10.10 Integralidad: Nuestra visión del trabajo está orientada a lograr que cada una de las acciones que se realizan sea complementaria de la otra, no hay acciones aisladas o dispersas, todas componen un todo que se traduce en apoyar los procesos de desarrollo comunitario.
- 1.10.11 Fraternidad: Confiamos en la articulación de relaciones fraternas entre todos los pueblos del mundo, es nuestra práctica de trabajo en el acompañamiento que realizamos a las comunidades desposeídas y marginadas con las que trabajamos.
- 1.10.12 Tolerancia: Promovemos la misma como una forma para articular relaciones armoniosas entre los hombres y mujeres, entre los pueblos y comunidades que acompañamos y con las posiciones diversas que se presentan en el entorno social en el que nos desenvolvemos.

1.11 Estructura organizacional
1.11.1 Organigrama



Fuente: Alvarado. M. Recursos Humanos. Pastoral Social, Cáritas Diócesis de la Verapaz. (Julio 2013)

1.12 Justificación

1.12.1 Área de intervención

Proyecto: La iglesia guatemalteca trabajando en derechos humanos de los pueblos indígenas, VIH-VIH AVANZADO, Violencia Contra la Mujer (VCM)

Ubicación exacta dentro del proyecto:

El componente de: VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (VCM)

La pastoral social Diócesis de la Verapaz, es una institución comprometida a potencializar oportunidades para la población que enfrenta la pobreza o pobreza extrema, por ello es interesante cada una de sus proyecciones que son innovadoras constantemente mediante la evolución de las necesidades de la población. Sin embargo en este caso se hará intervención en el componente de Violencia Contra la Mujer (VCM).

La importancia de la proyección social que realiza el componente de VCM incide en contribuir a disminuir los altos índices de violencia que se han incrementado a partir del año 2,010 en Alta Verapaz, mediante la promoción de formación de mujeres líderes de las diferentes comunidades y así de esta manera empoderar a las mujeres en los temas de Derechos Humanos, VIH-VIH AVANZADO y Violencia Contra la Mujer con el fin primordial que las mujeres reconozcan su importancia como mujer, dentro de la sociedad desde los diferentes roles que desempeñan para que luego luchen por el reconocimiento de su importancia en toda la sociedad y acceder a una verdadera democracia dentro del país, para que ellas puedan incidir en los planes de gobierno desde sus localidades.

Promover el bienestar integral de las mujeres. Es una situación que resulta interesante ya que día a día la violencia se incrementa en el contexto lo que perjudica a toda la sociedad desde los niños hasta los más ancianos, ante esta problemática social, es evidente que el sector más vulnerable de la población es el de las mujeres, por ello la prioridad de atender la problemática de la violencia al

hacer énfasis en la mujer ya que desde años atrás las mujeres han sido discriminadas restándoles muchas oportunidades para sobresalir dentro de la sociedad, sobre todo de una de las más fundamentales como lo es la educación.

Un trabajador social con énfasis en gerencia del desarrollo tiene el compromiso de promover el bienestar de las sociedades, atiende necesidades reales y sentidas, por medio de procesos lógicos que provocan impacto en la sociedad, resulta interesante contribuir a dicho proyecto que promueve una gran oportunidad de educación a las mujeres, la cual ha sido restringida durante años y que puede contribuir al desarrollo de los pueblos ya que la mujer tiene capacidades e ideas innovadoras para mejorar su forma de vivir conjuntamente con los hombres desde sus localidades. Aunque a la vez represente un gran desafío porque abordan problemas que se han transmitido de generación en generación, por lo que es necesario eliminar viejos paradigmas, ideologías erróneas que están arraigadas dentro de la sociedad.

CAPITULO II

ANÁLISIS SITUACIONAL

CAPITULO II

2. ANÁLISIS SITUACIONAL

La importancia de realizar un análisis de la situación que actualmente, enfrenta el componente de VCM del proyecto GUA 162, radica en establecer con términos precisos un problema real, urgente por resolver y al mismo tiempo poder visualizar los actores afectados en el contexto interno y externo por dicho problema, en base a este análisis se abre la perspectiva para crear ideas que solucionen la problemática. Para ello se utilizó siete herramientas que se aplicaron estratégicamente: lluvia de ideas, matriz de priorización de problemas, panorama organizacional, diagrama de venn, árbol de problemas, árbol de objetivos, inserción-inmersión durante todo momento, para verificar la información recabada con las otras seis herramientas. En el transcurso de tres talleres; primer taller: lluvia de ideas y matriz de priorización de problemas, segundo taller: panorama organizacional, diagrama de venn, Actores directamente involucrados en VCM, tercer taller; árbol de problemas y objetivos.

2.1 Problemas generales

Para identificar los principales problemas se utilizó la herramienta lluvia de ideas mediante la cual se obtuvo información. Al trabajar en un taller con el equipo técnico de la Pastoral Social Caritas Diócesis de la Verapaz. Mediante este ejercicio se logró obtener ideas generales de las percepciones y reacciones del personal, sobre los problemas que enfrentan al componente de VCM, los que se convirtieron en necesidades por atender, para contribuir a la eficiencia de su trabajo y el logro de objetivos. Por esta razón, se utilizó una técnica eminentemente participativa, para tener todos los problemas desde los diferentes puntos de vista de los colaboradores, lo que propicio la obtención del siguiente listado de problemas que enfrenta VCM:

- 2.1.1. Inseguridad en el contexto de las Verapacenses que en determinado momento obstaculiza las actividades: la cobertura de este proyecto abarca los departamentos de Alta y Baja Verapaz, es por ello que la

situación de altos índices de criminalidad, violencia y corrupción en los que están inmersos estos departamentos afecta al realizarse el trabajo de campo.

- 2.1.2. Escasa retroalimentación del trabajo de campo en el componente de (VCM): no se asigna tiempo para reunir al personal y así de esta manera crear nuevas estrategias que permitan el mejoramiento de los procesos de enseñanza que se ejecutan en campo.
- 2.1.3. Desconocimiento del impacto que producen las capacitaciones de VCM en la población meta, no se tiene conocimiento certero si realmente se atienden las necesidades del grupo meta de una forma pertinente y así mismo si las intervenciones provocan cambios significativos en la mayoría de los beneficiarios.
- 2.1.4. Inexistencia de sistematización de casos de mayor relevancia atendidos por VCM, no se rescatan las experiencias de éxitos y de fracasos durante la transformación de vida de los beneficiarios, para determinar las limitantes y las potencialidades que contribuyan a enriquecer las futuras intervenciones, lo que disminuye las posibilidades de retroalimentar los procesos técnicos.
- 2.1.5. Ineficiencia del sistema oficial de justicia: al momento de atender la ruta de la denuncia el sistema es muy lento, con poca accesibilidad para las personas que sufren alguna omisión de sus derechos, los procesos se prolongan.
- 2.1.6. Debilidad técnica en el proceso de capacitación del componente VCM: actualmente el equipo técnico implementa las capacitaciones a criterio propio, en base a su experiencia y conocimientos.
- 2.1.7. Débil coordinación en el proyecto GUA 162: A pesar que el equipo de las y los colaboradores están conscientes que conforman un proyecto de tres componentes, no unen esfuerzos para idear estrategias que contribuyan al mejoramiento de la proyección social.

2.2 Priorización de problemas

Al tener identificados los problemas que afectan a VCM, fue necesario establecer; cual es el problema principal o más importante por atender con premura, para ello se utilizó la herramienta: matriz de priorización por frecuencia al crear un diagrama con los principales problemas. Para realizar un coteo de frecuencias por cada problema y de esta manera se determinó el problema prioritario por solucionar; Según los resultados arrojados por el proceso se determina el siguiente orden de prioridad:

Primer problema: Debilidad técnica en el proceso de capacitación del componente de VCM Frecuencia 6

Segundo problema: Débil coordinación en el proyecto GUA 162 Frecuencia 5

Tercer problema: Escasa retroalimentación del trabajo de campo en el componente Violencia Contra la Mujer (VCM) Frecuencia 4

Cuarto problema: Inexistencia de sistematización de casos de mayor relevancia atendidos por el componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) Frecuencia 3

Quinto problema: Desconocimiento del impacto que producen las Capacitaciones en la población meta en el componente de (VCM). Frecuencia 2

Sexto problema: Ineficiencia del sistema oficial de justicia. Frecuencia 1

Séptimo problema: inseguridad en el contexto de las verapacenses en determinado momento obstaculiza las actividades. Frecuencia 0

Ver como se priorizo y los resultados de la misma en la tabla No.1 matriz de priorización de problemas por frecuencia. Y en la tabla No. 2 el problema que se priorizo, Conforme el número de frecuencia y rango. (Página 20 y 21).

TABLA No.1

MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS POR FRECUENCIA

PROBLEMAS	Inseguridad en el contexto de las verapaces en determinado momento obstaculiza las actividades	Escasa retroalimentación del trabajo de campo en el componente de (VCM)	Desconocimiento del impacto que producen las capacitaciones a la población meta	Inexistencia de sistematización de casos de mayor relevancia atendidos por VCM	Ineficiencia del sistema oficial de justicia	Debilidad técnica en el proceso de capacitación en VCM	Débil coordinación en el proyecto GUA 162
Inseguridad en el contexto de las verapaces en determinado momento obstaculiza las actividades		Escasa retroalimentación del trabajo de campo en el componente de (VCM)	Desconocimiento del impacto que producen las capacitaciones a la población meta	Inexistencia de sistematización de casos de mayor relevancia atendidos por VCM	Ineficiencia del sistema oficial de justicia	Debilidad técnica en el proceso de capacitación en VCM	Débil coordinación en el proyecto GUA 162
Escasa retroalimentación del trabajo de campo en el componente de (VCM)			Escasa retroalimentación del trabajo de campo en el componente de (VCM)	Escasa retroalimentación del trabajo de campo en el componente de (VCM)	Escasa retroalimentación del trabajo de campo en el componente de (VCM)	Debilidad técnica en el proceso de capacitación en VCM	Débil coordinación en el proyecto GUA 162
Desconocimiento del impacto que producen las capacitaciones a la población meta				Inexistencia de sistematización de casos de mayor relevancia atendidos por VCM	Desconocimiento del impacto que producen las capacitaciones a la población meta	Debilidad técnica en el proceso de capacitación en VCM	Débil coordinación en el proyecto GUA 162
Inexistencia de sistematización de casos de mayor relevancia atendidos por VCM.					Inexistencia de sistematización de casos de mayor relevancia atendidos por VCM	Debilidad técnica en el proceso de capacitación en VCM	Débil coordinación en el proyecto GUA 162
Ineficiencia del sistema oficial de justicia						Debilidad técnica en el proceso de capacitación en VCM	Débil coordinación en el proyecto GUA 162
Debilidad técnica en el proceso de capacitación en VCM							Débil coordinación en el proyecto GUA 162
Débil coordinación en el proyecto GUA 162							

Fuente: Pacay G. Diagnostico Institucional. Pastoral Social, Caritas Diócesis de la Verapaz con apoyo del equipo de VCM (2013).

TABLA No.2

RESULTADO DE LA PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA

Problema	Frecuencia	Rango
Inseguridad en el contexto de las verapaces en determinado momento obstaculiza las actividades	0	7
Escasa retroalimentación del trabajo de campo en el componente de (VCM)	4	3
Desconocimiento del impacto que producen las capacitaciones a la población meta	2	5
Inexistencia de sistematización de casos de mayor relevancia atendidos.	3	4
Ineficiencia del sistema oficial de justicia	1	6
Debilidad técnica en el proceso de capacitación en VCM.	6	1
Débil coordinación en el proyecto GUA 162	5	2

Fuente: Pacay G. Diagnostico Institucional. Pastoral Social, Caritas Diócesis de la Verapaz con apoyo del equipo de VCM (2013).

Análisis:

Se les solicito a los participantes su opinión, acerca de los resultados que se obtuvieron en la priorización, de lo cual manifestaron que estaban totalmente de acuerdo y en conformidad, al considerar que las capacitaciones; son uno de los mayores beneficios que proyectan a la población meta para educarlos y transformar su forma de vivir en nuevos patrones de conducta, por lo que precede implementar innovaciones en el proceso, para aumentar la calidad de las intervenciones comunitarias y espontáneamente empoderamiento de las mujeres en la ideología de una vida libre de violencia.

Actualmente realizan sus capacitaciones de acuerdo a su perspectiva propia, conocimientos y experiencia. Que son grandes facultades que facilitan la

obtención de logros dentro del componente sin embargo, hay que tomar en cuenta, que el compromiso de educar a lideresas comunitarias es un reto grande, que busca romper con viejos paradigmas impuestos desde generaciones atrás, desaparecer estigmas sobre la desigualdad de géneros, el silencio ante la violencia por vergüenza, el desconocimiento de derechos humanos y las leyes que amparan a todos los ciudadanos para vivir con integridad. Son situaciones demandantes, absorbentes con procesos que requieren de constancia, perseverancia y de una guía del procedimiento lógico de intervención basado en conocimientos teóricos y la experiencia, para llevarlos a la práctica de acuerdo al contexto del grupo meta. Y así de esta manera facilitar los procesos de capacitación, al considerar que la educación es un factor predominante para alcanzar el desarrollo.

2.3 ANÁLISIS DE CAUSA Y EFECTO

Fue necesario analizar cuáles son los problemas que provocaron la debilidad técnica en el proceso de capacitación en VCM y que otros problemas surgieron a partir de este como efectos, para ello se utilizó la herramienta árbol de problemas mediante un segundo taller, se posicionó el problema en el tronco del árbol, al iniciar la construcción de un diagrama por la parte inferior del problema central, se abrió apertura con el cuestionamiento ¿Por qué existe la debilidad técnica en el proceso capacitación en VCM?. Y así sucesivamente se cuestionaba cada problema propuesto por el equipo hasta llegar a las causas de tercer nivel. De lo que se obtuvo los siguientes resultados:

Las razones por las que surgió el problema de la debilidad técnica en el proceso de las capacitaciones de VCM surgen a partir de cuatro aristas:

Primer arista: el problema de la limitada participación del equipo técnico para expresar los hallazgos que se les presenta entre conocimientos teóricos y la práctica, a quienes no tuvieron la oportunidad de estar involucrados en la implementación de las capacitaciones surge a partir de la escasa retroalimentación del trabajo de campo en el componente de VCM, debido a la inexistencia de estrategias para involucrar e integrar al equipo en el mejoramiento del proyecto.

Esta situación provoca desorganización del equipo para proponer estrategias innovadoras que contribuyan al mejoramiento de las capacitaciones, lo que no permite prestarle atención al desarrollo de habilidades personales, que favorezcan el autoconocimiento y comunicación eficaz en la implementación de las capacitaciones; lo que obstaculiza la revisión de conceptos básicos para determinar qué impacto tienen los temarios en la promoción de la participación y empoderamiento de mujeres para una vida libre de violencia.

Segunda arista: inexistencia de estandarización de estructuras lógicas de los procesos de implementación de las capacitaciones, se da por la débil visualización integral de los procesos en el componente de VCM y entre

componentes. A causa de la débil coordinación del proyecto, situación que afecta demasiado porque los tres componentes (D.D.H.H., VIH-VIH avanzado, VCM) tienen que estar involucrados e integrados en las capacitaciones para lograr una conexión que contribuya al objetivo primordial de Mejorar la capacidad de las copartes de CAFOD principalmente las de la iglesia para comprender y trabajar hacia buenas prácticas relacionadas con la transversalización de género y el empoderamiento de las mujeres a en Derechos Humanos, VIH y Violencia contra las Mujeres (VCM).

Provoca: inexistencia de guía estructurada en consenso bajo el criterio de pertinencia de las necesidades educativas de las lideresas, para los procesos de capacitación lo que finalmente, ocasionaría la desconexión de ejes temáticos en los procesos de capacitación simultáneamente, a su paso provocaría incertidumbre sobre si los contenidos, son pertinentes por cada eje y sin enlazan uno con otro dentro del componente de VCM y entre componentes de acuerdo a las necesidades educativas de las lideresas para que se tenga impacto en la vida de las mujeres. Situación que afecta porque promueve el individualismo de los componentes a la hora de trabajar, al considerar que el eje central del proyecto GUA 162 es el componente de VCM porque tienen el compromiso de enlazar esfuerzos técnicos para contribuir conjuntamente al objetivo del proyecto. Debido a que el mayor número de mujeres es atendido por VCM y que debe promover que los beneficiarios de los otros dos componentes permitan y promuevan la participación y empoderamiento de la mujer en D.D.H.H., VIH-VIH AVANZADO.

Tercer arista: la problemática del desconocimiento de las sugerencias, recomendaciones, cambios que quisieran proponer las lideresas comunitarias sobre las sesiones educativas surge porque la participación de lideresas comunitarias, es limitada, al manifestar como se sienten, que piensan y para realizar propuestas sobre las enseñanzas que les imparten, se quedan rezagadas debido a la inexistencia de instrumentos válidos y pertinentes para monitorear el procedimiento de las capacitaciones.

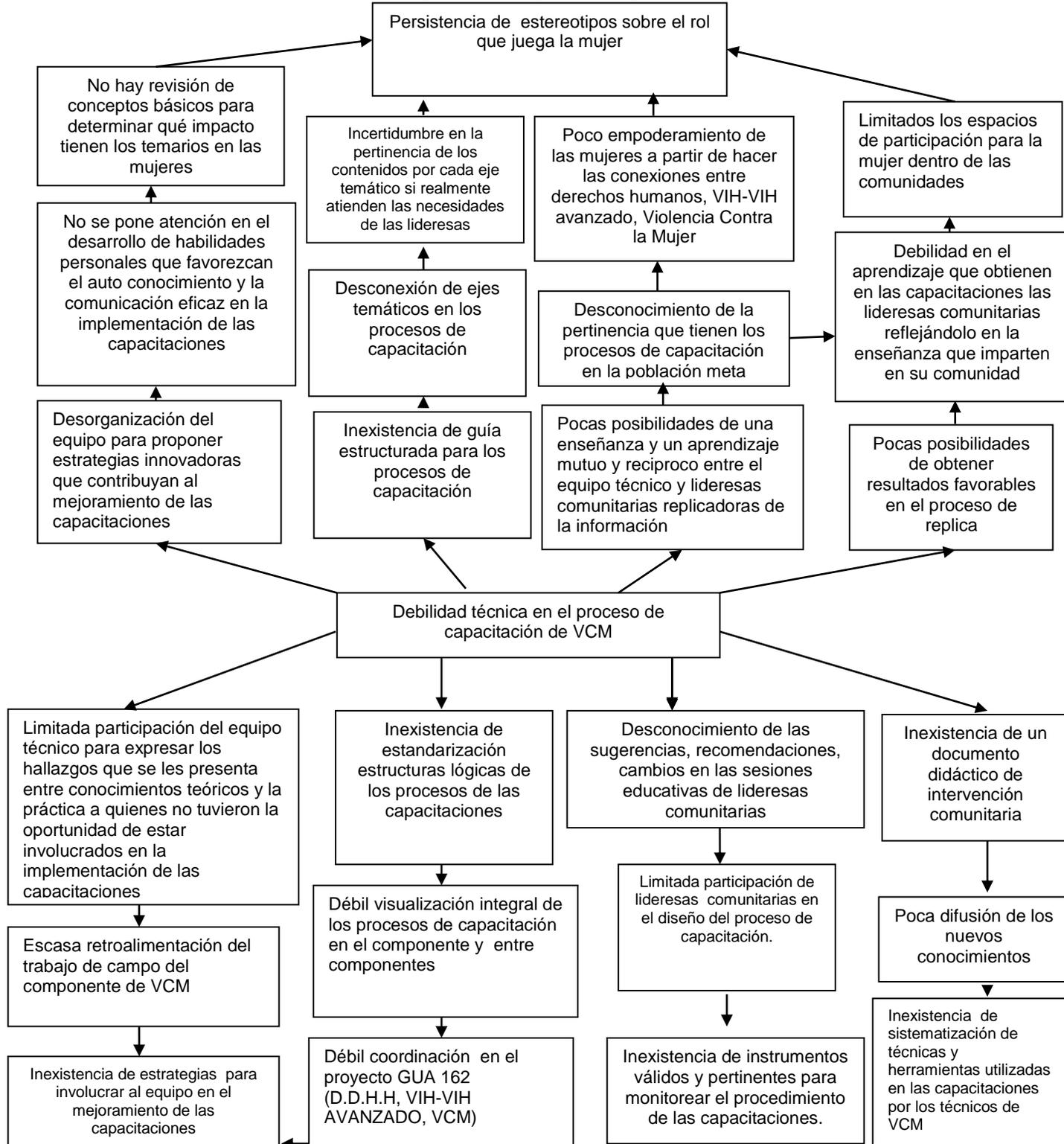
Provoca: pocas posibilidades de una enseñanza y un aprendizaje mutuo y reciproco entre el equipo técnico y las lideresas comunitarias replicadores de la información lo que ocasiona el desconocimiento de la pertinencia que tienen los procesos de parte del equipo técnico. Creando poco empoderamiento de las mujeres sobre D.D.H.H., VIH-VIH AVANZADO, VCM.

Cuarta arista: inexistencia de un documento didáctico de intervención comunitaria lo que surge a partir de la poca difusión de los nuevos conocimientos que se adquieren durante la implementación de las capacitaciones situación que se da por la inexistencia de una sistematización de técnicas y herramientas que utilizan los técnicos en los procesos de enseñanzas a las lideresas.

Provoca: Que en los procesos de réplica de información transmitida a través de las capacitaciones, se disminuyan las posibilidades de obtener resultados favorables hacia las lideresas comunitarias; situación que ocasiona distorsiones del aprendizaje que obtienen, reflejándose en la debilidad de la enseñanza al momento de replicar la información lo que viene a limitar los espacios de participación para la mujer dentro de las comunidades.

Al final el conglomerado de efectos contribuyen a la persistencia de estereotipos sobre el rol que juega la mujer y la inequidad de género. Limita las posibilidades del goce de una vida libre de violencia contra la mujer, la participación e incidencia en el desarrollo de las comunidades. Para visualizar de forma gráfica las causas y efectos del problema. (Ver el gráfico No.1, página 26)

GRAFICO No.1
ÁRBOL DE PROBLEMAS



Fuente: Pacay. G. (2013) Diagnostico Institucional. Pastoral Social, Caritas Diócesis de la Verapaz con apoyo del equipo de VCM

2.4 CONSTRUCCIÓN DE ÁRBOL DE OBJETIVOS

Para visualizar una proyección es necesario, crear el árbol de objetivos, el cual consiste en trasladar el árbol de problemas en positivo, para crear medios y fines que deberán orientar las áreas de intervención, este ejercicio se realiza con el objetivo principal de promover la creatividad del equipo para solucionar el problema. Se apertura el ejercicio, explicándoles la dinámica, luego se redactó en forma positiva el problema central.

Posteriormente se empezó con las causas de primer nivel, para lograr el traslado de lo negativo a positivo y así sucesivamente, hasta llegar a causas de tercer nivel donde finalmente, quedaron redactados como medios que servirán para el fortalecimiento técnico del proceso de capacitaciones de VCM. Y por último se transformaron los efectos de primer, segundo y tercer nivel en positivo, que serán el marco de los fines que se alcanzaran mediante el cumplimiento de los medios.

Los medios y fines designados para contribuir al fortalecimiento técnico en el proceso de capacitación del componente de VCM se dieron conforme la estructura del árbol de problemas, lo que indica que la estructura se da mediante cuatro aristas:

Primer arista: Se aumentara la participación del equipo técnico para expresar los hallazgos que se les presenta entre conocimientos teóricos y la práctica, a quienes no tuvieron la oportunidad de estar involucrados en la implementación de las capacitaciones, situación que se dará mediante el tiempo suficiente que se asigne al mejoramiento del proyecto GUA 162 en general, por medio de la iniciativa de crear estrategias para involucrar e integrar el equipo en el mejoramiento del proyecto.

Tal situación permitirá: La organización del equipo para proponer estrategias innovadoras que contribuyan al mejoramiento de las capacitaciones, prestándole atención al desarrollo de habilidades personales, que favorezcan el autoconocimiento y comunicación eficaz en la implementación de las

capacitaciones; lo que admitirá la revisión de conceptos básicos para determinar qué impacto tienen los temarios en la promoción de la participación y empoderamiento de mujeres para una vida libre de violencia.

Segunda arista: se determinara una guía estructurada educativa, mediante el fortalecimiento de la visualización integral de los procesos en el componente de VCM y entre componentes. Se lograra a medida que se integren los componentes del proyecto, situación que beneficiara porque los tres componentes (D.D.H.H., VIH-VIH avanzado, VCM) tienen que estar involucrados e integrados en las capacitaciones para lograr una conexión que contribuyan al objetivo primordial de Mejorar la capacidad de las co-partes de CAFOD principalmente las de la iglesia para comprender y trabajar hacia buenas prácticas relacionadas con la transversalización de género y el empoderamiento de las mujeres a en Derechos Humanos, VIH-VIH AVANZADO y Violencia Contra las Mujeres (VCM).

Permitirá: la obtención de una guía estructurada en consenso y bajo criterio de pertinencia a las necesidades educativas, lo que accederá a la conexión de ejes temáticos en los procesos de capacitación, lo que consolida; la certeza en la pertinencia de contenidos por cada eje temático, al prever el impacto que se quiere alcanzar en la vida de las mujeres. Situación que contribuirá al trabajo de equipo en los componentes y entre componentes, al considerar que el eje central del proyecto GUA 162 es el componente de VCM, porque tendrán el compromiso de enlazar esfuerzos técnicos para contribuir conjuntamente al objetivo del proyecto. Ya que el mayor número de mujeres es atendido por VCM y que debe promover que los beneficiarios de los otros dos componentes permitan y promuevan la participación y empoderamiento de la mujer en D.D.H.H., VIH-VIH AVANZADO.

Tercer artista. El conocimiento de las sugerencias, recomendaciones, cambios que quisieran proponer las lideresas comunitarias sobre las sesiones educativas, solo mediante el aumento su participación en el diseño de los procesos de capacitación, surgirá a partir de la existencia de estrategias que permitan registrar sus inquietudes

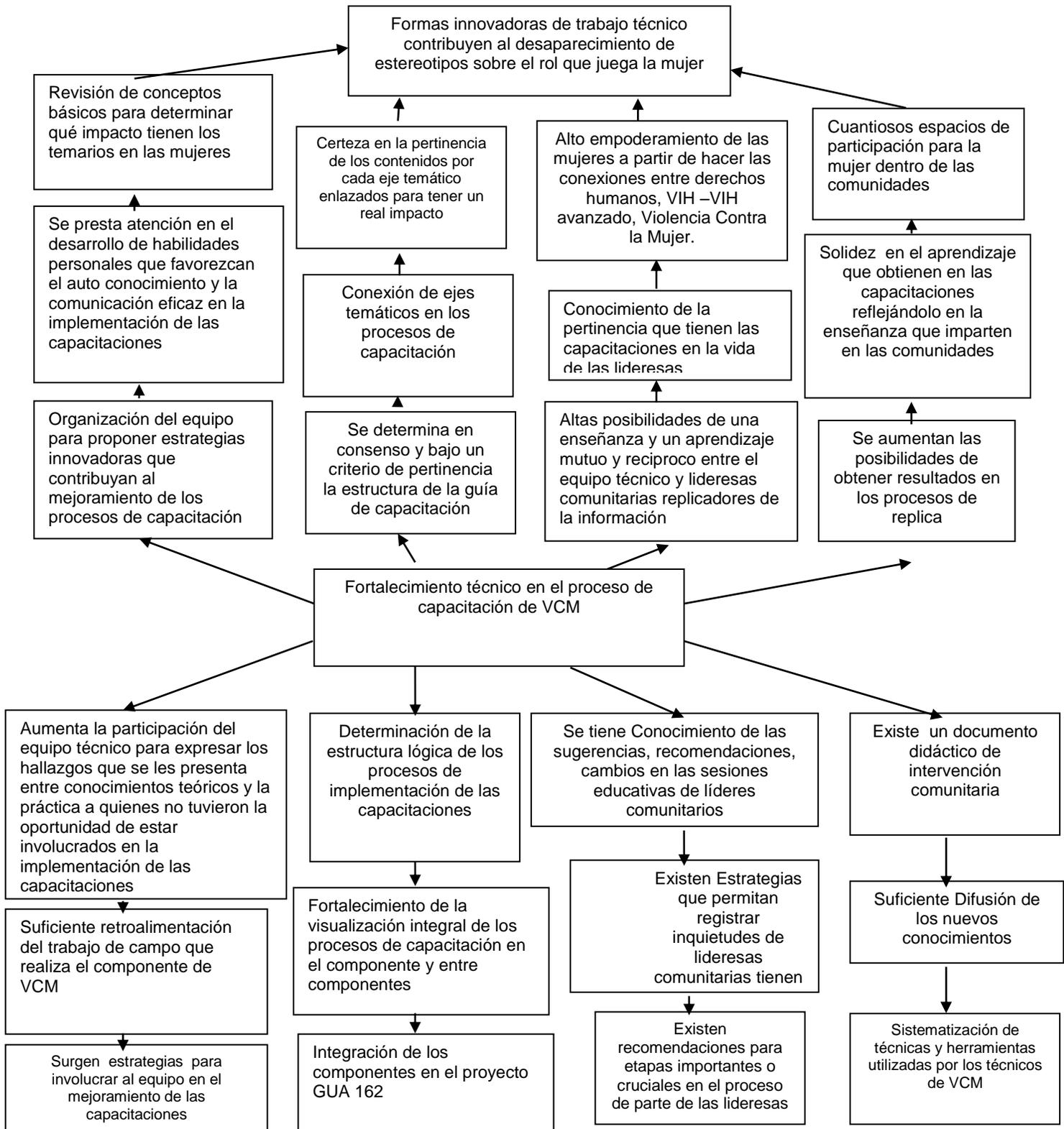
Permitirá: altas posibilidades de una enseñanza y un aprendizaje mutuo y recíproco entre el equipo técnico y las lideresas comunitarias replicadoras de la información ocasionando el conocimiento de la pertinencia que tienen los procesos de parte del equipo técnico. Lo que creará alto empoderamiento de las mujeres sobre D.D.H.H., VIH-VIH AVANZADO, VCM.

Cuarta arista: la existencia de un documento didáctico de intervención comunitaria lo que surgirá a partir de la suficiente difusión de los nuevos conocimientos que se adquieren durante la implementación de las capacitaciones situación que se dará mediante una sistematización que permita obtener la forma en que se organizan las actividades, la utilización de técnicas y herramientas en las enseñanzas.

Permitirá: Que los procesos de réplica obtengan resultados favorables; situación que provoca solidez del aprendizaje que obtienen en las capacitaciones, reflejándose en la fortaleza de la enseñanza al momento de replicar la información lo que permitirá el aumento de los espacios de participación para la mujer dentro de las comunidades.

Al final el conglomerado de fines contribuyen a innovar las formas de trabajo técnico lo que desaparecerá los estereotipos sobre el rol que juega la mujer y la inequidad de género. Aumentando las posibilidades de participación e incidencia en el desarrollo de las comunidades. Para visualizar los medios y fines de la solución del problema (ver gráfico No.2 en la página 30)

GRAFICO No. 2
ÁRBOL DE OBJETIVOS



Fuente: Diagnostico Institucional. Pastoral Social, Caritas Diócesis de la Verapaz con apoyo del equipo de VCM (2013).

2.5 PANORAMA ORGANIZACIONAL

Para obtener una imagen real y actualizada, una fotografía de la estructura de instituciones que se unen a labor de la pastoral social y así poder comprender el funcionamiento que tiene las diferentes organizaciones que se involucran, con el fin primordial de obtener con datos precisos, los nombres de las instituciones y de qué manera contribuyen para deducir la dinámica inter institucional, lo que permitirá una mejor identificación de los actores en el análisis del problema. Para ello fue necesario utilizar un gráfico; que clasifica las organizaciones en cuatro sectores; sector gubernamental, sector gubernamental internacional, sector no gubernamental nacional, y el sector privado, se abordaron los cuatro cuadrantes desde el nivel local, regional y nacional de lo que se obtuvo como resultados: (Ver gráfico No.3 en la página 38)

2.5.1 Instituciones del sector gubernamental

2.5.1.1 A nivel local

La DIRECCIÓN DE ÁREA DE SALUD DE ALTA VERAPAZ (DASAV); la DASAV por medio de redes institucionales para coordinar la sensibilización acerca de la prevención de VIH-VIH avanzado, el centro de salud: cuenta extensión de una clínica en la pastoral social, donde se atienden a las personas con VIH trasladadas de los distintos centros de salud, Mosca Mediterráneo (MOSCAMED): brinda apoyo para el control de plagas en el área agrícola de los proyectos de desarrollo, las Municipalidades: contribuyen en las intervenciones sociales por medio de espacios de participación ciudadana, los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES): son el enlace de las intervenciones de los proyectos para implementar distintos procesos, a la vez son beneficiarios con dichas proyecciones, la Secretaria de Asuntos Agrarios (SAA): se relaciona al brindar apoyo para la resolución y transformación de conflicto relativos a la tierra, Cruz Roja: ente encargado de logística para las campañas de sensibilización en diversos proyectos, Centro Universitario del Norte CUNOR Cobán: tiene relación con la facultad de medicina la cual proporciona estudiantes de medicina para la atención de la salud de los beneficiarios.

2.5.1.2 A Nivel regional

La Policía Nacional Civil (PNC): es quien agiliza los proceso de la ruta de la denuncia, Dirección de Educación: Autorizan y facilitan la gestión de las capacitaciones dirigidas a los establecimientos del sector público y privado, el Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación (MAGA): tiene una coordinación para la verificación de una alimentación adecuada para el proyecto de Seguridad Alimentaria, el Fondo de Tierras: es la institución que proporciona respaldo en la gestión que se realiza para evaluar y monitorear las extensiones territoriales de las comunidades, la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres (CONRED): tiene reuniones constantes para la establecer temas de sensibilización para la prevención de diversos riesgos.

La Procuraduría General de Derechos Humanos (PDH): ente que recibe las denuncias de violación de los mismos, Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI): une esfuerzos para contribuir a la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer indígena, Ministerio del Medio Ambiente: establece estudios de impacto ambiental en las comunidades.

HOSPITAL DE COBÁN: Conjuntamente con Pastoral Social coordinan traslados en casos de emergencia y tienen reuniones de mesas de la CEJAV para tratar asuntos de ITS, Registro de Información Catastral RIC: Apoya en la medición de tierras garantizando la certeza y seguridad jurídica de los propietarios proporciona datos de información territorial, Registro Nacional de Personas (RENAP): Proporciona información de partidas de nacimientos y permite enviar solicitudes para realizar trámites de documentos personales, Programa Nacional de Resarcimiento PNR: se relaciona directamente con el proyecto de víctimas del conflicto armado apoyando en el resarcimiento de violaciones a los derechos humanos y delitos de la humanidad, del municipio de Alta Verapaz.

2.5.1.3 A Nivel nacional

El Programa de la Unidad de Atención a los Pueblos Indígenas: Promueve la cosmovisión maya en todos los proyectos dirigidos a los beneficiarios de Pastoral Social, Programa Nacional de VIH-VIH AVANZADO: se relaciona directamente con el proyecto de VIH-VIH AVANZADO, a través de reuniones constantes buscando estrategias de prevención y control de VIH-VIH AVANZADO.

2.5.2 Instituciones del sector no gubernamental internacional

2.5.2.1 Nivel local

CORDAID/HOLANDA, CARITAS DE FRANCIA, MANOS UNIDAS DE ESPAÑA, CAFOD/INGLATERRA, TROCAIRE/IRLANDA. Estas ONG'S son las organizaciones que permiten el financiamiento de todos los proyectos de la pastoral social, las cinco son provenientes de la organización de caritas diocesana. Y en algunos casos brindan apoyo técnico.

PLAN INTERNACIONAL, MEDICOS DEL MUNDO ESPAÑA: brindan apoyo por medio de redes institucionales, brindando aportes de conocimientos, materiales y gestión de actividades para la población en los temas de las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS).

2.4.1.1 Nivel regional

La FAO Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura brinda apoyo al proyecto de seguridad alimentaria por medio de estrategias que buscan reducir los niveles de pobreza, y cuidar el manejo de los recursos naturales, JUANA DE ARCO USA ESTADOS UNIDOS: es una organización que conmemora a la doncella Juan de Arco de ideología cristiana católica, GIZ ALEMANIA: es un cooperante internacional que brinda beneficios a la pastoral en el fomento de la economía y el empleo hasta la protección del medio ambiente de los recursos naturales y del clima, MISEREOR ALEMANIA; es la Obra episcopal de la Iglesia católica alemana para la cooperación al desarrollo.

2.5.3 Instituciones del sector no gubernamental nacional

2.5.3.1 Nivel local

El Observatorio Ciudadano: En alianza estratégica enfocan sus acciones para dar seguimiento al proceso electoral, Radios Católicas: se consolida como un espacio abierto de participación de la población, Radios Locales: se convierte en una estrategia de comunicación alternativa hacia los beneficiarios, Comité de Unidad Campesina CUC, CONIC: con ellos se plantean estrategias de resolución de conflictos y forman parte de los beneficiarios, ASINDI: Coordinación en la Implementación de proyecto, CONGAV: Seguimiento, monitoreo y evaluación de proyectos implementados.

AK' YUAM: es un centro de atención integral que atiende a las mujeres Víctimas de Violencia, CEJAV; mediante la Construcción de alianza interinstitucional en la promulgación de los Derechos Humanos (comisión VIF, MARC'S, RED CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL RACISMO), FAMDEGUA, FAFG/ECAP; son beneficiarios, los cuales les dan acompañamiento psicológico y recuperación social, ADICI, OSAR: Construcción de alianza institucional en la ejecución de proyecto, Observatorio en Salud Sexual y Reproductivo, emprenden acciones para erradicar la violencia sexual.

CM TIERRRAS; es un espacio de esfera pública permanente donde participan en función de analizar, reflexionar y hacer propuestas para incidir en la configuración de políticas públicas para minimizar la conflictividad de tierras, las Parroquias de Alta y Baja Verapaz; son el enlace principal para la realización de actividades propuestas por la Pastoral Social, asimismo forma parte de los beneficiarios, las alcaldías indígenas; son los que autorizan la realización de las actividades en las comunidades.

2.5.3.2 A nivel regional

La Pastoral de la Tierra Norte (IXCAN, IZABAL, ZACAPA, PETEN, ALTA Y BAJA VERAPAZ): Es una pastoral interdiocesana que proporciona acompañamiento jurídico y fortalecimiento comunitario en los diversos departamentos antes mencionados, CARITAS DE BAJA VERAPAZ; En conjunto con la Pastoral Social tiene la finalidad de canalizar las proyecciones sociales.

2.5.3.3 A nivel nacional

La Red Nacional por la Defensa de la Soberanía Alimentaria en Guatemala, REDSAG; articulan esfuerzos para el fortalecimiento de participación en la toma de decisiones, en los espacios políticos del Estado en tema de soberanía alimentaria, Pastoral Nacional de la Tierra, CEG: fortalece la labor de la Iglesia católica e impulsa posiciones de consenso a nivel nacional en torno a la organización pastoral, la incidencia en políticas agrarias y el desarrollo rural integral, SUB COMISIÓN NACIONAL DE SALUD DE LA CEG: Contribuye al desarrollo humano integral de las personas, brinda Acompañamiento Pastoral desde la fe, la esperanza y la caridad, a las personas con VIH y sus familias contribuyendo a la disminución del estigma y la discriminación. ⁵

VIH DE LA CEG: Brinda información y educación sobre la prevención de la infección por VIH para contribuir a detener la epidemia y apoyar las intervenciones ecuménicas para la prevención de la infección por VIH y el acompañamiento pastoral.⁶

2.5.4 Sector privado

2.5.4.1 A nivel local

La Universidad Rafael Landívar URL; proporciona con aportes profesionales por medio de especialistas en la materia para las proyecciones sociales, los colegios: son centros educativos que permiten las capacitaciones que se llevan a

⁵ Consultado (<http://www.iglesiacatolica.org.gt/vih/>)

⁶ Consultado (<http://www.iglesiacatolica.org.gt/vih/>)

jóvenes, las radios; son las emisoras de Cobán que son contratadas para transmitir anuncios relacionados a los proyectos y spot de sensibilización sobre los varios temas en los que trabaja la pastoral, las imprentas: empresas contratadas para la obtención de manuales, folletos, mantas, fichas de presentación, tricolores informativos de la pastoral social, la televisión local; medio de comunicación, que se contrata para transmitir anuncios y campañas de sensibilización en las áreas temáticas, de los proyectos. Permitiendo la promoción del impacto a las poblaciones sobre los temas a tratar.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGGS); brinda el servicio de recaudar una cuota patronal para asegurar el bienestar físico de los funcionarios de la pastoral, brindándoles atención médica y subsidios cuando son jubilados, los bancos; son las organizaciones financieras que proporcionan el servicio de transferencias y transacciones de dinero que se realizan en las actividades de cada proyección.

2.5.4.2 A nivel regional

Las radios: son las emisoras de Alta y Baja Verapaz que son contratadas para transmitir anuncios relacionados a los proyectos y spot de sensibilización sobre los varios temas en los que trabaja la pastoral.

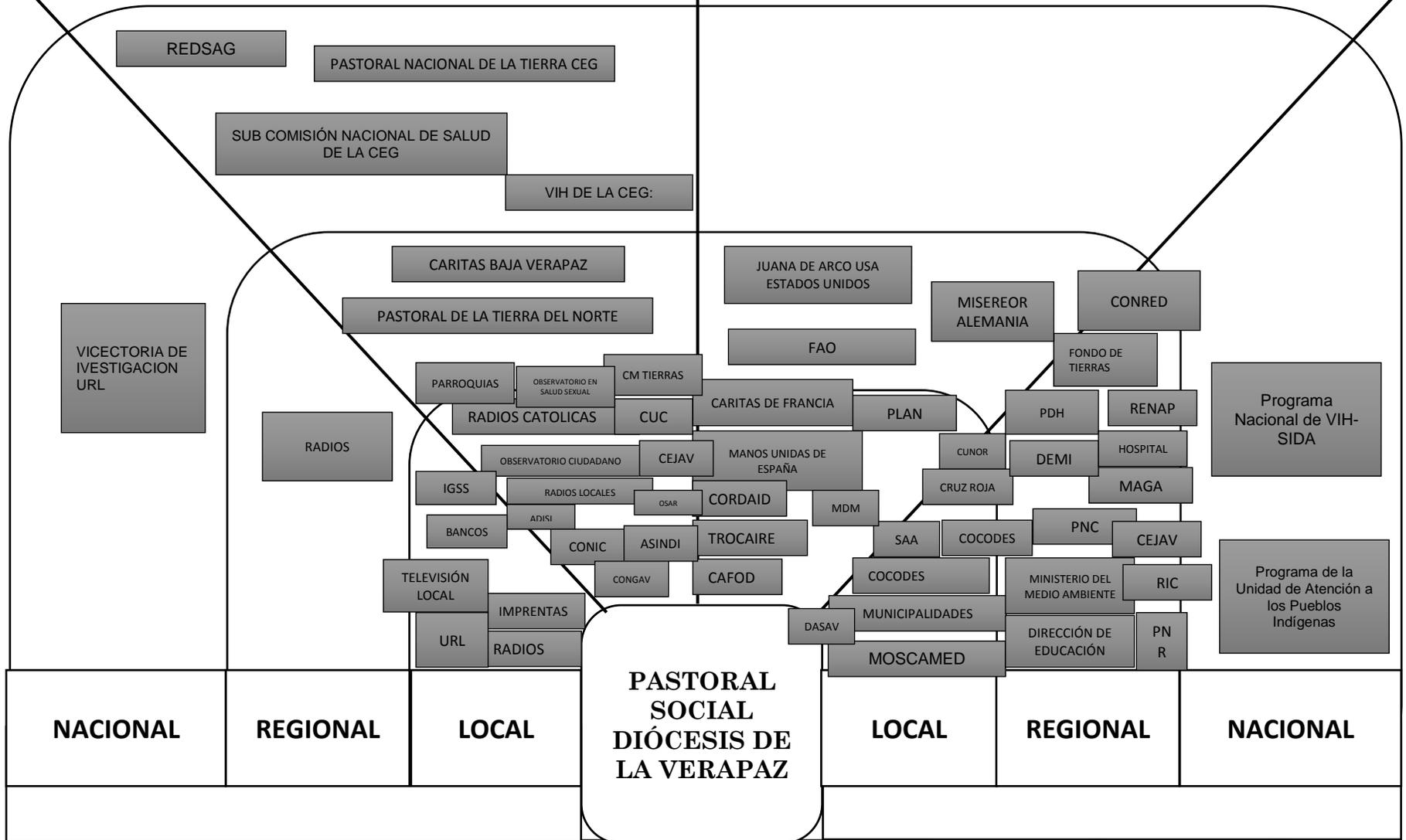
2.5.4.3 A nivel nacional

VICERRECTORIA DE INVESTIGACION URL, dan materiales para capacitar a las persona del proyecto de fe y política. Al brindar asesoría de profesionales en la áreas temáticas para las capacitaciones. Así mismo, fundamentar los procesos por medio de investigaciones.

GRAFICO No.3 PANORAMA ORGANIZACIONAL

SECTOR NO GUBERNAMENTAL NACIONAL

SECTOR NO GUBERNAMENTAL INTERNACIONAL



SECTOR GUBERNAMENTAL

2.6 RED DE ACTORES DE VCM

Fue necesario delimitar que actores se involucran directa e indirectamente con el componente de VCM, para comprender la dinámica en que interactúan las distintas organizaciones y personajes.

Por lo que se utilizó la herramienta de diagrama de venn o comal de tortillas, con el apoyo de la técnica lluvia de ideas; de esta manera los participantes escribieron en fichas los nombres de las organizaciones, con las que se involucran para atender al grupo meta, procediendo en manera participativa a eliminar los nombres repetidos.

Se les solicito que clasificaran entre actores directos e indirectos, posteriormente se posicionaron dentro del diagrama de venn todos los actores directos y fuera los indirectos. Se volvió a reorganizar los actores de acuerdo a la importancia y al apoyo que reciben de cada uno de estos dentro del área correspondiente, se entrelazaron con flechas de acuerdo a la manera como estos se relacionan. De lo que se obtuvo como resultado final, el siguiente listado de actores:

2.6.1 ACTORES DIRECTOS:

2.6.1.1 CAFOD:  Es el único financista del proyecto GUA 162 y por ende del componente. Más conocido como Catholic Agency for Overseas Development (CAFOD – Organización Católica para el Desarrollo de Ultramar). La organización recauda fondos de la comunidad católica y a través de legados, donaciones y subvenciones para prestar apoyo a proyectos de justicia social y desarrollo a largo plazo. Y actividades de sensibilización sobre cuestiones que afectan a las personas pobres en todo el mundo.⁷ Agencia Cooperante de Caritas Inglaterra en este caso en el componente VCM, busca mejorar la capacidad de las co-partes de CAFOD en Guatemala (principalmente co-partes de iglesia o relacionadas con la iglesia) para comprender y trabajar hacia buenas prácticas relacionadas con la transversalización

⁷http://www.caritas.org/esworldmap/europe/caritas_in_england_and_wales3.html

de género y el empoderamiento de las mujeres a partir de hacer las conexiones entre Derechos Humanos, VIH y Violencia contra la Mujer (VCM).

- 2.6.1.2 PASTORAL SOCIAL: Es la institución que se encarga de las proyecciones sociales de la iglesia católica, promueve el acceso a oportunidades a través de diferentes acciones innovadoras, inspiradas a luz del evangelio, la doctrina social de la iglesia y la experiencia de los cristianos, para dignificación y calidad de vida de las personas más necesitadas de Alta y Baja Verapaz.
- 2.6.1.3 LA IGLESIA CATÓLICA: Se considera a sí misma un «sacramento», un «signo e instrumento de la unión íntima con Dios y de la unidad de todo el género humano», por cuanto ella misma se declara fundada por Cristo.⁸ Por ello el componente es un signo de fidelidad al amor a Dios. Pone en práctica la moral y ética de la comunidad creyente al tener como objetivo principal practicar el amor cristiano de una manera técnica y organizada.
- 2.6.1.4 INSTANCIAS ECLESIALES: Es todo el orden jerárquico de las autoridades de la iglesia católica, conformada desde el obispo, comisión diocesana, padres, párrocos, líderes religiosos, y toda la comunidad cristiana católica en general, que actúan por medio de las encíclicas y todos los mandatos religiosos basados en la biblia, quienes promueven el amor de Dios de una manera organizada por medio de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz, quienes ponen a disposición sus doctrinas y aporte económico establecen los principios religiosos que enmarcan las intervenciones comunitarias de VCM.
- 2.6.1.5 LIDERES RELIGIOSOS: los párrocos, son el contacto para organizar en la comunidad, la logística para realizar las capacitaciones, proporcionándoles instalaciones. Y también son el contacto para referir a mujeres víctimas de violencia.

⁸http://es.wikipedia.org/wiki/Iglesia_cat%C3%B3lica

- 2.6.1.6 COORDINADORA GENERAL DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ: se encarga de verificar la entrega de resultados de parte del equipo del componente VCM contrastándolos con la planificación. Es quien les brinda a poyo constante de conocimientos y de actividades prácticas que demanda el componente.
- 2.6.1.7 EQUIPO DE COORDINADORES: está conformado por los coordinadores de los distintos proyectos, quienes conforman una gama de profesionales en diferentes disciplinas, que apoyan y contribuyen con aportes significativos de conocimientos en las intervenciones según sea su especialidad en el componente de VCM.
- 2.6.1.8 EQUIPO TÉCNICO VCM: El componente de VCM está conformado por tres colaboradoras de diversas profesiones; Coordinadora general del proyecto GUA 162, y dos técnicos de campo, que cotidianamente se esfuerzan para implementar las actividades planificadas por el proyecto, son la pieza fundamental para lograr la ejecución de las actividades y sobre todo provocar un impacto significativo en la forma de vivir de la población.
- Tienen muchas facultades que contribuyen a logro de resultados, una de las colaboradoras tienen dominio del idioma q'eqchi', todas cuentan con experiencia y conocimientos teóricos - prácticos. Al considerar que el componente de VCM es parte del proyecto GUA 162 a la par de este trabajan los otros dos componentes descritos a continuación:
- 2.6.1.9 COMPONENTE DE DERECHOS HUMANOS: está conformado por dos técnicos de campo que tienen el compromiso de dar a conocer los derechos humanos de los pueblos indígenas y luchar por el cumplimiento de los mismos dándole prioridad a las víctimas de conflicto armado en Guatemala. Brindándole apoyo a VCM en la promoción de los derechos humanos en las capacitaciones.
- 2.6.1.10 COMPONENTE DE VIH-VIH AVANZADO: Está conformado por un técnico de campo y el apoyo constante de la coordinadora general del proyecto GUA 162, encargadas de la prevención de VIH-VIH

AVANZADO y de brindar atención integral a los portadores; Por medio de capacitaciones que busca sensibilizar para mejorar la vida de estas personas dándole prioridad a las mujeres. VIH-VIH AVANZADO apoya constante a VCM en todas las diligencias técnicas, sobre todo para sensibilizar a las mujeres en el riesgo que corren todas las personas de contraer VIH-VIH AVANZADO considerando que es mayor la vulnerabilidad de las Mujeres que son Víctimas de Violencia.

- 2.6.1.11 **LIDERESAS COMUNITARIAS REPLICADORAS DE INFORMACIÓN:** Es el grupo meta a quienes se dirigen las capacitaciones que imparte el componente de VCM, conformado por lideresas de la comunidad, quienes son el vínculo directo entre el equipo técnico con la comunidad, se encargan de volver a transmitir la información poniendo en práctica el efecto de cascada en la formación y transformación de vida de los pueblos vulnerables.
- 2.6.1.12 **BENEFICIARIAS:** mujeres lideresas, son las que reciben las capacitaciones y se encargan de replicar la información en su comunidad, estudiantes de centros públicos y privados, líderes religiosos quienes reciben apoyo para atender las necesidades que agobian a la comunidad cristiana y a la población en general por medio de los spots radiales.

2.6.2 ACTORES INDIRECTOS:

- 2.6.2.1 **RED CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y RACISMO:** es una red precedida por la CEJAV, Constituida por varias organizaciones que unen esfuerzos para luchar contra discriminación y el racismo, por lo que juega un papel fundamental para acoger y proteger a las beneficiarias, tratándoles de brindar respaldo legal para defender sus derechos.
- 2.6.2.2 **COMISIÓN MARC´S:** Comisión de interculturalidad, Derecho Indígena y Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos, representa el escenario de discusión y búsqueda de soluciones vinculantes a la

justicia penal y su rol ante la interculturalidad, a los Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos y el Derecho Indígena.

2.6.2.3 Para su conformación han sido invitados actores de la sociedad civil, operadores de justicia, profesionales en el ámbito del derecho, todos conocedores de la temática que profundizan su funcionamiento dentro de la CEJAV.⁹

Las instituciones que conforman la comisión son: LITIGANTE, Procuraduría de los Derechos Humanos PDH, FUNDACION MYRNA MACK, Comisión Presidencial de Derechos Humanos COPREDEH, ONAM/MINTRAB, ALMG, ITERN-ITMES, Defensoría de la Mujer Indígena DEMI, MERCY CORPS, COPREDEH, IDEMAYA, DIDEDUC, SECCIÓN DE MULTICULTURALIDAD DE LA PNC y PASTORAL SOCIAL por medio del proyecto GUA 162 que es parte de esta comisión.

Este proceso es interesante porque integran una amplia gama de profesionales que buscan estrategias de otros métodos de resolución de conflicto en las comunidades para que no lleguen a los juzgados.

Lo que retroalimenta y enriquece los conocimientos de cada profesional para aumentar la calidad de la intervención como comisión e institucionalmente fortalece en este caso el proyecto GUA162 porque facilita los procesos por medio de la gestión entre instituciones.

2.6.2.4 COMISIÓN VIF: Comisión de prevención de Violencia Intrafamiliar, Genero y maltrato Infantil se encarga de implementar procesos de sensibilización a diversos sectores, especialmente a operadores de justicia, Maestros, Estudiantes y líderes comunitarios, es una entidad coordinadora multisectorial y permanente está integrada por diversos sectores estatales, ONG´S, OG´S y sociedad civil; que tienen como fin

⁹ Revista informativa CEJAV Comité Ejecutivo de Justicia de Alta Verapaz/noviembre 2,009/edición Pamela Spiegel/ autores: Fabiola Caal, Pamela SPIEGELE, MARIA XOLR

primordial el mejoramiento de la atención de los casos de violencia Intrafamiliar, maltrato de la niñez con enfoque de equidad de género¹⁰.

Parte de esta comisión son: Médicos del Mundo (MDM), SEPREM, Defensoría de la Mujer Indígena DEMI, Oficina Municipal de la Mujer OMM COBÁN, Procuraduría de los Derechos Humanos PDH, Dirección de Área de Salud de Alta Verapaz DASAV, centro de apoyo Integral AK´YUAM, Instituto Nacional de Investigación de Ciencias Forenses INACIF, Refugio de la Niñez, Policía Nacional Civil PNC, Fiscalía de la Mujer, Defensa Publica Penal, Juzgado de Femicidio, Ministerio Publico MP, Hospital Regional, Asociación PASMO, Asociación ALAS, Procuradora General de la Nación PGN, Sociedad Civil, Asociación Jóvenes para el Desarrollo AJODER, ASECSA, Juzgado de Familia, Instituto Nacional de Estadística INE, Bufete Popular URL y Pastoral social por medio del componente de VCM del proyecto GUA 162, esta integración beneficia a VCM en el enriquecimiento de los aprendizajes sobre la atención a víctimas de violencia, agilizando los procesos legales, y al momento de gestionar ayuda como lo hace el centro de apoyo integral AK´YUAM brinda techo, atención psicológica, social, medica, jurídica y alimentación a las mujeres sobrevivientes de la violencia. El componente de VCM brinda ayuda a la comisión VIF, proporcionando recurso humano, materiales educativos, viáticos, instalaciones para reuniones ordinarias y extraordinarias, alimentación para organizar e implementar las capacitaciones de la comisión VIF en Alta Verapaz.

2.6.2.5 CEJAV: Comité Ejecutivo de Justicia de Alta Verapaz, es una entidad, coordinadora, multisectorial y permanente que propicia el encuentro, el dialogo y el consenso de entidades que trabajan en pro del acceso a la justicia, promoviendo soluciones que permitan su fortalecimiento dentro

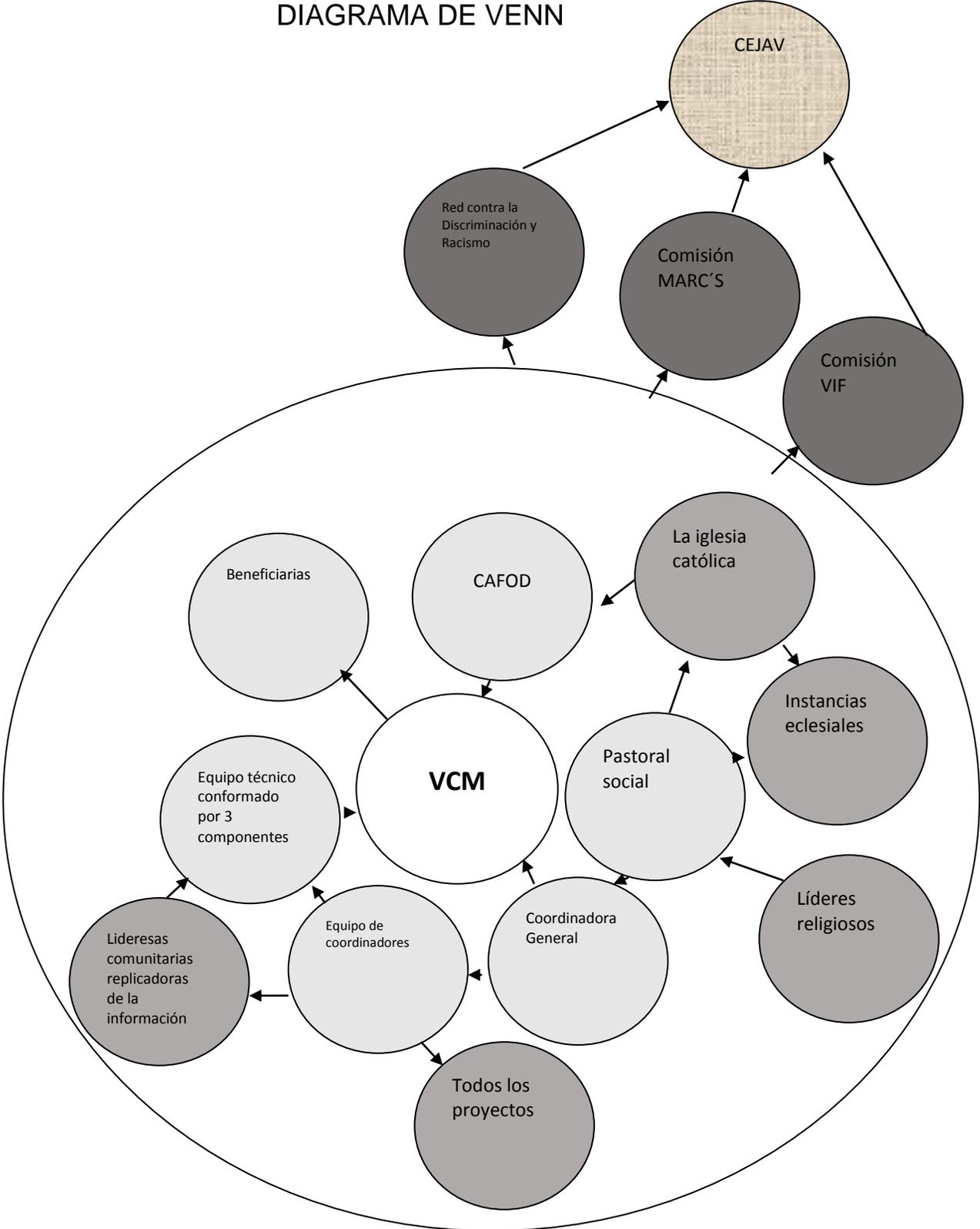
¹⁰ Revista informativa CEJAV Comité Ejecutivo de Justicia de Alta Verapaz/noviembre 2,009/edición Pamela Spiegelger/autores: Fabiola Caal, Pamela SPIEGELE, MARIA XOLR

de un estado Democrático de Derecho y de acuerdo a las necesidades de la población.¹¹ Representando un espacio para la sociedad civil organizada para tener acceso a la justicia y trato digno. La CEJAV le crea redes institucionales, de la que forma parte el componente de VCM por medio de dos comisiones; VIF, MARC´S y la Red Contra la Discriminación y el Racismo.

En el diagrama se podrá identificar la relación que tiene los actores, en el componente de VCM por medio de la figura No.4 del diagrama de venn. (Ver Figura No. 4 Página 45).

¹¹ Revista informativa CEJAV Comité Ejecutivo de Justicia de Alta Verapaz/noviembre 2,009/edición Pamela Spiegeler/autores: Fabiola Caal, Pamela SPIEGELE, MARIA XOLR

FIGURA No.4
DIAGRAMA DE VENN



Fuente: Diagnostico Institucional. Pastoral Social, Caritas Diócesis de la Verapaz con apoyo del equipo de VCM (2013).

2.7 ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS DIRECTAMENTE A VCM

Al tener la perspectiva de actores directos e indirectos del proyecto, es necesario analizar para profundizar sobre quiénes son los actores principales para entender sus valores, creencias, problemas y actitudes respecto al componente y de esta manera identificar quienes podrían ser aliados o al contrario. Mediante la herramienta análisis de involucrados, al utilizar una matriz de cuatro columnas y nueve filas que representa el número de involucrados directos.

Se les explico la dinámica de la herramienta; dando a conocer que se trasladaron los actores directos identificados en el diagrama de venn, para la columna de actores involucrados y así analizar qué intereses tiene sobre el componente, que problemas perciben, y que recursos/mandatos tienen a disposición, analizándolo por cada actor.

2.7.1 CAFOD: Tiene como principal interés; que las personas a través de la sensibilización logren comprender y trabajar hacia buenas prácticas relacionadas con la transversalización de género y el empoderamiento de las mujeres a partir de hacer las conexiones entre Derechos Humanos, VIH y Violencia contra la Mujer (VCM).

Identifican dos problemas en el componente; que no se visualiza el impacto de las intervenciones por la inexistencia de profundizar el detalle de las actividades realizadas en las actividades en el informe, como las dramatizaciones, videos y entre otras actividades. Brindando a disposición del componente recurso económico y técnico. Poniendo como mandato, presentar informes narrativos de las intervenciones con los beneficiarios respetando sus principios, valores, lineamientos y todas las posturas en general de CAFOD.

2.7.2 PASTORAL SOCIAL: tiene el interés de promover el acceso de oportunidades a través de diferentes acciones innovadoras, inspiradas a la luz del evangelio, la doctrina social de la iglesia y la experiencia de los cristianos, para la dignificación y calidad de vida de las personas más

necesitadas de bienestar en la Diócesis de la Verapaz. El problema que puede percibir, es que la cooperación externa se está retirando del país. Pone a disposición del proyecto; recurso humano, experiencia, financiamiento, credibilidad y el mandato de respetar es la doctrina social de la iglesia e encíclicas. (Ver en la tabla No.3. Análisis de involucrados)

2.7.3 INSTANCIAS ECLESIALES: están interesados en que VCM, informe y eduque a la población para disminuir la violencia en las familias, respetar los derechos de los pueblos indígenas, despertando el interés de los pueblos por la paz y denunciar los actos de violencia que sufren. El problema que percibe las instancias eclesiales es que se violan constantemente los derechos de la población. Ponen a disposición del componente; recurso humano y como mandato la doctrina social de la iglesia católica.

2.7.4 LIDERES RELIGIOSOS: tienen el interés de atender las necesidades que afectan a las mujeres de la comunidad cristiana por medio de VCM, el problema que perciben es que las mujeres no están acostumbradas a que se les ayude por lo que es difícil que se dejen ayudar. Los recursos que ponen a disposición al componente son las parroquias y la autonomía como párrocos, que tienen en la comunidad para influenciar en la detección de casos que pudieran ser atendidos y de la logística de las capacitaciones. Como mandato a VCM, se deben respetar los valores y principios cristianos católicos en todas las actividades que se organizan.

2.7.5 COORDINADORA GENERAL DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ: tiene el interés de promover y fortalecer la dignidad y los derechos de la mujer, la organización y participación, con equidad de género en todos los niveles, empoderados e incidiendo en la toma de decisiones para el mejoramiento de su calidad de vida y la comunidad. Los problemas que perciben en VCM son la inexistencia de procesos de

sistematización para lograr un pensum de capacitación y la vez la inexistencia de un sistema de monitoreo y evaluación.

Los recursos que pone a disposición son; conocimientos, experiencia y un tiempo para dar un constante acompañamiento de las diligencias que realiza VCM. El mandato que tiene es el manual de recursos humanos que estipula su funcionamiento enmarcando la verificación de logros alcanzados.

2.7.6 EQUIPO DE COORDINADORES: Tienen interés por que se cumplan los objetivos establecidos del proyecto en la planificación estratégica, el problema que perciben es el aumento de las solicitudes de acompañamiento e integración de nuevos grupos, por lo que el conglomerado de actividades representa exceso de presión para los colaboradores. Pone a disposición del proyecto los recursos; de conocimientos y experiencia respetando el mandato que designa el manual de recursos humanos.

2.7.7 EQUIPO TÉCNICO: Su interés es lograr que las personas tengan un buen vivir, reconociendo sus derechos como seres humanos, tal y como está tipificado en el art. 4 de la Constitución de la República de Guatemala y a la vez reconocer la igualdad entre mujeres y hombres promoviendo el desarrollo en ambos géneros tanto hombres como mujeres que sean protagonistas del desarrollo personal y comunitario a través de la manifestación de sus necesidades y toma de decisiones como ciudadanos. Los problemas que perciben son; que la población beneficiaria tiene afán sobre proyectos de infraestructura y postura paternalista, en lo cual han tenido que luchar para eliminar esos patrones de vida, así mismos se han incrementado los índices de violencia en el departamento pese a la diversidad de políticas, convenios y todos los demás estatus legales que respaldan la participación de la mujer, quedando como un conglomerado de teoría que no se cumple en la práctica actualmente la participación de las

mujeres es escasa, la ineficiencia del sistema de justicia para responder a las denuncias de las personas violentadas en sus derechos, entre mujeres existe controversia por lo que entre las mismas, anteponen barreras, la falta de cultura a la denuncia, actualmente la mujer depende del hombre.

Ponen a disposición del componente los recursos de; conocimientos, capacidad y experiencia. El mandato que deben cumplir es el manual de recursos humanos que contribuye al cumplimiento de lineamientos, objetivos y resultados solicitados por CAFOD.

2.7.8 LIDERESAS COMUNITARIAS REPLICADORES DE INFORMACIÓN: Son las personas que directamente son capacitadas por VCM, siendo estas lideresas religiosas de sus comunidades, teniendo el interés de adquirir nuevos conocimientos que mejoren su vida y así poder ser respetadas por la sociedad y darles un buen ejemplo a sus hijos.

El problema que perciben es la inexistencia de material de apoyo para replicar la información adquirida en las capacitaciones. Los recursos que ponen a disposición del componente son; humano, tiempo para ser capacitadas así mismo para replicar la información, tienen poder de influenciar dentro de la comunidad y dominan el idioma de la región por lo que promueven la identificación de las comunidades en los procesos de réplica. El mandato que tienen en VCM, es que todas las actividades vayan enfocadas a promover el desarrollo de la comunidad.

2.7.9 BENEFICIARIOS EN GENERAL: tienen el interés por darle seguimiento a la adquisición de nuevos conocimientos y fortalecer los existentes mediante la impartición de las capacitaciones. El problema que manifiestan, es que tienen una inclinación por las proyecciones de infraestructura, por lo que en algunos casos es dificultoso que se identifiquen con la proyección de VCM de parte de la población porque le restan importancia a la atención del bienestar físico, mental y psicosocial de las personas. Los recursos que tienen a disposición para VCM, son los derechos humanos y el mandato es la disposición de tiempo que ellos prestan a las capacitaciones y a las

diferentes actividades enmarcadas por el componente. (Ver en la tabla No.3/análisis de involucrados pág. 50-53).

TABLA No.3
ANÁLISIS DE ACTORES INVOLUCRADOS

ACTORES/ INVOLUCRADOS	INTERES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS
BENEFICIARIOS	Seguir adquiriendo nuevos conocimientos y fortalecer sus conocimientos mediante la impartición de las capacitaciones.	Tienen una inclinación por las proyecciones de infraestructura.	R/los derechos humanos, M/disposición de tiempo
LIDERES RELIGIOSOS	Atender las necesidades que afectan las mujeres de la comunidad cristiana por medio de VCM.	Las mujeres no están acostumbradas a que se les ayuden y difícilmente se dejan ayudar.	R/humano, parroquias, autonomía como párrocos dentro de la comunidad. M/respetar los valores y principios cristianos de la iglesia católica en las actividades que se organizan.
COORDINADORA GENERAL DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ	Promover y fortalecer la dignidad y los derechos de la mujer, la organización y participación, con equidad de género en todos los niveles, empoderados e incidiendo en la toma de decisiones para el mejoramiento de su calidad de vida y la comunidad.	La inexistencia de los procesos de sistematización de las capacitaciones para lograr un pensum de capacitación. La inexistencia de un sistema de monitoreo y evaluación del impacto de las capacitaciones.	R/conocimientos, experiencia y tiempo para dar acompañamiento de las diligencias que realizan de VCM. M/ es el manual de recursos humanos que estipula su funcionamiento enmarcando la verificación de logro de resultados.

<p>LIDERESAS COMUNITARIAS REPLICADORAS DE LA INFORMACIÓN</p>	<p>Tienen el interés de adquirir nuevos conocimientos que mejoren su vida y así poder ser respetadas por la sociedad y darles un buen ejemplo de vivir a sus hijos.</p>	<p>Al momento de replicar la información no tienen materiales didácticos para facilitar la enseñanza que se imparte en las comunidades.</p>	<p>R/humano, tiempo, dominan el idioma de la región, tienen poder de influenciar dentro de la comunidad. M/que todas las actividades vayan enfocadas a promover el desarrollo de su comunidad</p>
<p>CAFOD</p>	<p>Que las personas a través de la sensibilización logren comprender y trabajar hacia buenas prácticas relacionadas con la transversalización de género y el empoderamiento de las mujeres a partir de hacer conexiones entre Derechos Humanos, VIH-SIDA, Violencia Contra la Mujer VCM.</p>	<p>No se visualiza el impacto de las intervenciones, poca profundización del detalle de las actividades realizadas en las capacitaciones.</p>	<p>R/recurso económico y técnico. M/hay que presentar informe narrativo de las intervenciones con los beneficiarios, respetando sus principios y valores, lineamientos y todas las posturas en general de CAFOD</p>
<p>INSTANCIAS ECLESIALES</p>	<p>Informar y educar para que se disminuya la violencia en las familias, despertar en los pueblos el interés por la paz y denunciar los actores de violencia que sufren</p>	<p>Que han sido violentados los derechos de la población</p>	<p>R/humano. M/doctrina social de la iglesia</p>
<p>EQUIPO TÉCNICO</p>	<p>Que las personas tengan un buen vivir, reconociendo sus derechos</p>	<p>Se han incrementado los índices de violencia en el departamento pese a</p>	<p>R/Capacidad, conocimientos y experiencia M/cumplir con el</p>

	<p>como seres humanos tal y como está tipificado en el art. 4 de la Constitución de la República de Guatemala y a la vez reconocer la igualdad entre mujeres y hombres promoviendo el desarrollo en ambos géneros tanto hombres como mujeres que sean protagonistas del desarrollo personal y comunitario a través de la manifestación de sus necesidades y toma de decisiones como ciudadanos</p>	<p>la diversidad de políticas, tratados y convenios Y todos los demás estatus legales que respaldan la participación de la mujer no son más que un conglomerado de teoría que no se cumplen en la práctica ya que actualmente la participación de la mujer es escasa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ineficiencia del sistema de justicia para responder a las denuncias de las personas que sufren de violencia. - Entre mujeres existe controversia anteponen barreras entre ellas. - Aún prevalece el viejo paradigma de la dependencia de la mujer al hombre. 	<p>manual de recursos humanos contribuyendo al cumplimiento de lineamientos, objetivos y resultados solicitados por CAFOD</p>
EQUIPO DE COORDINADORES	<p>Cumplir con los objetivos establecidos del componente de la planificación estratégica</p>	<p>Aumento de solicitudes de acompañamiento e integración de nuevos grupos.</p>	<p>R/conocimiento y experiencia M/el manual de los recursos humanos</p>
PASTORAL SOCIAL	<p>Promover el acceso a oportunidades a través de diferentes</p>	<p>La cooperación externa se está retirando del país</p>	<p>R/humano, experiencia, financiamiento, y credibilidad. M/doctrina social</p>

	<p>acciones innovadoras, inspiradas a la luz del evangelio, la doctrina social de la iglesia y la experiencia de los cristianos, para la dignificación y calidad de vida de las personas, más necesitadas en la Diócesis de la Verapaz.</p>		<p>de la iglesia por medio de las encíclicas.</p>
--	---	--	---

Fuente: Pacay. G. Diagnostico Institucional. Pastoral Social-Caritas de la Diócesis de la Verapaz (2013)

2.8 DEMANDAS POBLACIONALES E INSTITUCIONALES

La información sobre las expectativas de cómo desean ver el proceso de capacitación en el futuro, tanto el equipo técnico como la población beneficiaria, se determinó mediante el acompañamiento, convivencia y observación auxiliándose de la técnica de escribir un diario de actividades realizadas.

2.8.1 Demandas poblacionales

- Aumentar la participación de lideresas comunitarias, replicadoras de información en los procesos de capacitación.
- Asegurar el seguimiento de las capacitaciones.
- Creación de estrategias para que el grupo meta obtenga algún material de apoyo y soporte para volver a capacitar en su comunidad.

2.8.2 Demandas institucionales

- Un proceso de sistematización de las capacitaciones para crear un pensum de capacitación.
- Retroalimentar el proceso de las capacitaciones.
- Sistematización de monitoreo de capacitaciones.
- Aumentar la pertinencia de las capacitaciones para el impacto de logros significativos.
- Promover la organización del equipo técnico para un mayor fortalecimiento.
- Aumentar la participación del grupo meta en las capacitaciones para que el aprendizaje sea doble vía.
- Determinar guías para los procesos de capacitación.
- Sistematización de técnicas y herramientas de las capacitaciones.
- Lograr la conexión y armonía entre componentes.
- Diseñar estrategias que provoquen el involucramiento y aumente el compromiso por mejorar el componente de VCM y los otros dos componentes.

2.9 Proyectos a futuro o visión del proyecto LA IGLESIA GUATEMALTECA TRABAJANDO EN DERECHOS HUMANOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS, VIH-VIH AVANZADO, VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (VCM) dentro del componente de VCM

Los proyectos se formulan según la coyuntura del departamento y las necesidades de la población.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS ESTRATÉGICO

CAPÍTULO III

3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO

Para delimitar una proyección que solucionará el problema de la debilidad técnica en el proceso de capacitación del componente de VCM, fue necesario analizar conjuntamente con el equipo técnico cuales son las potencialidades internas y externas, que están a disposición para solucionar el problema y así mismo prever las deficiencias internas y todas las situaciones negativas externas que dificultarían la proyección. Por medio de un taller participativo, en el que se utilizó la herramienta del FODA, explicándoles la dinámica del ejercicio; al delimitar el área interna que son las fortalezas y debilidades y del área externa que son las oportunidades y amenazas. Para comprender el contexto en que se desarrolla la problemática, el ambiente en el que se desenvuelve el problema principal identificado en el análisis situacional.

3.1 análisis FODA

El FODA es una herramienta en el análisis estratégico que tienen el fin primordial, de analizar la solución del problema de intervención que se ha seleccionado al final del análisis situacional. Ya que para ello es necesario tener conocimiento certero de todo lo que puede contribuir a la solución, como los factores negativos que la dificultarían. Mediante el desarrollo del ejercicio se determinó que VCM cuenta con las fortalezas (ver tabla no 4 FODA/debilidad técnica del proceso de capacitación de VCM en la pags.65-66):

3.1.1 análisis de fortalezas

- El componente de VCM cuenta con el apoyo de la comunidad cristiana, debido a que la génesis de esta proyección social surge a partir del compromiso cristiano por promover el amor de Dios de una forma organizada por medio de su brazo social que es la institución de la pastoral social Diócesis

de la Verapaz, es por esta razón que la comunidad cristiana mantiene su apoyo en la ejecución de las diferentes actividades y a la vez apertura las posibilidades de trabajar en las comunidades.

- La credibilidad institucional de la Pastoral Social; esta entidad es reconocida y aceptada en las comunidades por ser parte inherente de la comunidad cristiana y a la vez por la calidad de su trabajo al intervenir en el campo, es por ello que en las comunidades perdura la confianza hacia las prácticas de la institución.
- el personal cuenta con estabilidad laboral, situación que incentiva y promueve la disponibilidad del equipo para realizar su trabajo de la mejor manera.
- El equipo técnico de VCM es integrado por profesionales que tienen conocimientos teóricos y experiencia en el área de proyección, capacidad de gestionar, con amplia sensibilidad social que permite la integración de un equipo emprendedor y sobre todo interesado en reorientar algunas acciones que contribuirían al mejoramiento de su trabajo, lo que consolida un compromiso institucional, poniéndose a disposición para asumir nuevos retos que busquen mejorar el servicio de educación a lideresas comunitarias. Otro factor relevante; es que existe liderazgo de parte de los tomadores de decisión en encauzar las acciones para solucionar el problema de la debilidad técnica en el procesos de capacitaciones VCM.
- La disposición del recurso financiero; proporcionada por CAFOD, es un factor predominante que permite el cumplimiento de los resultados previstos en la proyección de VCM. Así mismo cuentan con un espacio físico, mobiliario y equipo; factores que contribuye a la dedicación y esfuerzo del equipo en sus labores cotidianas al administrar eficientemente los recursos disponibles.
- Existen capacitaciones constantes al personal; para estar informados y actualizados de las distintas áreas temáticas que imparten en las comunidades.
- El grupo meta de intervención comunitaria a los que están dirigidas las capacitaciones, está focalizado por mujeres líderes religiosas católicas, de los distintos municipios de Alta y Baja Verapaz, quienes son las encargadas de

replicar la información en sus comunidades. Y por ello mismo se considera como una fortaleza la práctica de valores culturales en los procesos de capacitación, situación que contribuye a que las lideresas comunitarias se sientan identificadas durante el proceso, e incentivadas para darle seguimiento a las enseñanzas, lo que aumenta la confianza entre el equipo técnico y las féminas.

- Es por ello que actualmente el recurso humano recibe capacitaciones sobre el idioma q'eqch'í para aumentar la pertinencia cultural de los procesos de capacitación.
- Existe disponibilidad de las lideresas comunitarias para apoyar las acciones de los proceso de capacitación, ya que son grupos altamente participativos, emprendedores, agradecidos y sobre todo con mucho interés por aprender nuevos conocimientos que cambien su forma de vivir.
- Otro factor relevante para el cumplimiento de la proyección social de VCM son los convenios, tratados y todo el marco legal que ampara la participación e incidencia de la mujer en la toma de decisiones es un recurso y a la vez un respaldo de las enseñanzas que imparte el componente en las comunidades.
- Como ultima fortaleza; la presencia de instituciones públicas y privadas que trabajan en coordinación con VCM para realizar algunas intervenciones comunitaria, organizadas mediante las redes presididas por la Comité Ejecutivo de Justicia de Alta Verapaz (CEJAV), siendo estas específicamente; la red contra la discriminación y racismo, el comité (VIF), el comité (MARC´S).

3.1.2 análisis de debilidades

Se refieren a los factores negativos que interfieren en la calidad de las capacitaciones impartidas por VCM, las deficiencias humanas o materiales con las que se cuenta que pueden limitar la solución del problema de la debilidad técnica en el proceso de capacitación son las siguientes:

- Dentro del recurso humano que integra el equipo de VCM no todos los miembros tienen dominio del idioma Q'eqch'í y Pocomch'í, situación que interfiere al momento de hacer inserción en las comunidades.

- Escases de recurso humano; el componente está integrado por dos técnicos de campo y el apoyo que reciben de la coordinadora general del proyecto GUA 162, situación que evidencia la escases de recurso humano debido a que el número de beneficiarias se ha incrementado lo que sobrepasa la cantidad establecida en el marco lógico.
- Guías metodológicas inapropiada; los colaboradores de VCM implementan los procesos de capacitación bajo criterio propio, basándose en sus conocimiento y experiencia sin tener metodologías estandarizadas con un criterio de pertinencia por todo el equipo.
- Actualmente no se cuenta con los datos de las beneficiarias a las que están dirigidas las capacitaciones; no existe un control de las características fundamentales y datos personales de las lideresas situación que afecta para darle seguimiento al proceso de capacitación en caso de cambio de colaboradores del proyecto.
- Inexistencia de instrumentos válidos y pertinentes para monitorear y evaluar los procesos de capacitación limitan la adaptabilidad y flexibilidad para efectuar cambios propuestos de forma bilateral; tanto de grupo meta como del equipo técnico con el fin primordial de innovar el sistema para aumentar la calidad.
- Desconocimiento de las expectativas que tienen las lideresas comunitarias con respecto a la implementación de las capacitaciones, limitan la participación de las lideresas comunitarias en la formulación de estrategias que faciliten la implementación de las capacitaciones.
- Poca difusión de las experiencias puestas en práctica, durante las intervenciones comunitarias de parte del equipo técnico, no se aprovechan los aprendizajes que se obtienen mediante la utilización del uso de herramientas y técnicas que faciliten los procesos de enseñanza a lideresas comunitarias.
- Débil coordinación del proyecto GUA 162; al considerar que el componente de VCM es uno de los tres componentes que integran el proyecto GUA 162, es afectado debido a que dentro del equipo hay poco involucramiento y

conceso sobre las formas adecuadas de implementar las capacitaciones conjuntamente con los otros dos componentes Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas y VIH-VIH avanzado.

3.1.3 Análisis de oportunidades

Dentro de las posibilidades de desarrollo a nivel externo se propone:

- El aprovechamiento de espacios de participación en reuniones de párrocos, líderes religiosos en las asambleas podría considerarse para involucrar a nuevos actores religiosos en la implementación de las capacitaciones.
- Aprendizaje organizacional; el aprovechamiento de las experiencias que se han puesto en práctica de parte de las redes institucionales presididas por la CEJAV siendo estas el Comité VIF, Comité MARC´S, y la red contra la discriminación y racismo; se podría considerar como una potencialidad para contribuir a al fortalecimiento de los procesos de capacitación.
- Ampliar las áreas temáticas de capacitación, es sumamente importante efectuar cambios o integrar nuevos temas para capacitar, según sea el requerimiento y la necesidad de aprender de las lideresas.
- Posibilidad de ser un referente institucional en el abordaje de las temáticas de violencia contra la mujer, al momento de lograr el fortalecimiento técnico en el proceso de capacitación, ya que actualmente existe auge en la sociedad por el abordaje de este tema.
- Posibilidades de contar con nuevos donantes VCM podría ampliar la cartera de donantes al momento de innovar el proceso de capacitación y al demostrar los cambios en la forma de vivir que ocasionan en las beneficiarias.
- Aumentar el impacto de las capacitaciones en la vida de la lideresas comunitarias, logrando el empoderamiento de los temas para que los puedan poner en práctica en sus actividades cotidianas y luchar por un reconocimiento de la importancia de la de la mujer y la reivindicación de sus derechos.

- Aumentar la calidad de las réplicas, que realizan las lideresas comunitarias, es importante para lograr cambios paradigmáticos en la sociedad y un verdadero empoderamiento de la mujer.
- Incidir en los comportamientos sociales de las víctimas en las comunidades, lograr el impacto del proyecto reflejado en nuevas maneras de vivir de las mujeres mediante un trato digno y con equidad de género en la participación de la toma de decisiones a nivel comunitario, municipal, regional y nacional.
- Sostenibilidad de la acción social en las comunidades, consolidar el compromiso en lideresas para darle seguimiento al proceso de enseñanza en las comunidades velando por el cumplimiento de los derechos de las mujeres y la equidad de género al momento de tomar decisiones a nivel comunitario.

3.1.4 análisis de amenazas

Estas se generan en un ambiente externo al componente, sobre las cuales no se tiene control, presentándose como situaciones negativas que atentan contra la solución del problema, de la debilidad técnica en los procesos de capacitación de VCM, de las que se detectaron:

- Colapso del proyecto; que se culmine la implementación de las capacitaciones por falta de asistencia de las mujeres lideresas.
- Poco empoderamiento de las beneficiarias debido al bajo nivel de escolaridad; por lo regular en las comunidades el nivel de educación es bajo, y no digamos con las mujeres que en el mejor de los casos, llegan a cursar de primero a tercero primaria sin embargo, en la mayoría de casos son analfabetas, razón por la cual es dificultosa para las lideresas la adquisición de nuevos conocimientos.
- Poco dominio del idioma español en el grupo meta; en la mayoría de comunidades solamente se comunican por medio del idioma q'eqchí, casi no entienden cuando se les imparte las enseñanzas por medio del idioma español.

- Ineficiencia del sistema judicial al momento de atender la ruta de la denuncia el sistema es muy lento, con poca accesibilidad para las personas que sufren alguna omisión de sus derechos, los procesos se prolongan.
- Reducción de la participación comunitaria por no satisfacer la necesidad educativa de acuerdo a sus requerimientos, cuando las lideresas no se les promueve una educación flexible en la que se tome en cuenta las sugerencias para mejorarla; se limita la participación y los procesos son desertados.
- Campañas políticas condicionan la participación de las lideresas, actualmente ya se iniciaron con las promociones de las campañas electorales en las comunidades, por lo que la población meta prioriza la ayuda que reciben de las campañas dejando un lado su proceso de formación que VCM les brinda.
- Desinterés de CAFOD por seguir financiando el proyecto GUA 162, En caso que se mantengan formas cotidianas de trabajo, situación que podría disminuir el interés del donante por seguir financiando la proyección del componente VCM.

TABLA No 4 FODA/DEBILIDAD TÉCNICA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE VCM

		Interno	Externo
		Fortalezas	Oportunidades
Positivo	Estabilidad laboral		Aprovechar espacios de participación en reuniones de párrocos, líderes religiosos (asamblea)
	Practica de valores culturales		
	Recurso humano con conocimiento, experiencia en el tema de intervención y capacidad de gestionar.		Aprendizaje organizacional
	Capacitaciones constantes al personal.		Ampliar la cobertura de alianzas institucionales para coordinar con otras instituciones que compartan la misma misión.
	compromiso institucional de parte del equipo técnico por sumir nuevos retos		
	manejo eficiente de los recursos disponibles		Ampliar las áreas temáticas de capacitación
	Recurso financiero.		Posibilidad de ser un referente institucional en el abordaje de las temáticas de violencia contra la mujer.
	Liderazgo de parte de los tomadores de decisiones en encauzar las acciones que contribuyan al mejoramiento de VCM		Posibilidades de contar con nuevos donantes.
	Mobiliario y equipo		Aumentar el impacto de las capacitaciones en la vida de la lideresas comunitarias. (participación plena de la mujer y de la demanda de sus necesidades)
	Disposición de lideresas comunitarias para apoyar las acciones		Aumentar la calidad de la replicas
	Población meta focalizada		Incidir en los comportamientos sociales de las víctimas en las comunidades.
	Apoyo de la comunidad cristiana		Sostenibilidad de la acción social en las comunidades.
	Credibilidad institucional de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz		
Convenios y tratados que amparan la participación e incidencia de la mujer en la toma de decisiones.			
Presencia de instituciones públicas y privadas que trabajan en coordinación con VCM para realizar algunas intervenciones comunitarias.			

	Debilidades	Amenazas	
Negativo	No todos los miembros del equipo tienen dominio del idioma Q'eqchi'	Colapso del proyecto	Negativo
	Escases de recurso humano	Poco empoderamiento de las beneficiarias debido al bajo nivel de escolaridad.	
	Actualmente no se cuenta con los datos de los beneficiarias a las que están dirigidas las capacitaciones	Poco dominio del idioma español en el grupo meta	
	inexistencia de instrumentos válidos y pertinentes para monitorear el procedimiento de las capacitaciones	Ineficiencia del sistema de justicia para responder a la ruta de la denuncia.	
	Desconocimiento de las expectativas que tienen los líderes comunitarios con respecto a la implementación de las capacitaciones.	Reducción de la participación comunitaria por no satisfacer la necesidad educativa de acuerdo a sus requerimientos.	
	Poca difusión de las experiencias puestas en práctica durante las intervenciones comunitarias	Campañas políticas condicionan la participación de las lideresas comunitarias durante las capacitaciones.	
	Guía metodológica inapropiada		
	Débil coordinación en proyecto GUA 162	Desinterés de CAFOD por seguir financiando el proyecto GUA 162.	

Elaborado por Pacay. G. (2013). Informe de PPS I. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz.

3.2 Identificación de estrategias de acción (FODAE)

Para completar el análisis de los factores internos y externos, positivos y negativos; fue necesario hacer la vinculación de los elementos que conforman cada cuadrante del FODA, al utilizar la herramienta del FODA ESTRATEGIA (FODAE) auxiliándose de la técnica del MINI MAX, para ello se realizó un trabajo de gabinete para potencializar las situaciones positivas y contrarrestar las negativas. De cada contraste se logró idear una estrategia que representa un proyecto, lo que permitió obtener un total de dieciséis proyectos para abordar el problema de la debilidad técnica en el proceso de capacitación de VCM, de los cuales son los siguientes:

3.2.1 Estrategia FO: Fortalezas y Oportunidades/ maxi-maxi

Análisis sobre las fortalezas existentes de ¿qué manera se pueden utilizar las fortalezas para aprovechar las oportunidades?: Dentro de las fortalezas; el componente de VCM cuenta con profesionales dotados de conocimientos, experiencia de intervención comunitaria, capacidad de gestionar según sea su necesidad, amplia sensibilidad social dirigida hacia las comunidades que son vulnerables ante la violencia con un enfoque de género. Aunado a ello la disponibilidad de recurso financiero que les brinda CAFOD, situación que los dota de mobiliario y equipo necesario para implementar sus actividades.

Y así mismo, si se toma en cuenta el soporte técnico que le brinda la institución a los colaboradores, en relación a las capacitaciones constantes para ampliar y actualizar sus conocimientos en el abordaje de los temas de violencia contra la mujer, son fortalezas que permitirían aprovechar al máximo la oportunidad de llegar a ser un referente institucional en las capacitaciones de Violencia contra la Mujer.

3.1.1.1 Proyecto 1

Sistematización de técnicas y herramientas utilizadas en los procesos de capacitaciones de VCM al tomar como principio fundamental la experiencia de los colaboradores.

Los colaboradores de VCM cuentan con la disponibilidad de las lideresas comunitarias para apoyar los procesos de capacitación, al conformar grupos altamente participativos con absoluto interés de adquirir nuevos conocimientos que transformen su forma de vivir.

Además de ello el equipo técnico implementa las capacitaciones que ponen en práctica valores culturales, al considerar que en el contexto de las verapaces existe alta diversidad cultural. Estas dos fortalezas permiten que las lideresas comunitarias, se involucren constantemente y a la vez se promueve la identificación del proceso por medio de la práctica de valores culturales en las capacitaciones, variables positivas que permitirán potencializar la sostenibilidad de la acción social de VCM en las comunidades. Al considerar la importancia que tiene la pertinencia cultural de los procesos de capacitación, es necesario implementar una línea de acción que contribuya a enriquecer la práctica de valores culturales por medio de una línea de acción.

3.1.1.2 Proyecto 2

Fortalecimiento de las relaciones interculturales en el proceso de capacitación del componente de VCM mediante el involucramiento y alta participación de la identidad de las lideresas comunitarias.

La credibilidad institucional de la pastoral social diócesis de la Verapaz, es una fortaleza que apertura oportunidades al componente de VCM, en el reconocimiento del buen nombre de la institución aunando a ello la disposición del recurso humano por asumir nuevos retos para el mejoramiento de su intervención comunitaria, son factores predominantes que permitirán ampliar la cobertura de alianzas institucionales para coordinar con otras instituciones que compartan la misma misión. Y de esta manera fortalecer los procesos técnicos al aumentar la calidad de las capacitaciones mediante aportes técnicos, materiales, mobiliario y equipo entre otros.

3.1.1.3 Proyecto 3

Crear nuevas redes institucionales con entes a nivel local que compartan y comprendan la visión y misión del componente de VCM.

La credibilidad institucional respalda las intervenciones campo que realiza el componente de VCM, en toda la comunidad y con las organizaciones encargadas de promover el desarrollo dotando al equipo técnico de absoluta confianza en emprender y participar en las diferentes actividades organizadas por VCM, que gran parte de esta confianza se atribuye al apoyo y respaldo de la iglesia católica, por su ideología del amor a Dios, aunando a ello el uso y manejo eficiente de los recursos disponibles con los que cuenta el componente situación que permitirá potencializar la oportunidad de contar con nuevos donantes que se interesen por contribuir con la proyección social de VCM. Tomando como atractivo principal la evidencia del uso eficiente de los recursos.

3.1.1.4 Proyecto 4

Ampliar la proyección de VCM mediante la Formulación y gestión de planes ante nuevas organizaciones de la cooperación internacional, mediante la promoción del éxito de los programas ejecutados al utilizar las TIC'S". (Ver contraste de fortalezas con oportunidades en la tabla No.5 pag.60)

TABLA No.5
FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES (MAXI - MAXI)

	Fortalezas
	<p>Practica de valores culturales</p> <p>Recurso humano con conocimiento, experiencia en el tema de intervención, capacidad de gestionar y con amplia sensibilidad social.</p> <p>Capacitaciones constantes al personal.</p> <p>compromiso institucional de parte del equipo técnico por sumir nuevos retos</p> <p>Disposición de lideresas comunitarias para apoyar las acciones</p> <p>Apoyo y respaldo de la iglesia católica</p> <p>Credibilidad institucional de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz</p>
Oportunidades	FO (Maxi – Maxi)
<p>Ampliar la cobertura de alianzas institucionales para coordinar con otras instituciones que compartan la misma misión.</p> <p>Posibilidad de ser un referente institucional en el abordaje de las temáticas de violencia contra la mujer.</p> <p>Posibilidades de contar con nuevos donantes.</p> <p>Sostenibilidad de la acción social en las comunidades.</p>	<p>Sistematización de técnicas y herramientas utilizadas en los procesos de capacitaciones de VCM tomando como principio fundamental la experiencia de los colaboradores</p> <p>Fortalecimiento de las de las relaciones interculturales en el proceso de capacitación del componente de VCM mediante el involucramiento y alta participación de la identidad de las lideresas comunitarias</p> <p>Crear nuevas redes institucionales con entes a nivel local que compartan y comprendan la visión y misión del componente de VCM.</p> <p>Ampliar la proyección de VCM mediante la Formulación y gestión de planes ante nuevas organizaciones de la cooperación internacional, mediante la promoción del éxito de los programas ejecutados utilizando las TIC`S”.</p>

Elaborado por Pacay. G. (2013). Informe de PPS I. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz.

3.2.2 Estrategia DO: debilidades y oportunidades/mini-maxi

Análisis de las debilidades existentes en el componente de VCM para el proceso de capacitación, ¿en qué medidas estás permitirán aprovechar las oportunidades? La debilidad del escaso recurso humano que tiene el componente de VCM para cumplir con los resultados enmarcados en su marco lógico es evidente puesto que actualmente cuentan con dos técnicos de campo y el apoyo de la coordinadora general del proyecto GUA 162.

Si se agrega a ello que dentro del equipo; no todos tienen dominio del idioma q'eqchí y Pocomchí, que de igual manera dificulta el involucramiento del equipo en el campo, lo que disminuye la eficacia de la entrega de resultados. Sin embargo estos dos problemas podrían ser la oportunidad de aprovechar los espacios de participación en reuniones de párrocos, líderes religiosos en las asambleas para solicitarles su apoyo y contribuir en la formulación de diseños metodológicos de capacitación al aportar criterios pertinentes de acuerdo al grupo de beneficiarias, ya que los líderes religiosos están más involucrados en el contexto de las comunidades y conocen mejor la dinámica y características en que se relacionan las lideresas

3.2.1.1 Proyecto 5

Involucramiento de líderes religiosos para la formulación de diseños metodológicos de capacitación de VCM.

La metodología inapropiada para las capacitaciones es una situación negativa que afecta al equipo de VCM ya que actualmente implementan las capacitaciones de acuerdo a su experiencia y conocimientos en el tema sin tener una base teórica que estandarice una guía del proceso de enseñanza a lideresas; situación que afecta porque no tienen un respaldo teórico de la lógica de su trabajo.

Al momento, que cada colaborador capacita de acuerdo a su criterio y experiencia se corre el riesgo que las enseñanzas no sean impartidas de la mejor manera así mismo, al momento que exista algún cambio de personal

dentro del componente será bastante difícil empoderarse del trabajo que tiene que realizar, el nuevo colaborador. Sin embargo esta debilidad podría ser la oportunidad de propiciar un aprendizaje organizacional mediante las capacitaciones que se han implementado de parte de la comisión (VIF), con el fin principal de enriquecer los conocimientos del equipo, con las experiencias de capacitaciones que se realizan conjuntamente por varias ONG'S y OG'S en el área de Violencia Contra la Mujer, para poder contribuir a formular guías metodológicas de capacitación eminentemente participativas mediante la unión de la experiencia de los actores ya identificados.

3.2.1.2 Proyecto 6

Sistematización de las experiencias que ha tenido el equipo técnico de VCM a nivel interinstitucional en el proceso de capacitación a nivel departamental.

Poca difusión de las experiencias puestas en práctica; durante las intervenciones comunitarias de parte del equipo técnico, limita la retroalimentación de los aprendizajes obtenidos mediante la aplicación de técnicas y herramientas en el proceso de capacitación entre colaboradores; lo que obstaculiza las posibilidades de mejorar los procesos de enseñanza sin tener un aprovechamiento de los aprendizajes que aportarían cada una de las experiencias que han tenido en la implementación de las enseñanzas por cada colaborador, debilidad que se podría aprovechar para visualizar la oportunidad, de aumentar el impacto de las capacitaciones en la vida de las lideresas comunitarias y así mismo asegurar el aumento de calidad en las réplicas de la información impartida en las capacitaciones a las lideresas por medio de la movilización del equipo para recuperar los aprendizajes que han puesto en práctica durante la implementación de las capacitaciones.

3.2.1.3 Proyecto 7

Estandarización de técnicas y herramientas que aumentan la calidad de la enseñanza a lideresas comunitarias

Otra amenaza; es el Desconocimiento de las expectativas que tienen las lideresas comunitarias con respecto a la implementación de las capacitaciones lo que limita la participación de las féminas para propiciar la innovación de las capacitaciones en todos los aspectos, sin embargo al solucionar esta debilidad permitirá aprovechar la oportunidad de ampliar las áreas temáticas porque al conocer las inquietudes de las lideresas se permitirá que el grupo meta demande la inclusión de temas que sean de su interés dentro del proceso de enseñanza. Para garantizar alta participación de forma bilateral, al incluir a las lideresas comunitarias y al equipo técnico.

3.2.1.4 Proyecto 8

Formulación de instrumentos para registrar inquietudes de lideresas comunitarias en relación a las capacitaciones con el fin primordial de aumentar la pertinencia de la proyección social de VCM. (Ver contraste de debilidades con oportunidades en la tala No6 pág.73)

TABLA No 6
DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES (MINI-MAXI)

	Debilidades
	<p>No todos los miembros del equipo tienen dominio del idioma Q'eqchi'</p> <p>Escases de recurso humano</p> <p>Desconocimiento de las expectativas que tienen las lideresas comunitarias con respecto a la implementación de las capacitaciones.</p> <p>Poca difusión de las experiencias puestas en práctica durante las intervenciones comunitarias</p> <p>metodológica inapropiada</p>
Oportunidades	DO (Mini – Maxi)
<p>Aprovechar espacios de participación en reuniones de párrocos, líderes religiosos (asamblea)</p> <p>Aprendizaje organizacional</p> <p>Ampliar las áreas temáticas de capacitación</p> <p>Aumentar el impacto de las capacitaciones en la vida de la lideresas comunitarias. (participación plena de la mujer y de la demanda de sus necesidades)</p> <p>Sostenibilidad de la acción social en las comunidades.</p>	<p>Involucramiento de líderes religiosos para la formulación de diseños metodológicos de capacitación de VCM.</p> <p>Sistematización de las experiencias que ha tenido el equipo técnico de VCM a nivel interinstitucional en el proceso de capacitación a nivel departamental.</p> <p>Estandarización de técnicas y herramientas que aumentan la calidad de la enseñanza a lideresas comunitarias</p> <p>Formulación de instrumentos para registrar inquietudes de lideresas comunitarias en relación a las capacitaciones con el fin primordial de aumentar la pertinencia de la proyección social de VCM</p>

Elaborado por Pacay. G. (2013). Informe de PPS I. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz

3.2.3 Estrategia FA: fortalezas y amenazas/maxi-mini

Análisis de fortalezas, que permitirán minimizar las amenazas mediante líneas de acción estratégicas.

Para lograr concientizar sobre la importancia que tiene la mujer dentro de la sociedad y propiciar la reivindicación de sus derechos, el equipo de VCM tiene como fortaleza la disposición de un amplio marco legal conformado por leyes, convenios, tratados entre otros para respaldar la formación que es impartida mediante las capacitaciones a las lideresas y así mismo permitir que las victimarias de violencia pongan en práctica los conocimientos adquiridos denunciando la violación de sus derechos. Aunado a ello otra fortaleza; que el equipo de VCM cuenta con la capacidad de gestionar, mediante redes organizacionales que permiten la incidencia de la sociedad civil organizada, presididas por la CEJAV; para auditar la calidad de los servicios que brindan las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos de las Víctimas de Violencia y promover la participación de la mujer promueve un trato digno de la misma.

La combinación de estas dos fortalezas permite contrarrestar la amenaza de la ineficiencia del sistema judicial en la ruta de la denuncia. Ya que por medio de las leyes que ampara el acceso a información pública, la participación de la mujer, y la referencia de los procesos de auditoría social que ha organizado el Comité VIF a las instancias encargadas por brindar justicia a la población se propone.

3.1.1.1 Proyecto 9

Fomentar la práctica de auditoría social a entidades del Estado como un espacio de la democracia desde el componente de VCM por medio del protagonismo de las lideresas comunitarias para que puedan acceder a la justicia las personas víctimas de violencia.

En todo proceso de enseñanza es necesario; que las personas a las que está formado con nuevos conocimientos se sientan identificadas y a gusto con la manera en que se imparte la enseñanza es por ello, que se consideran como fortalezas:

La práctica de valores culturales en las capacitaciones a lideresas comunitarias, situación que crea una identidad con el procedimiento de enseñanza, lo que permite lazos de confianza entre los colaboradores de VCM y las lideresas. Aunado a ello los conocimientos y experiencia, y su enorme sensibilidad social, que permitiera la pertinencia del acompañamiento psicosocial de los diversos casos de las que son víctimas de violencia, las mujeres comunitarias situación que permite consolidar su compromiso por asumir nuevos retos que contribuyan a la calidad del servicio que prestan a las comunidades.

Estas tres fortalezas permiten que el componente se defienda frente la amenaza de la reducción de participación comunitaria por no satisfacer la necesidad educativa de acuerdo a los requerimientos del grupo meta así mismo contrarrestar la amenaza de la deserción de los procesos de capacitación a causa de la ayuda que reciben en las campañas electorales anticipadas, al considerar que un grupo meta identificado con el proceso difícilmente abandona su ideología mediante el fortalecimiento de la práctica de valores culturales, las capacidades instaladas en el equipo técnico, y sobre todo el compromiso de los colaboradores por asumir nuevos retos que mejoren la calidad de su intervención en el campo se propone la siguiente línea de acción:

3.1.1.2 *Proyecto 10*

Fortalecimiento de técnicas y herramientas existentes en los procesos de capacitación de VCM con otras innovadoras en el desarrollo social

Otra fortaleza con la que cuenta el componente de VCM, es que el grupo meta se encuentra focalizado por líderes religiosas y a la vez comunitarias, situación que permite tener la idea de las características, capacidades, aptitudes y deficiencias en el proceso de enseñanza del grupo meta de acuerdo a su perfil, para minimizar por medio de esta fortaleza la amenaza de poco empoderamiento de las beneficiarias debido al bajo nivel de escolaridad. Con el fin primordial de buscar la pertinencia de los procesos de capacitación con las lideresas y adecuar el proceso de enseñanza al nivel de escolaridad de las féminas basándose en las características del grupo meta.

3.1.1.3 *Proyecto 11*

Formulación de un pensum pertinente para impartir las enseñanzas de acuerdo a las aptitudes del grupo meta a quienes están dirigidas las capacitaciones.

El recurso humano de VCM actualmente, recibe capacitaciones sobre el idioma q'eqchí, al considerar que la mayoría de la población que atiende, es indígena por lo tanto, se considera como una potencialidad para contrarrestar la amenaza del poco dominio del idioma español por el grupo meta a quienes se dirige las capacitaciones. Ya que aumenta el clima de confianza entre el equipo técnico y el grupo meta, comunicarse por medio del idioma que ellos dominan el q'eqchí, situación que aumentaría la capacidad de aprendizaje de las lideresas por medio de una línea de acción:

3.1.1.4 *Proyecto 12*

Diseño de estrategias para involucrar a nuevos actores en los procesos de capacitación que tengan dominio del idioma q'eqchí. (Ver contraste entre fortalezas con amenazas tabla No7 pág.77)

TABLA No. 7 FORTALEZAS CON AMENAZAS (MAXI – MINI)

	Fortalezas
	<p>Practica de valores culturales</p> <p>Recurso humano con conocimiento, experiencia en el tema de intervención y capacidad de gestionar.</p> <p>Capacitaciones constantes al personal. (inducción al idioma Q'eqchí)</p> <p>compromiso institucional del parte del equipo técnico por sumir nuevos retos</p> <p>Población meta focalizada</p> <p>Convenios y tratados que amparan la participación e incidencia de la mujer en la toma de decisiones.</p> <p>Presencia de instituciones públicas y privadas que trabajan en coordinación con VCM para realizar algunas intervenciones comunitarias.</p>
Amenazas	FA (Maxi – Mini)
<p>Poco empoderamiento de las beneficiarias debido al bajo nivel de escolaridad.</p> <p>Poco dominio del idioma español en el grupo meta a quien se dirigen las capacitaciones</p> <p>Ineficiencia del sistema de justicia en la ruta de la denuncia.</p> <p>Reducción de la participación comunitaria por no satisfacer la necesidad educativa de acuerdo a sus requerimientos.</p>	<p>Fomentar la práctica de auditoría social a entidades del Estado como un espacio de la democracia desde el componente de VCM por medio del protagonismo de las lideresas comunitarias para que puedan acceder a la justicia las personas víctimas de violencia.</p> <p>Fortalecimiento de técnicas y herramientas existentes en los procesos de capacitación de VCM con otras innovadoras en el desarrollo social</p> <p>Formulación de un pensum pertinente para impartir las enseñanzas de acuerdo a las aptitudes del grupo meta a quienes están dirigidas las capacitaciones.</p> <p>Diseño de estrategias para involucrar a nuevos actores en los procesos de capacitación que tengan dominio del idioma q'eqchí.</p>

Elaborado por Pacay. G. (2013). Informe de PPS I. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz

3.2.4 Estrategia DA: debilidades y amenazas mini-mini

Análisis de las debilidades y en qué medida estas, permitirán contrarrestar las amenazas, lo que permite delimitar cuatro líneas de acción:

La débil coordinación del proyecto GUA 162, es una variable negativa que se interpone a la integración de los tres componentes en el mejoramiento e innovación del proceso de capacitación, lo que elimina las posibilidades de entrar en consenso sobre la manera más pertinente de implementar las capacitaciones ya que no existe iniciativa, por crear estrategias que promuevan el aprovechamiento del aprendizaje puestos en práctica por todos los colaboradores inmerso a ello la debilidad en el trabajo técnico de los colaboradores de la carencia de una guía inapropiada para capacitar a líderes comunitarias que se evidencia al momento de implementar el proceso, basándose en los conocimientos y experiencia en el tema sin tener una base teórica que estandarice una guía del proceso de enseñanza a lideresas; situación que afecta porque no tienen un respaldo teórico de la lógica de su trabajo.

Al momento que cada colaborador, capacita de acuerdo a su criterio y experiencia se corre el riesgo que las enseñanzas no sean impartidas de la mejor manera, así mismo en el momento; que exista algún cambio de personal dentro del componente será bastante difícil, empoderarse del trabajo que tiene que realizar el nuevo colaborador. Estas dos variables negativas debilitan el empoderamiento de las beneficiarias por su bajo nivel de escolaridad, puesto que al no tener un equipo con una buena coordinación, no permite que se estandaricen metodologías pertinentes de acuerdo a las capacidades y destrezas de las lideresas comunitarias para su formación durante el proceso de capacitaciones.

Situación que amerita pensar estratégicamente como integrar los requerimientos del equipo de VCM lo que reafirmara la coordinación entre componentes y a la vez los requerimientos de las lideresas en un documento didáctico que tendrá como propósito guiar los procesos de formación.

3.1.4.1 Proyecto 13

Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.

La escases de recurso humano que enfrenta el componente de VCM dificulta a la hora de gestionar los distintos procesos que requiere la proyección social, en los cuales demandan continuidad y persistencia; situación que disminuye las posibilidades de enfrentar la amenaza de la ineficiencia del sistema de justicia en la ruta a la denuncia. Por ello es necesario trazar una línea estratégica que no permita que estas dos variables negativas afecten.

3.1.4.2 Proyecto 14

Ampliación de financiamiento por CAFOD para la integración de nuevos colaboradores de VCM (mediante la entrega de un informe de resultados y la evidencia de que el grupo meta de VCM ha sobrepasado la cantidad de beneficiarios que se contemplaba en el marco lógico del proyecto)

La debilidad de VCM en el desconocimiento de las expectativas que tienen las lideresas comunitarias, con respecto a la implementación de las capacitaciones limita enfrentar la reducción de la participación comunitaria en las capacitaciones por no satisfacer la necesidad educativa de acuerdo a sus requerimientos. Y a la vez limita enfrentar la amenaza del desinterés de CAFOD por financiar el proyecto, por tal razón se debe promover el diseño de instrumentos válidos y pertinentes de monitoreo en el proceso de capacitación y sobre todo el registro de los requerimientos de las lideresas comunitarias en las capacitaciones por medio de la siguiente línea estratégica.

3.1.4.3 *Proyecto 15*

Creación de un sistema de monitoreo y evaluación de las capacitaciones de VCM

Otra debilidad de VCM es que el equipo no tienen datos precisos de cada una de las lideresas que conforman el grupo meta para asegurar el seguimiento de las capacitaciones en caso de que hubiese algún cambio de personal dentro de los colaboradores, situación negativa que no permite enfrentar la amenaza de la reducción del financiamiento por parte de la entidad donante y a la vez se saldría de control la amenaza del colapso del proyecto. Ya que es necesario tomar en cuenta que para el donante lo más importante; es la atención que les brindan a las beneficiarias, y por medio del conglomerado de datos organizados de cada una de las lideresas conocen a su grupo meta a profundidad, por ello la necesidad de trazar una línea estratégica que contribuya a ello.

3.1.4.4 *Proyecto 16*

Elaboración de una base de datos actualizada de las lideresas comunitarias. (Ver contraste entre debilidades y amenazas Tabla No.8 en la pág. 81)

**TABLA No.8
DEBILIDADES CON AMENAZAS (MINI – MINI)**

	Debilidades
	<p>Escases de recurso humano</p> <p>Actualmente no se cuenta con los datos de los beneficiarias a las que están dirigidas las capacitaciones</p> <p>inexistencia de instrumentos válidos y pertinentes para monitorear el procedimiento de las capacitaciones</p> <p>Desconocimiento de las expectativas que tienen los líderes comunitarios con respecto a la implementación de las capacitaciones.</p> <p>Guía metodológica inapropiada</p> <p>Débil coordinación en proyecto GUA 162</p>
Amenazas	DA (Mini – Mini)
<p>Poco empoderamiento de las beneficiarias debido al bajo nivel de escolaridad.</p> <p>Ineficiencia del sistema de justicia en la ruta a la denuncia.</p> <p>Reducción de la participación comunitaria por no satisfacer la necesidad educativa de acuerdo a sus requerimientos.</p> <p>Desinterés de CAFOD por seguir financiando el proyecto GUA 162</p>	<p>Diseño de guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer</p> <p>Ampliación de financiamiento por CAFOD para la integración de nuevos colaboradores de VCM (mediante la entrega de un informe de resultados y la evidencia de que el grupo meta de VCM ha sobrepasado la cantidad de beneficiarios que se contemplaba en el marco lógico del proyecto)</p> <p>Creación de un sistema de monitoreo y evaluación de las capacitaciones de VCM</p> <p>Elaboración de una base de datos actualizada de las lideresas comunitarias</p>

Elaborado por Pacay. G. (2013). Informe de PPS I. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz.

3.3 Definición del área de intervención

En base al análisis situacional y estratégico del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) se respalda la necesidad de intervenir para contribuir a la proyección social que realiza dicho componente. Al considerar que su primordial labor se basa en brindar educación a las mujeres lideresas de las diferentes comunidades del contexto de Alta Verapaz, ardua labor que tiene como fin primordial disminuir los índices de Violencia, que han venido en incremento en los últimos años lo que posiciona el departamento como el segundo más violento según el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Situación que reconoce el equipo técnico, por ello la necesidad primordial de contrarrestar el problema: la Debilidad técnica en el proceso de capacitación del componente de VCM, por ello fue necesario realizar un análisis que estratégicamente buscara soluciones para contrarrestar los factores negativos que obstaculiza el proceso de enseñanza a lideresas y así de esta manera contribuir al fortalecimiento técnico del equipo de VCM al momento de capacitar para aumentar las posibilidades de impartir una buena educación.

Ya que para un trabajador social con énfasis en gerencia para el desarrollo es un compromiso fundamental potencializar oportunidades para los sectores marginados dentro de la sociedad, es por ello que un proyecto que contribuye a una buena educación dirigido a mujeres es realmente un proceso interesante y de pertinencia para el desarrollo de los pueblos, ya que durante años la mujer ha sido marginada y excluida de acceder a la educación, por ello la importancia de innovar el proceso de enseñanza con un enfoque al desarrollo; para que a largo plazo se logre la equidad de género en el mejoramiento de sus vidas, para tener una real incidencia en los planes de gobierno a nivel local. Por esta razón se han formulado dieciséis estrategias que podrían ser una próxima proyección social que contribuiría al fortalecimiento del equipo técnico de VCM en las capacitaciones.

3.4 Propuestas de proyectos de intervención en el componente de VCM

- Sistematización de técnicas y herramientas utilizadas en los procesos de capacitaciones de VCM al tomar como principio fundamental la experiencia de los colaboradores
- Fortalecimiento de las relaciones interculturales en el proceso de capacitación del componente de VCM mediante el involucramiento y alta participación de la identidad de las lideresas comunitarias
- Crear nuevas redes institucionales con entes a nivel local que compartan y comprendan la visión y misión del componente de VCM.
- Ampliar la proyección de VCM mediante la Formulación y gestión de planes ante nuevas organizaciones de la cooperación internacional, mediante la promoción del éxito de los programas ejecutados al utilizar las TIC´S”.
- Involucramiento de líderes religiosos para la formulación de diseños metodológicos de capacitación de VCM.
- Sistematización de las experiencias que ha tenido el equipo técnico de VCM a nivel interinstitucional en el proceso de capacitación a nivel departamental.
- Estandarización de técnicas y herramientas que aumentan la calidad de la enseñanza a lideresas comunitarias
- Formulación de instrumentos para registrar inquietudes de lideresas comunitarias en relación a las capacitaciones con el fin primordial de aumentar la pertinencia de la proyección social de VCM
- Fomentar la práctica de auditoría social a entidades del Estado como un espacio de la democracia desde el componente de VCM por medio del protagonismo de las lideresas comunitarias para que puedan acceder a la justicia las personas víctimas de violencia.
- Fortalecimiento de técnicas y herramientas existentes en los procesos de capacitación de VCM con otras, innovadoras en el desarrollo social

- Formulación de un pensum pertinente para impartir las enseñanzas de acuerdo a las aptitudes del grupo meta a quienes están dirigidas las capacitaciones.
- Creación de estrategias para el involucramiento de nuevos actores en los procesos de capacitación que tengan dominio del idioma q'eqchí.
- guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.
- Ampliación de financiamiento por CAFOD para la integración de nuevos colaboradores de VCM
- Creación de un sistema de monitoreo y evaluación de las capacitaciones de VCM
- Elaboración de una base de datos actualizada de las lideresas comunitarias.

3.5 Priorización de proyectos de intervención

Al haber culminado el análisis y redacción de las estrategias o líneas de acción, el resultado de las combinaciones fortalezas y oportunidades, entre debilidades y amenazas, fortalezas y amenazas, entre debilidades y oportunidades, realizado estos cuatro contrastes se proponen dieciséis posibles proyectos, coherentes a las necesidades del componente de VCM.

Por consiguiente la priorización de las mismas, mediante una matriz el consenso de posiciones numéricas asignadas por la coordinadora general de proyecto GUA 162, conjuntamente con las dos técnicas de campo, con el objetivo de seleccionar el proyecto más pertinente, oportuno y factible para al componente de VCM. Este proceso se implementó utilizando la herramienta de selección de proyectos "PROIN" (Proyecto de Intervención), que consisten en calificar cinco criterios básicos con una ponderación de "0" (no aceptable) a "5" (aceptable). Para verificar resultados de la ponderación de los proyectos ver la siguiente tabla.

TABLA NO.9
PRIORIZACIÓN DE PROYECTO DE INTERVENCIÓN

Técnica Proyecto de Intervención (PROIN) del componente de VCM “Pastoral Social Diócesis de la Verapaz”							
No. 1	Nombre del Proyecto	Carácter Social	Interés para la Institución	Posibilidad de obtener recursos para la ejecución	Ejecutable en un plazo de 14 semanas	Facilita el aprendizaje	Total
		5	5	5	5	5	25
1	<i>Sistematización de técnicas y herramientas utilizadas en los procesos de capacitaciones de VCM al tomar como principio fundamental la experiencia de los colaboradores</i>	5	5	4	5	5	24
2	<i>Fortalecimiento de las de las relaciones interculturales en el proceso de capacitación del componente de VCM mediante el involucramiento y alta participación de la identidad de las lideresas comunitarias</i>	5	3	3	3	4	18
3	<i>Crear nuevas redes institucionales con entes a nivel local que compartan y comprendan la visión y misión del componente de VCM.</i>	5	2	3	2	5	15
4	<i>Ampliar la proyección de VCM mediante la Formulación y gestión de planes ante nuevas organizaciones de la cooperación internacional, mediante la promoción del éxito de los programas ejecutados utilizando las TIC’S”.</i>	5	4	4	2	2	17

5	<i>Involucramiento de líderes religiosos para la formulación de diseños metodológicos de capacitación de VCM.</i>	5	1	1	5	4	16
6	<i>Sistematización de las experiencias que ha tenido el equipo técnico de VCM a nivel interinstitucional en el proceso de capacitación a nivel departamental.</i>	4	1	1	1	4	11
7	<i>Estandarización de técnicas y herramientas que aumentan la calidad de la enseñanza a lideresas comunitarias</i>	5	4	4	4	5	22
8	<i>Formulación de instrumentos para registrar inquietudes de lideresas comunitarias en relación a las capacitaciones con el fin primordial de aumentar la pertinencia de la proyección social de VCM</i>	5	3	3	4	4	19
9	<i>Fomentar la práctica de auditoría social a entidades del Estado como un espacio de la democracia desde el componente de VCM por medio del protagonismo de las lideresas comunitarias para que puedan acceder a la justicia las personas víctimas de violencia.</i>	5	3	2	1	4	15
10	<i>Fortalecimiento de técnicas y herramientas existentes en los procesos de capacitación de VCM con otras innovadoras en el desarrollo social</i>	5	4	3	4	4	20
11	<i>Formulación de un pensum pertinente para impartir las enseñanzas de acuerdo a las aptitudes del grupo meta a quienes están dirigidas las capacitaciones.</i>	5	4	4	3	5	21

12	Creación de estrategias para el involucramiento de nuevos actores en los procesos de capacitación que tengan dominio del idioma q'eqchi'.	5	3	0	1	3	12
13	Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.	5	5	5	5	5	25
14	Ampliación de financiamiento por CAFOD para la integración de nuevos colaboradores de VCM	4	1	3	2	3	13
15	Creación de un sistema de monitoreo y evaluación de las capacitaciones de VCM	5	5	4	4	5	23
16	Elaboración de una base de datos actualizada de las lideresas comunitarias.	3	4	1	3	2	14

Elaborado por Pacay. G. (2013). Informe de PPS I. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz.

Como resultado se obtuvo, que el proyecto de mayor pertinencia es el de; una ***Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) Pastoral Social Diócesis de la Verapaz***, propuesta número trece en la tabla con una ponderación de veinticinco puntos, dicha propuesta se relaciona con las demás alternativas que en se implementaran como actividades de este proyecto.

Este proyecto integra los problemas que se determinaron en la identificación de necesidades, árbol de problemas, árbol de objetivos y en el FODA, dicha propuesta se regirá mediante un principio de aprovechamiento de conocimientos y experiencia del equipo colaborador de VCM y situaciones actitudinales favorables las que se manifiestan al contar con un equipo emprendedor sobre todo dispuesto a sumir nuevos retos que contribuyan al mejoramiento de su trabajo y con un liderazgo de los tomadores de decisión para encauzar las actividades que se contemplen dentro del proyecto.

El componente manifestó estar conforme con los resultados obtenidos y consientes de la necesidad de su fortalecimiento técnico, evidenciado en el proceso ya ejecutado.

3.6 Resultados esperados en el periodo de Práctica Profesional fase II

3.6.1 Evaluación participativa de calidad y pertinencia de los materiales utilizados en los procesos educativos en el tema de Violencia Contra La Mujer

3.6.2 Guía metodológica diseñada y validada para capacitar en el eje temático de violencia contra la mujer.

3.6.3 Empoderamiento del equipo técnico de la guía metodológica diseñada.

3.7 Alcances y límites de los resultados

Los alcances que se desean obtener mediante la intervención de la Práctica Supervisada II son los siguientes:

Se desea que para el próximo año se obtenga una evaluación de las capacitaciones de parte de las lideresas para incluir sus requerimientos en las futuras capacitaciones, así mismo se pretende sistematizar con el equipo técnico las herramientas y técnicas que se utilizan actualmente para implementar las enseñanzas al considerar que es un equipo con experiencia y conocimientos en el ámbito laboral de enseñanza popular para determinar en qué medida son pertinentes y de calidad.

Se tomara como fin primordial el cumplimiento de requerimientos demandados por las lideresas de VCM y técnicos durante la elaboración de una guía de intervención comunitaria para contribuir al mejoramiento al proceso de enseñanza-aprendizaje en las capacitaciones a lideresas de VCM.

Se tienen previsto fortalecer al equipo técnico para los procesos de capacitación mediante el empoderamiento de los técnicos en el uso adecuado de la guía metodológica, capacitándolos y retroalimentando el proceso en puntos débiles durante la implementación de la metodología educativa.

3.8 Limitantes que podrían anteponerse para el alcance de los resultados:

Limitada participación de las lideresas ya que se han iniciado con las campañas políticas anticipadas, por lo que está situación afecta porque podría ser que las lideresas prioricen ir a recibir la ayuda que les brindan en estas campañas y no asistir a las actividades que se programen para la evaluación participativa.

El conglomerado de actividades cotidianas del equipo técnico de VCM reduce el tiempo para participar en las actividades del futuro proyecto.

Poca confianza de parte de las lideresas para manifestar sus verdaderas inquietudes en lo que respecta a la implementación de las capacitaciones.

Otra limitante que se puede presentar, es la falta de recurso económico para la reproducción de la guía metodológica que se tiene contemplada diseñar.

CAPÍTULO IV
PROYECTO DE INTERVENCIÓN

CAPÍTULO IV

4. PROYECTO DE INTERVENCIÓN

4.1 Ficha Técnica

Nombre del proyecto

Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de violencia contra la mujer (VCM) de la Pastoral Social Caritas Diócesis de la Verapaz.

Descripción del proyecto

El enfoque del proyecto es fortalecer la capacidad técnica del equipo de (VCM) en el proceso de capacitación a lideresas comunitarias, mediante el aprovechamiento de los conocimientos y experiencia de intervención comunitaria, para mejorar la calidad de la educación impartida a lideresas.

Periodo de ejecución

Enero a mayo del 2,014

Institución responsable del proyecto:

Componente Violencia Contra la Mujer (VCM), Pastoral Social Diócesis de la Verapaz

Ubicación:

1ª. Avenida 1-31 zona 3, Convento Santo Domingo Cobán, cabecera departamental de Alta Verapaz.

Persona responsable del proyecto:

Licenciada en Psicología: Silvia Requena

Beneficiarios:

Directos: Equipo técnico del componente de VCM, Mujeres lideresas de las diferentes comunidades de los municipios del contexto de Alta Verapaz.

Indirectos: Líderes religiosos, población en general.

Costo del proyecto: Q.57, 630.00

Breve descripción del proyecto:

El proyecto de intervención, busca fortalecer técnicamente al equipo de VCM en el proceso de capacitación, mediante el diseño de una guía metodológica, para aumentar la calidad de las enseñanzas, debido a que la educación es un elemento fundamental para alcanzar el desarrollo de los grupos vulnerables en este caso como lo es el de las mujeres.

Durante el diseño de la guía metodológica se tiene contemplado aumentar la participación de los actores claves en el proceso de enseñanza-aprendizaje al involucrar al equipo técnico y lideresas, posicionándolos como actores protagónicos que crean un escenario ideal en las enseñanzas.

Permitirá la promoción de una buena educación con procesos innovadores flexibles que se adaptan a los intereses de lideresas y del equipo; para contribuir al empoderamiento de los temas capacitados y simultáneamente a la reducción de los índices de violencia desde el seno de los hogares de las lideresas ya que al tener nuevos conocimientos lucharán por el reconocimiento y cumplimiento de sus derechos inculcándoles valores y principios a sus hijos e hijas para promover un nuevo paradigma de equidad de género, que se les transmitirá a las futuras generaciones reflejándose en la interacción de la sociedad, se debe recordar que la primera escuela del ser humano es el hogar.

4.2 Descripción del proyecto:

El proyecto de intervención tiene como finalidad contribuir al empoderamiento de las lideresas comunitarias en los temas capacitados para disminuir los índices de Violencia Contra la Mujer, mediante el diseño de una guía metodológica para el proceso educativo, con lideresas del componente de VCM, motivando a las y los colaboradores técnicos de VCM, a innovar las intervenciones de campo, mediante un método científico de enseñanza-aprendizaje, posicionándolos como facilitadores que promueven confianza al romper con el sistema de educación tradicional.

Para el diseño de la guía de capacitación, se tomara como base la metodología constructivista, que busca el aprovechamiento de los conocimientos y experiencias del equipo técnico y así mismo el interés de las lideresas por participar, para dar a conocer sus requerimientos como actores propositivos que contribuyen a la creación de un escenario ideal para impartir las enseñanzas de una mejor manera.

La elaboración de una metodología educativa de Violencia Contra la Mujer (VCM) fortalecerá al equipo técnico en el proceso de capacitación situación que; permitirá mayores posibilidades de éxito en la intervención andragógica comunitaria dirigida a las lideresas, al implementar las enseñanzas a un nivel adecuado y atendiendo las necesidades educativas de las lideresas, para consolidar el vínculo de confianza de parte del equipo técnico hacia las lideresas y viceversa para que aumente la participación en la implementación de las capacitaciones, de esta manera se promueva un aprendizaje de doble vía, en donde los técnicos aprehendan de las experiencias de vida de cada lideresa, de su cultura, y así mismos las lideresas puedan aprehender los nuevos conocimientos sobre la prevención de la Violencia Contra la Mujer y ponerlos en práctica en su vida cotidiana.

Al momento que se aumente la calidad de las enseñanzas impartidas por el equipo técnico de VCM, se contribuirá al empoderamiento de las enseñanzas lo que disminuirá los índices elevados de violencia y así mismo de cierta manera se

umentan las posibilidades, que las lideresas impartan las réplicas de una mejor manera, para promover un impacto significativo dentro de cada hogar, con nuevas formas de vivir en donde las mujeres luchen por el reconocimiento y cumplimiento de sus derechos humanos con sus conyugues para que conjuntamente con equidad de género asuman sus responsabilidades maritales, de paternidad, y sociales.

Para la ejecución del proyecto se tiene previsto una primera intervención; realizar una evaluación participativa donde se utilizará la técnica grupos focales, que permitirá determinar una muestra de las beneficiarias para conocer factores positivos que se deben rescatar y negativos que se deben contrarrestar en este proceso y finalmente conocer las necesidades e intereses de las lideresas de (VCM), en relación a todos los requerimientos en la implementación de las capacitaciones y los temas referidos a Violencia Contra la Mujer, para ello previamente se agrupara a las lideresas de diferentes comunidades por municipio, donde tiene cobertura el componente de VCM para posteriormente seleccionar el grupo de muestra, realizando la selección pertinente, seguidamente se diseñara una metodología para el desarrollo la evaluación y de esta manera determinar cuáles son las necesidades educativas de las lideresas según su contexto.

Así mismo es sumamente importante tomar como una de las fuentes principales; las experiencias y conocimientos adquiridos, por ello se tiene contemplado como actividad; un taller con el equipo técnico de VCM para analizar de qué manera han implementado las capacitaciones y finalmente determinar sus necesidades y aportes como educadores en el proceso de enseñanza, con el fin primordial de hacer un análisis de la información recopilada con lideresas, equipo técnico y la postura de la practicante de licenciatura de trabajo social con énfasis en gerencia del desarrollo.

En base al análisis de las necesidades bilaterales educativas, tanto de las lideresas de VCM como del equipo técnico se intervendrá en un segundo momento para crear una guía metodológica diseñada y validada para el proceso

de capacitación, dirigido al equipo técnico de (VCM). Para la promoción de nuevos conocimientos bajo la perspectiva de una educación popular, que busca transformar el proceso educativo al considerar la importancia de las ideas de las lideresas, al promover que las propias mujeres por medio de su participación en la evaluación sean sujetos propositivos; que creen el escenario ideal y que proyectan acciones educativas, creando una metodología coherente al proyecto mediante la difusión de requerimientos de las lideresas y conocimientos, experiencias del equipo técnico logrando alta participación de los actores claves en el diseño de la metodología de capacitación pero a la vez se visualiza la contribución al empoderamiento de las lideresas de VCM.

Como tercer gran momento de intervención se tiene contemplado implementar una capacitación dirigida al equipo técnico sobre la utilización adecuada de la guía metodológica por medio de un taller, y el acompañamiento de la implementación de dicha guía en campo.

4.2.1 Ámbito institucional, social político y cultural en que se inserta

El proyecto de una Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz. Será implementado en dicha institución, en uno de sus proyectos que tiene como eje temático la Transversalización de género: “La Iglesia Guatemalteca trabajando en Derechos Humanos con Pueblos Indígenas, VIH-VIH AVANZADO, Violencia Contra la Mujer (VCM) específicamente en el componente (VCM), al trazar como objetivo principal el empoderamiento de las mujeres por medio de la igualdad y equidad de género en todas las actividades programadas por el proyecto y de esta manera contribuir a la reducción de los índices de violencia al incrementar la participación de la mujer en las sociedades para incidir en las futuras generaciones en la lucha por la dignidad de la mujer, que afectan a su contexto desde sus localidades dándole valor y realce a su identidad cultural.

4.1.1.1. Ámbito institucional:

La participación de la práctica profesional supervisada II, en licenciatura de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo URL, se implementara en el Componente de Violencia Contra la Mujer (VCM), bajo un enfoque educativo basado, en la educación para adultos, la pertinencia cultural, el dialogo religioso, para contribuir al empoderamiento de las mujeres en temas relevantes y vinculantes al abordaje de Violencia Contra la Mujer en las beneficiarias de VCM.

Al elaborar una metodología con bases científicas en donde el valor primordial es la promoción de la participación de los actores claves en el proceso de enseñanza para la construcción de la misma. Consolidar primeramente la coordinación entre componentes del proyecto por medio de la unión de esfuerzos para la innovación de las capacitaciones y el aumento de la calidad de su intervención dentro de la sociedad, lograra como objetivo general el fortalecimiento técnico en las capacitaciones a lideresas de VCM.

4.1.1.2. Ámbito social político:

En este ámbito, se pretende que las mujeres por medio de los conocimientos proporcionados a partir de las capacitaciones tengan los recursos intelectuales para poder disminuir los índices de violencia y de esta manera reconocer su valor humanitario como mujer, lo que propiciara una cultura de paz desde el seno de cada hogar de las lideresas beneficiarias, mediante la lucha constante del reconocimiento de la importancia y participación de la mujer para promover el bienestar común de su comunidad al tener voz y voto en los planes de gobierno.

4.1.1.3. Ámbito cultural:

El proyecto tiene como fundamento principal integrar una metodología educativa innovadora que atienda las necesidades de las beneficiarias, adecuada al contexto, y características propias de la mujer indígena, para respetar e inculcar diversas manifestaciones culturales propias de las femeninas que conforma el grupo de beneficiarias, sin discriminación alguna, mediante el respeto y tolerancia

de todas las culturas, y lejos de ver como un obstáculo la diversidad cultural, verlo como una oportunidad que enriquece el proceso de capacitación.

4.2.2 Plan o programa en el que se inserta:

El proyecto de la práctica profesional Supervisada se desarrollara en el componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) en la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz en el programa mujer y equidad de género, principalmente se trabajara con el equipo técnico del componente de VCM y las mujeres lideresas beneficiarias de la proyección. Se iniciara la intervención directa dentro de las sesiones educativas dirigidas a las lideresas, quienes son el principal motor para el logro de objetivos del proyecto. Por ello es necesario contribuir al empoderamiento de las lideresas beneficiarias a través de una guía metodológica. Al contemplar como fundamento principal los conocimientos y experiencias del equipo técnico de VCM quienes están dispuestos a contribuir poniendo a disposición sus recursos intelectuales, ya que por más de un año han tenido la oportunidad de desenvolverse en el proyecto y relacionarse con las beneficiarias acreditándose de información valiosa para determinar criterios de la metodología educativa popular, y de esta manera fortalecer técnicamente al equipo en el proceso de capacitación a lideresas para aumentar las posibilidades que las mujeres aprehendan mucho más.

Y finalmente contribuir al empoderamiento de los temas capacitados para disminuir los índices de violencia contra la mujer en las beneficiarias, considerando la importancia que tiene el enfoque de educación de cascada en el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres dentro de la sociedad.

4.3 Justificación del proyecto

El proyecto del diseño de una guía metodológica de capacitación responde a la necesidad priorizada de la debilidad técnica en el proceso de capacitación de VCM atacara la causa principal del problema institucional de; la inexistencia de estandarización de procesos lógicos de las capacitaciones simultáneamente se contribuirá a responder a las otras dos causas que son la limitada participación del equipo para dar a conocer sus nuevos conocimientos que han adquirido en el

campo y a la vez se contrarrestará el problema del desconocimiento de los intereses de las beneficiarias en las sesiones educativas ya que mediante la ejecución de este proyecto se contempló la realización de una evaluación participativa que permitirá promocionar la retroalimentación de trabajo de campo y la coordinación del proyecto GUA 162 que son dos necesidades que se determinaron como parte de los 7 problemas generales al principio del análisis situacional de VCM, que nuevamente se establecieron dentro de las debilidades en el análisis FODA por lo que se buscó potencializar los factores positivos como lo es el aprendizaje organizacional mediante los conocimientos y experiencias que tiene el equipo de VCM.

La importancia de este proyecto incide en aumentar la calidad de las enseñanzas, al considerar la educación como un elemento fundamental para alcanzar el desarrollo de la población vulnerable como lo son las mujeres, promocionando la calidad en la preparación y conocimientos dirigidos a las mujeres para prevenir y enfrentar problemática de violencia posicionándolas como actores protagónicos que crean un escenario ideal para las enseñanzas permitiendo la dotación de nuevos conocimientos por medio de una “buena educación” mediante procesos innovadores, flexibles y adaptativos a los intereses de lideresas, lo que permite contribuir al empoderamiento de los temas capacitados finalmente, promoverá una cultura de paz por medio de la práctica de la transversalización de género.

Es lamentable que la segunda causa que ha incrementado la desigualdad en América Latina; es la falta de importancia que le han dado al capital humano, por ello es necesario considerar a la población en extrema pobreza; como actores protagónicos que propician su desarrollo, dotándolos de conocimientos dándole prioridad a las mujeres que son las más afectadas por la pobreza, ya que durante años atrás se les ha privado de optar a una educación, según el informe mundial del año 2012 se tiene un 50% de analfabetismo en las mujeres a nivel mundial, la falta de educación en mujeres es la causa de muchos problemas que se

enfrentan actualmente, índices altos de violencia contra la mujer, dándose en sus distintas formas; violencia física, violencia psicológica, sexual, y patrimonial.

Es por ello que se consolida la importancia de ejecutar este proyecto, ya que permitirá dotar a los colaboradores de VCM, de un metodología didáctica que innovará el proceso de enseñanza, lo que contribuirá al aumento de la calidad de la intervención educativa dirigida a mujeres lideresas, argumentando de esta manera la importancia de abordar el problema de la debilidad técnica del proceso de capacitación por medio del diseño de una guía metodológica.

Este proyecto busca beneficiar a los colaboradores de VCM y las mujeres lideresas, líderes religiosos y a toda la sociedad en general, brindándoles una educación focalizada a disminuir los efectos de una gran problemática como es la violencia, que ha pasado a ser una epidemia en el contexto de las verapaces, es por ello que la situación que se enfrenta actualmente, obliga a las y los colaboradores de VCM a preocuparse por el mejoramiento de las capacitaciones por medio del diseño de una método pertinente, que promuevan enseñanzas de calidad congruentes a las demandas educacionales que rige el contexto de las lideresas.

Las y los colaboradores reconocen, que lo más importante en su institución; es la atención que se le brinda a las lideresas, y así mismo consientes que el empoderamiento de los temas capacitados depende de la calidad en que brindan el servicio educativo, las lideresas cambiaran su forma de vivir poniendo en práctica nuevas formas de comportamiento dentro de la sociedad dejando de tolerar la omisión de sus derechos promoviendo una cultura de paz. Es por ello que este proyecto tiene un carácter social, en donde la estudiante de PPS buscara gerenciar una buena práctica educativa, que incremente las capacidades tanto a nivel institucional de las y los colaboradores en los procesos de enseñanza y a nivel de la sociedad en los procesos de aprendizaje por parte de las lideresas de los diferentes municipios logrando contribuir al empoderamiento femenino en el área temática de prevención de violencia.

Al afianzar el compromiso de un trabajador social en el incremento de oportunidades en los pueblos vulnerables, se considera innovar el proceso de educación, al romper con todo tradicionalismo para asumir un enfoque de educación popular, que es un medio para que el gerente social cumpla su propósito de transformar la realidad social mediante el diálogo entre el equipo técnico y el grupo de mujeres líderes, valorando las experiencias puestas en práctica en el campo, sustituyendo un proceso educativo cotidiano en donde las y los colaboradores son educadores los únicos que proporcionan conocimientos, pasándolos a desempeñar un papel de facilitadores que incrementan la participación del grupo meta en los procesos de enseñanza utilizando técnicas y herramientas generadoras de confianza.

Este proyecto se compone de tres grandes resultados que son; la realización de una evaluación participativa; involucrando a los actores claves en el proceso de enseñanza y aprendizaje para analizar los requerimientos de estos dentro del proceso que sería el fundamento de gestión social, como segundo resultado; la creación de una guía metodológica diseñada y validada para el proceso de capacitación a lideresas beneficiarias del componente de VCM, para la implementación en base a un proceso científico y como tercer resultado se prevé contar con el empoderamiento del equipo técnico sobre el uso y manejo adecuado de la guía metodológica diseñada brindándoles una capacitación pertinente por medio de un taller y acompañamiento de la implementación con el grupo meta.

En caso de no abordar el problema por medio del diseño de una guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de VCM, se implementaran las capacitaciones corriendo riesgos de cometer errores en las enseñanzas, situación que permitirá que el equipo de VCM siga basándose en su experiencia y conocimientos propios, fomentando formas cotidianas de trabajo con el paso del tiempo se perderá el objetivo primordial de empoderar a las mujeres y la transversalización de género no se pondrá en práctica.

4.4 Objetivos del proyecto

4.4.1 General: Contribuir al desarrollo de capacidades de lideresas en la prevención de violencia contra la mujer.

4.4.2 Específicos:

- Mejorar la calidad de los procesos de capacitación dirigidos a lideresas.
- Fortalecer las capacidades de capacitación del equipo técnico del componente de violencia contra la mujer.

4.5 Población destinataria

4.5.1 Directos: equipo técnico del componente de VCM, Mujeres lideresas de las diferentes comunidades y municipios del departamento de Alta Verapaz.

4.5.2 Indirectos: Líderes religiosos, los otros dos componentes del proyecto (Derechos Humanos, VIH-VIH avanzado) y población en general.

4.6 Fases del proyecto

4.6.1 Fase 1: socialización del proyecto de intervención con el equipo de trabajo del componente de (VCM) y lideresas comunitarias beneficiarias del contexto de Alta Verapaz. Participantes del proyecto “la Iglesia Guatemalteca trabajando en Derechos Humanos con Pueblos Indígenas, VIH-VIH avanzado, Violencia Contra la Mujer, específicamente los involucrados en el componente VCM, a realizarse durante el mes de enero del año 2014.

- Socializar el proyecto con la persona enlace.
- Socializar el proyecto con el equipo técnico de los componentes de VCM, VIH-VIH avanzado, DERECHOS HUMANOS.

- Socialización del proyecto con las beneficiarias del componente de VCM.

4.6.2 Fase 2: desarrollar una evaluación participativa de calidad y pertinencia de los materiales usados en los procesos educativos en el tema de Violencia Contra la Mujer con grupos focales de lideresas beneficiarias del componente de (VCM) y así mismo con el equipo técnico en temas de violencia contra la mujer durante el mes de febrero.

- Diseñar una metodología para la realización de una evaluación de aprendizaje del proceso de capacitación
- Taller con el equipo técnico del componente de VCM y los otros dos componentes Derechos Humanos, VIH-VIH avanzado.
- Taller con grupo focal de lideresas beneficiarias del componente VCM.
- Analizar los resultados obtenidos de las necesidades de las lideresas, colaboradores de VCM, y postura de la estudiante de URL en el proceso de enseñanza.

4.6.3 Fase 3: Guía metodológica de capacitación a mujeres beneficiarias del componente presentada y validada, dirigido a los colaboradores del componente; entre la segunda y tercera semana del mes de mayo del año 2,014.

- Investigación cualitativa acerca los criterios que debe reunir un método educativo con personas adultas consultando fuentes secundarias.
- Estructurar un método pertinente que guie el proceso de capacitación a lideresas en base a los criterios establecidos.
- Presentación y validación del método educativo para guiar el proceso de capacitación a lideresas.

4.6.4 Fase 4: Equipo técnico empoderado de la guía metodológica diseñada; a finales del mes de abril el equipo técnico sabrá utilizar la metodología del proceso de enseñanza.

- Elaboración del plan de sesión para el uso pertinente de la guía.
- Implementación de un taller para dar la inducción del uso adecuado de la metodología a los colaboradores de VCM.
- Monitoreo de la implementación de la guía metodológica.
- Taller de retroalimentación.

4.6.5 Fase 5: elaboración del informe final para la construcción de documento informativo que contenga insumos para darle seguimiento al proyecto ejecutado con el objetivo de promover el fortalecimiento técnico al proceso de capacitación dirigido a lideresas en la educación para reducir los índices de violencia contra la mujer de las sesiones educativas en la segunda semana de junio 2014.

- Consolidación del informe final de PPS.
- Entrega del informe final a autoridades de la facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, Campus Regional San Pedro Claver, S.J de la Verapaz.
- Entrega del informe final a la coordinadora general del proyecto del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de Pastoral Social Caritas de la Verapaz.

4.6.6 Fase 6: Presentación de resultados obtenidos del proyecto ejecutado al equipo técnico del componente de (VCM) sobre el diseño metodológico del proceso de capacitación dirigido a lideresas para la implementación de educación en los temas referidos a Prevención de Violencia Contra la Mujer en el contexto de Alta Verapaz. En la segunda semana de junio.

- Diseño de minutas para dar a conocer los resultados.
- Presentación de resultados del proyecto, a la institución.

4.7 Matriz Marco Lógico

Tabla No.10

Marco lógico

Proyecto de intervención: Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.

Fin: Contribuir al empoderamiento de las lideresas beneficiarias del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) para disminuir los índices de violencia contra la mujer.			
Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Supuestos o hipótesis
Propósito: Contribuir al desarrollo de capacidades de lideresas en la prevención de violencia contra la mujer.	A finales del mes de junio del año 2,014 las y los colaboradores del componente de Violencia Contra la mujer innovaran el proceso de capacitación con una metodología que guía la intervención comunitaria de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> Taller de inducción sobre la utilización adecuada de la guía desarrollada. Dos capacitaciones en las cuales se habrá utilizado la guía. 	Disponibilidad del equipo técnico de VCM por utilizar la metodología para guiar su intervención comunitaria con lideresas.
Resultado 1: Evaluación participativa sobre calidad y pertinencia de los materiales usados en los procesos de capacitación en el área temática de prevención de violencia contra la mujer.	Al final del mes de febrero de 2,014, se desarrollara una evaluación del aprendizaje con el aporte de 6 técnicos del proyecto y 1 grupo focal de lideresas.	<ul style="list-style-type: none"> Metodología para la realización del diagnostico planilla de asistencia de los talleres evaluativos. 	Disponibilidad de parte de las lideresas comunitarias por participar en el proceso a pesar de las campañas políticas adelantadas.
Actividades: R1 1.1 Diseñar una metodología participativa para la realización de la evaluación de las necesidades educativas bilaterales tanto las lideresas como del equipo técnico del proceso de capacitación 1.1 Taller con el equipo técnico del componente de VCM y los otros dos componentes Derechos Humanos, VIH-VIH	<ul style="list-style-type: none"> En la primera semana del mes de febrero del año 2,014 se contara con una metodología diseñada para la realización de la evaluación participativa. En la segunda semana del mes de febrero del año 2,014 el equipo técnico de VCM 	<ul style="list-style-type: none"> Metodología para la realización de la evaluación participativa. Diario de campo. Planilla de asistencia. Fotografías. 	Disponibilidad de los colaboradores del componente de VCM por integrar los requerimientos de las lideresas en el proceso de capacitación.

<p>AVANZADO para determinar una retroalimentación del proceso de capacitación.</p> <p>1.2 Taller con grupo focal de lideresas de VCM para determinar los intereses y requerimientos de las lideresas en el proceso.</p> <p>1.3 Analizar los resultados obtenidos de la evaluación del aprendizaje mediante la retroalimentación del proceso que pondrá énfasis en atender las necesidades de las lideresas, colaboradores de VCM, y postura de la estudiante de URL.</p>	<p>conjuntamente con los otros dos componentes habrán participado en un taller.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la tercera semana del mes de febrero del año 2,014 un grupo focal de lideresas de VCM participara en un taller entre la segunda y tercer semana del mes de febrero. • En la cuarta semana del mes de febrero del año 2,014 se ha realizado un análisis sobre la calidad y pertinencia de los materiales utilizados en el proceso de las capacitaciones desde la perspectiva de las beneficiarias, equipo técnico y practicante de URL. 		
<p>Resultado 2: Guía metodológica diseñada y validada para el proceso de capacitación a lideresas beneficiarias del componente de VCM dirigida al equipo técnico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En la primera semana del mes de mayo 2,014 se abra desarrollado la guía metodología de Violencia Contra la Mujer dirigido a las y los colaboradores de VCM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carta de validación. • Versión virtual de la guía metodológica de capacitación a lideresas. • Impresión de la guía metodológica de capacitación a lideresas. • Fotografías. 	<p>Se cuenta con recurso económico para la reproducción de la guía metodológica de capacitación.</p>

<p>Actividades: R2</p> <p>2.1 Investigación cualitativa acerca los criterios que debe reunir un método educativo con personas adultas a fuentes secundarias.</p> <p>2.2 Estructurar un método pertinente con criterios andragógicos que guíen el proceso de capacitación a lideresas en base a los requerimientos de la evaluación participativa</p> <p>2.3 presentación y validación del método educativo para guiar el proceso de capacitación a lideresas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En la primera y segunda semana del mes de marzo del año 2,014 estudiante de PPS habrá consultado más de 5 fuentes bibliográficas. • Entre la tercera semana del mes de marzo y la cuarta semana de abril del año 2,014 se contara con una metodología adecuada para guiar a los colaboradores de VCM en el proceso de aprendizaje. • Entre la primera y segunda semana del mes de mayo del año 2,014 se tendrá una carta de aprobación institucional del diseño metodológico del proceso de capacitación de VCM. 		
<p>Resultado 3: Equipo técnico empoderado de la guía metodológica diseñada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entre la segunda y tercera semana del mes de mayo del año 2,014 por lo menos seis técnicos del proyecto habrán participado en un taller de capacitación y se ha implementado la guía en dos comunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Minutas del taller de capacitación. • Planillas de asistencia de participantes. • Agenda del taller. • Guía metodológica de capacitación impresa. • Fotografías • Herramienta de monitoreo 	<p>La implementación de la guía de capacitación a lideresas dirigido al equipo técnico genera un aprendizaje significativo en la población destinataria.</p>

<p>Actividades: R3</p> <p>3.1 elaboración metodológica del plan de sesión para el uso pertinente de la guía.</p> <p>3.2 implementación de un taller .al equipo técnico de VCM para dar inducción sobre la utilización adecuada de la guía.</p> <p>3.3 Monitoreo de la implementación de la guía metodológica</p> <p>3.4 Taller para la retroalimentación del proceso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En la segunda semana del mes de mayo del año 2,014 se contara con material adecuado para el taller de inducción a la utilización adecuada de la guía metodológica. • En la segunda semana del mes de mayo del año 2,014 se implementara un taller con 6 técnicos del proyecto para la inducción de utilización correcta de la metodología. • En la segunda y tercer semana del mes de mayo se contara con una herramienta de monitoreo de capacitación utilizada en 2 capacitaciones en las que se hayan utilizado la metodología diseñada • En la tercera semana de mayo seis técnicos participan en el taller. 		
---	---	--	--

Elaborado por Pacay. G. (2013). Informe de PPS I. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz.

4.8 Plan operativo del proyecto: Proyecto de intervención: Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.

Tabla No.11

Plan operativo del proyecto de intervención

Fase/actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento	
	Fecha de inicio:	Fecha de finalización:		Fuente A propio	Fuente B CAFOD
<p>Fase 1: socialización del proyecto de intervención con el equipo de trabajo del componente de (VCM) y lideresas beneficiarias del contexto de Alta Verapaz.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se dará a conocer la propuesta con la persona enlace. • Socializar el proyecto con el equipo técnico de los componentes de VCM, VIH-VIH AVANZADO, DERECHOS HUMANOS. • Socialización del proyecto con las beneficiarias del proyecto. 		<p>17/01/2014</p> <p>23/01/2014</p> <p>31/01/2014</p>	<p>Q.9,000.00</p>	<p>Q.8200.00</p>	<p>Q. 800.00</p>

<p>Fase 2: desarrollar una evaluación participativa sobre calidad y pertinencia de los materiales usados en los procesos de educativos en el tema de Violencia Contra la mujer durante el mes de febrero.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar una metodología para evaluar la calidad y pertinencia de los materiales usados en los procesos educativos. • Taller con grupo focal de lideresas de VCM. • Taller con el equipo técnico del componente de VCM y los otros dos componentes Derechos Humanos, VIH-VIH AVANZADO. • Analizar los resultados obtenidos de las necesidades de las lideresas, colaboradores de VCM, y postura de la estudiante de URL en el proceso de enseñanza. 	03/02/2,014	07/02/2014			
	10/02/2,014	15/02/2014			
	17/02/2014	21/02/2014	Q.12,830.00	Q.7,545.00	Q.5,285.00
	24/02/2014	28/02/2014			

<p>Fase 3: Diseño de metodología de capacitación del componente Violencia Contra la Mujer (VCM) que guiará el proceso de enseñanza impartido a lideresas, dirigido a las y los colaboradores, en la primera semana del mes de mayo del año 2,014.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación cualitativa acerca los criterios que debe reunir un método educativo con personas adultas, se consultaran 5 fuentes secundarias. • Estructurar un método pertinente que guie el proceso de capacitación a lideresas en base a criterios establecidos. • Presentación y validación de la metodología educativa para guiar el proceso de capacitación a lideresas. 	<p>01/03/2,014</p> <p>10/03/2014</p> <p>07/05/2,014</p>	<p>08/03/2,014</p> <p>7 /05/2,014</p> <p>14/05/2,014</p>	<p>Q19,000.00</p>	<p>Q18,700.00</p>	<p>Q 300.00</p>
<p>Fase 4: empoderamiento del equipo técnico en el manejo y uso pertinente de la guía metodológica de capacitación diseñada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración metodológica del plan de sesión para el uso pertinente de la guía. • Implementación de un taller para dar la inducción del uso adecuado de la metodología a las y los colaboradores de VCM. 	<p>11/05/2,014</p> <p>11/05/2,014</p>	<p>17/05/2,014</p> <p>17/05/2,014</p>			

<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de la utilización de la guía de capacitación en el campo durante la implementación de talleres a lideresas del área de intervención 	11/05/2,014	24/05/2,014	Q.5,000.00	Q.4,800.00	Q.200.00
<p>Fase 5: elaboración del informe final para la construcción de documento informativo que contenga insumos para darle seguimiento al proceso de capacitación dirigido a lideresas en la educación para enfrentar y prevenir la violencia contra la mujer de las sesiones educativas en el mes de mayo 2,014.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidado del informe final de PPS 2 • Entrega del informe final a autoridades de la facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, Campus San Pedro Claver, Sede de las Verapaces. • Entrega del informe final a la coordinadora general del proyecto del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de Pastoral Social Caritas de la Verapaz. 	25/05/2,014	31/05/2,014	Q.700.00	Q.700.00	
	01/06/2,014	07/06/2,014			
	08/06/2,014	14/06/2,014			

Fase 6: Presentación de resultados obtenidos del proyecto ejecutado al equipo técnico del componente de (VCM) sobre el diseño metodológico del proceso de capacitación dirigido a lideresas para la implementación de educación en los temas referidos a Violencia Contra la Mujer en el contexto de Alta Verapaz. <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de minutas para dar a conocer los resultados. • Presentación de resultados del proyecto, a la institución. 	08/06/2014	14/06/2014	Q.200.00	Q.100.00	Q.100.00
	23/06/2014	28/06/2014			

Elaborado por Pacay. G. (2013). Informe de PPS I. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz.

4.9 Cronograma del proyecto: Guía metodológica de capacitación lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.

Tabla No.12
Cronograma del proyecto

Proyecto: Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz																					AÑO 2014				
PLAN DE TRABAJO		ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
FASE/ACTIVIDAD	RESPONSABLE	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Fase 1: socialización del proyecto de intervención																									
Socializar el proyecto con la persona enlace.	Estudiante PPS		x																						
Socializar el proyecto con el equipo técnico del componente de VCM conjuntamente con los otros dos componentes	Estudiante PPS			x																					
Socialización del proyecto con las beneficiarias del proyecto.	Estudiante PPS				x																				
Fase 2: desarrollar un evaluación participativa de la calidad y pertinencia de los materiales																									
Diseñar una metodología participativa para la realización de la evaluación	Estudiante PPS					x																			
Taller con el equipo técnico del componente de VCM y los otros dos componentes Derechos Humanos, VIH-VIH AVANZADO.	Estudiante PPS						x																		
Taller con grupo focal de lideresas de VCM.	Estudiante PPS							X																	
Analizar los resultados obtenidos de las necesidades de las lideresas, colaboradores de VCM, y postura de la estudiante de URL en el proceso de enseñanza.	Estudiante PPS								x																
Fase 3: guía metodológica diseñada y validada para capacitar																									

Fase 6: Presentación de resultados obtenidos del proyecto ejecutado al equipo técnico del componente de (VCM)																												
Diseño de minutas para dar a conocer los resultados.	Estudiante PPS																											x
Presentación de resultados del proyecto, a la institución.	Estudiante PPS																											x

Elaborado por Pacay. G. (2013). Informe de PPS I. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz.

4.10 Entorno externo e interno

4.10.1 Posición del proyecto en organización interna

El proyecto tiene como Objetivo fortalecer técnicamente al equipo de las y los colaboradores de VCM que implementan las capacitaciones con mujeres lideresas, dotándolos de insumos para innovar el proceso y educar a las mujeres de una mejor manera y así mismo contribuir al empoderamiento para reducir los índices de violencia contra la mujer en la vida de las beneficiarias al cambiar su comportamiento, forma de interactuar para el reconocimiento del valor que tiene como mujeres dentro de la sociedad, al luchar por la reivindicación y cumplimiento de los derechos humanos de la mujeres por medio de la transversalización de género.

4.10.2 Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados

Para el diseño y ejecución de proyecto de intervención es necesario el cumplimiento de las siguientes funciones:

4.10.2.1 Persona enlace:

- Coordinar el involucramiento del equipo en las actividades a realizarse dentro del proyecto.
- Autorización para realizar un taller con grupos focales comunitarios.
- Autorización para realizar taller con equipo técnico.
- Validación de Guía de capacitación de VCM.
- Apoyo financiero para la ejecución del proyecto.
- Análisis de resultados.

4.10.2.2 Técnico de campo:

- Coordinar fechas para ejecución de actividades
- Coordinar reuniones con los grupos focales de lideresas.

4.10.2.3 Asistente técnico:

- Apoyo técnico en la implementación de taller mediante la guía metodológica diseñada.
- Revisión de documentos
- Consultas, dudas del proyecto.

4.10.3 Apoyo técnico en la ejecución de actividades:

4.10.3.1 Estudiante de PPS:

- Facilitador entre mujeres beneficiarias y la institución
- Recopilar información del tema de intervención.
- Asesoría técnica y profesional.
- Establecer horarios de trabajo.
- Diseño, planificación y ejecución del proyecto
- Planificación y realización de talleres de capacitación en el uso adecuado de metodología.
- Reproducción de documentos (guía metodológica de capacitación)

4.10.4 Coordinación interna:

El proyecto será ejecutado dentro de la institución pastoral social Diócesis de la Verapaz con el apoyo del personal del componente de VCM y los otros dos componentes (derechos humanos, VIH-VIH AVANZADO) se coordinaran actividades en donde los involucrados tendrán una función específica que contribuirá al cumplimiento del proyecto.

4.10.5 Coordinación con red externa:

Se coordinaran la ejecución del taller a nivel municipal con los párrocos de las iglesias católicas para la participación de las lideresas en los grupos focales.

4.10.6 Incidencia del proyecto en la región

Proyecto de intervención servirá para el mejoramiento del proceso de capacitación, mediante la innovación de prácticas educativas que contribuyan al incremento del nivel de aprendizaje de las lideresas de VCM atreves de herramientas y técnicas que permitan fortalecer la reivindicación de los derechos de la mujer con la finalidad de reducir los altos índices de violencia en contra la mujer desde el seno del hogar de cada lideresa promoverá una cultura de paz desde su contexto.

4.10.7 Implicaciones éticas a considerar:

La profesión de trabajo social en gerencia del desarrollo se fundamenta en la vocación del servicio respeto, tolerancia, solidaridad, unión, compromiso de velar por el bienestar de los grupos vulnerables en este caso de las lideresas beneficiarias de VCM, rigiéndose bajo cuatro principios de la gerencia social: reducción de la pobreza, reducción de la discriminación, fortalecimiento del estado democrático y fortalecimiento de la ciudadanía. Para el cumplimiento de estos cuatro fines gerenciales, una pieza importante es la educación.

Por ello se contribuirá a aumentar la calidad del proceso de capacitación para que finalmente se logre crear valor público en la población guatemalteca, por medio de los conocimientos que adquieren las lideresas; los cuales permitirán que las beneficiarias luchen por el reconocimiento y cumplimiento de sus derechos es por ello, que consolidaría la dinámica de un estado democrático en donde

se tomen en cuenta los requerimientos y demandas del pueblo femenino, permitiendo que las mujeres se les sea el lugar que les corresponde en la sociedad, de esta manera se lograra reducir los altos índices de discriminación hacia la mujer para que finalmente tanto mujeres como hombres propicien su desarrollo uniendo esfuerzos con igualdad de género desde los hogares.

4.10.8 Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar

Para la ejecución del proyecto se prevé que no existirán conflictos que influyan potencialmente en las decisiones que contribuyen a la proyección.

4.11 Recursos y presupuesto:

4.11.1 Recurso técnico y humano

Durante la realización de este diagnóstico, el diseño y la ejecución del proyecto, uno de los recursos primordiales es el recurso humano de VCM para su elaboración, ya que en base a sus requerimientos, conocimientos y experiencia laboral se elaboran las tres etapas, clasificando el recurso humano de la siguiente manera:

- Recurso técnico: Asesoría técnica /expertices en el tema, tutoría URL.
- Recuso humano: estudiantes de PPS, colaboradores de VCM, y los colaboradores de los otros dos componentes.

4.11.2 Recursos materiales y monetarios

Para la ejecución de resultados, actividades del proyecto Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz:

- Equipo de computo
- Servicio de internet
- energía eléctrica
- cañonera
- paleógrafos
- marcadores
- fichas
- impresiones de material de apoyo
- Maskitape
- transporte
- alimentación

4.11.3 Presupuesto proyecto de intervención

TABLA No.13
PRESUPUESTO DE PROYECTO

Proyecto de intervención: Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de violencia contra la mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz					
Recursos	cantidad	Costo unitario	Costo total	Financiamiento	
				propio	CAFOD
Honorario por prestación de servicios técnicos del estudiante	490 horas	Q.100.00	Q49,000.00	Q49,000.00	
Asistencia técnica de parte de los colaboradores de VCM	30 horas	Q.100.00	Q3,000.00		Q3,000.00
Equipo de computo	250 horas	Q. 4.00	Q.1,000.00	Q.1,000.00	
Servicio de internet	29 horas	Q. 5.00	Q. 145.00	Q. 145.00	
Uso de cañonera	16 horas	Q. 75.00	Q.1,200.00		Q.1,200.00
marcadores	20	Q. 3.75	Q. 75.00		Q. 75.00
paleógrafos	20	Q. 0.60	Q. 12.00		Q. 12.00
Maskitape	3 rollos	Q. 12.00	Q. 36.00		Q. 36.00
Fichas	68	Q. 0.25			Q. 17.00
Transporte	4 viajes	Q. 80.00	Q.1,280.00		Q.1,280.00
Refacciones colaboradores VCM	18 reuniones	Q. 10.00	Q. 180.00		Q. 1,080.00
Refacciones lideres comunitarias	60 personas	Q. 10.00	Q. 600.00		Q. 600.00
Reproducción de material didáctico	20 documentos	Q. 55.00	Q. 1,100.00		Q. 1,100.00
TOTAL			Q.57,630.00	Q.50,145.00	Q. 7,485.00

Elaborado por Pacay. G. (2013). Informe de PPS I. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz.

Resumen de presupuesto

TABLA No. 14
RESUMEN DE PRESUPUESTO

Fuente	Aporte
CAFOD	Q. 7,485.00
Propio	Q.50,145.00
Total	Q.57,630.00

Elaborado por Pacay. G. (2013). Informe de PPS I. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz.
San Juan Chamelco, Alta Verapaz.

4.12 Monitoreo y evaluación del proyecto

4.12.1 Indicadores de éxito específicos:

Dentro de los indicadores de éxito específicos del proyecto de intervención se encuentran los siguientes:

- En la primera semana del mes de febrero del año 2014 se contara con una metodología diseñada para la realización de la evaluación del proceso de capacitación.
- En la segunda semana del mes de febrero del año 2014 el equipo técnico de VCM conjuntamente con los otros dos componentes técnicos habrán sistematizado herramientas y técnicas pertinentes en los procesos de capacitación, con la asistencia de por lo menos seis técnicos.
- En la tercera semana de febrero del año 2014 lideresas de VCM participaran en un grupo focal sobre las necesidades en el proceso de aprendizaje del componente de Violencia Contra la Mujer.
- En la cuarta semana del mes de febrero del año 2014 se habrá realizado un informe del análisis sobre la calidad y pertinencia de los materiales utilizados en el proceso de las capacitaciones

desde la perspectiva de las beneficiarias, equipo técnico y practicante de URL.

- Entre la primera y tercera semana del mes de marzo del año 2014 estudiante de PPS ha realizado una investigación cualitativa, se consultara más de 5 fuentes bibliográficas
- Entre la última semana de abril y primera semana de mayo del año 2014 se contara con una metodología adecuada que guiara a las y los colaboradores de VCM en el proceso de enseñanza.
- Entre la segunda y tercer semana del mes de mayo del año 2014 se tendrá una carta de aprobación institucional del diseño metodológico del proceso de capacitación de VCM.
- En la primera semana del mes mayo del año 2014 se contara con un plan de sesión para el uso pertinente de la guía de capacitación.
- La primera semana del mes de mayo del año 2014 se implementara un taller con seis técnicos del proyecto para la inducción de la utilización correcta de la metodología asistiendo 6 técnicos del proyecto.
- En la segunda y tercer semana del mes de mayo se contara con una herramienta de monitoreo de capacitación utilizada en dos capacitaciones en la que implementara la metodología diseñada.

4.12.2 Indicadores de éxito generales

- A finales del mes de junio del año 2014 las y los colaboradores del componente de Violencia Contra la mujer han innovaran el proceso de capacitación con una metodología que guía el proceso de intervención comunitaria
- Al final del mes de febrero de 2014, se habrá desarrollado una evaluación del proceso de capacitación a lideresas en el área temática de prevención de Violencia Contra la Mujer.

- Entre la cuarta semana de marzo y primera semana de mayo del año 2014 se habrá desarrollado la guía metodológica de Violencia Contra la Mujer dirigido a las y los colaboradores de VCM
- Al finalizar el mes de mayo del año 2014 el equipo técnico de VCM contara con la Capacidad instalada en el manejo y utilización de la guía metodológica que se le dotara.

4.12.3 PLAN DE MONITOREO DEL PROYECTO

TABLA No. 15 PLAN DE MONITOREO DEL PROYECTO

Plan de monitoreo del proyecto: Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.

Fase/actividad	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Fecha de evaluación	Responsable
<p>Fase 1: socialización del proyecto de intervención con el equipo de trabajo del componente de (VCM) y lideresas comunitarias beneficiarias de Alta Verapaz.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socializar el proyecto con la persona enlace. • Socializar el proyecto con el equipo técnico de los componentes de VCM, VIH-SIDA, DERECHOS HUMANOS. 	<ul style="list-style-type: none"> • A mediados del mes de enero con la participación de las y los colaboradores de VCM y las beneficiarias ya se habrá realizado la socialización del proyecto. • En la tercera semana del mes de enero de 2,014 se habrá socializado el proyecto de intervención con el personal de la institución en una reunión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fotografías • Minutas de la socialización del proyecto • Planillas de asistencia 	<p>Enero del año 2,014.</p>	<p>Estudiante de PPS, persona enlace y tutor de práctica.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Socialización del proyecto con las beneficiarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • En la última semana del mes de enero del año 2,014 se habrá socializado el proyecto de intervención con las beneficiarias con un grupo focal de lideresas. 			
<p>Fase 2: desarrollar una evaluación participativa sobre calidad y pertinencia de los materiales usados en los procesos de educativos en el tema de Violencia Contra la mujer durante el mes de febrero.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar una metodología participativa para la realización de la evaluación de necesidades educativas del proceso de capacitación • Taller con el equipo técnico del componente de VCM y los otros dos componentes Derechos Humanos, VIH-VIH avanzado. • Taller con grupo focal de lideresas de VCM. 	<ul style="list-style-type: none"> • En la primera semana del mes de febrero del año 2,014 se contara con una metodología diseñada para la realización del diagnóstico participativo. • En la segunda semana del mes de febrero del año 2014 el equipo técnico de VCM conjuntamente con los otros dos componentes participaran en la evaluación. • Un grupo focal de lideresas de VCM participaran en 	<ul style="list-style-type: none"> • Carta de validación. • Impresión de la guía metodológica de capacitación a lideresas comunitarias dirigido a los colaboradores de VCM. • Fotografías. 	<p>Febrero del año 2,014</p>	<p>Estudiante de PPS, persona enlace y tutor de práctica.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los resultados obtenidos de las necesidades de lideresas, las y los colaboradores de VCM, y postura de la estudiante de URL en el proceso de enseñanza. 	<p>un taller entre la segunda y tercer semana del mes de febrero.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la cuarta semana del mes de febrero del año 2,014 se contarán con un informe del análisis sobre la calidad y pertinencia de los materiales utilizados en el proceso de las capacitaciones desde la perspectiva de las beneficiarias, equipo técnico y practicante de URL. 			
<p>Fase 3: Diseño de guía de capacitación del componente Violencia Contra la Mujer (VCM) para el proceso de enseñanza que se le imparte a lideresas, dirigido a las y los colaboradores a finales de febrero del año 2,014.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación cualitativa acerca los criterios que debe reunir un método educativo con personas adultas consultando fuentes secundarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entre la primera y tercer semana del mes de marzo del año 2,014 estudiante de PPS habrá consultado más de 5 fuentes bibliográficas 	<ul style="list-style-type: none"> • Carta de validación. • Impresión de la guía metodológica de capacitación a lideresas comunitarias dirigido a los colaboradores de VCM • Fotografías. 	<p>Marzo, abril y mayo del año 2,014.</p>	<p>Estudiante de PPS, persona enlace y tutor de práctica.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Estructurar un método pertinente que guíe el proceso de capacitación a lideresas en base a los requerimientos del diagnóstico. • validación de la metodología educativa para guiar el proceso de capacitación a lideresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Entre la cuarta semana de marzo y primera de mayo del año 2,014 se contara con una metodología adecuada que guíe a los colaboradores de VCM en el proceso de enseñanza. • Entre la tercera y cuarta semana del mes de mayo del año 2014 se tendrá una carta de aprobación institucional del diseño metodológico del proceso de capacitación de VCM. 			
<p>Fase 4: Equipo técnico empoderado de la guía metodológica diseñada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración metodológica del plan de sesión para el uso pertinente de la guía. 	<ul style="list-style-type: none"> • A finales del mes de abril del año 2,014 por lo menos seis técnicos del proyecto habrán participado en un taller de capacitación. • Entre la primera y segunda semana de mayo del año 2,014 se contara con una guía metodológica adecuada para el taller. 	<ul style="list-style-type: none"> • Minutas del taller de sobre la inducción. • Planillas de asistencia de participantes. • Agenda de reunión. • Guía metodológica impresa 	<p>El mes de mayo del año 2,014.</p>	<p>Estudiante de PPS, persona enlace y tutor de práctica.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de un taller para dar la inducción del uso adecuado de la metodología a los colaboradores de VCM. • Monitoreo de la utilización de la guía metodológica de capacitación en el campo. • Taller de retroalimentación sobre la utilización correcta de la guía metodológica de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entre la primera y segunda semana de mayo del año 2,014 se implementara un taller con 6 técnicos del proyecto para la inducción de utilización correcta de la metodología. • Entre la segunda y tercer semana del mes de mayo se implementara la guía metodológica en dos comunidades. • Entre la segunda y tercer semana de mayo Seis técnicos habrán participado en una reunión para fortalecer su conocimiento. 			
<p>Fase 5: elaboración del informe final para la construcción de documento informativo que contenga insumos para darle seguimiento al proceso de capacitación dirigido a lideresas en la educación de violencia contra la mujer de las sesiones educativas en el mes</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Fotografías • Cuaderno de campo 	<p>30, 31 de mayo del año 2,014.</p>	<p>Estudiante de PPS, persona enlace y tutor de práctica.</p>

<p>de mayo 2,014.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidado del informe final de PPS II. • Entrega del informe final a autoridades de la facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, Campus Regional San Pedro Claver, S.J de la Verapaz. • Entrega del informe final a la coordinadora general del proyecto del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de Pastoral Social Caritas de la Verapaz. 	<ul style="list-style-type: none"> • En la última semana del mes de mayo se tendrá el conglomerado de información que se recaudó durante la ejecución del proyecto. • En la cuarta semana del mes mayo ya se tendrá un documento impreso del informe de la ejecución del proyecto, el que se entregara a la URL. • En la segunda semana del mes de junio ya se tendrá un documento impreso del informe de la ejecución del proyecto, el que se entregara a la Coordinadora del proyecto. 			
--	---	--	--	--

<p>Fase 6: Presentación de resultados obtenidos del proyecto ejecutado al equipo técnico del componente de (VCM) sobre el diseño metodológico del proceso de capacitación dirigido a lideresas para la implementación de educación en los temas referidos a Violencia Contra la Mujer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de minutas para dar a conocer los resultados. • Presentación de resultados del proyecto, a la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • La segunda semana de junio del año 2,014 se habrá organizado la información de la ejecución del proyecto en diapositivas. • En la segunda semana del mes de junio del año 2,014 se habrá presentado con el equipo sobre los resultados alcanzados. 	<p>Planilla de asistencia, fotos, cuaderno de campo.</p>	<p>6 de junio del año 2,014.</p>	<p>Estudiante de PPS, persona enlace y tutor de práctica.</p>
--	---	--	----------------------------------	---

Elaborado por Pacay. G. (2013). Informe de PPS I. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz.

4.12.4 PLAN DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

TABLA No. 16

PLAN DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Plan de evaluación del proyecto: Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.

Fin: Contribuir al empoderamiento de las lideresas beneficiarias del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) para disminuir los índices de violencia contra la mujer.				
Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Fecha de evaluación	Responsable
Propósito: Contribuir al desarrollo de capacidades de lideresas en la prevención de violencia contra la mujer.	A finales del mes de junio del año 2,014 las y los colaboradores del componente de Violencia Contra la mujer innovaran el proceso de capacitación con una metodología que guía el proceso de intervención comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> Taller de inducción del uso pertinente de la guía metodológica. Informes de resultados. 	Durante el mes de junio del año 2,014	Componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.
Resultado 1: Evaluación participativa sobre calidad y pertinencia de los materiales usados en los procesos de capacitación en la temática de Violencia Contra La Mujer	Al final del mes de febrero de 2,014, se habrá desarrollado una evaluación con el aporte de 6 técnicos del proyecto y 1 grupo focal de lideresas.	<ul style="list-style-type: none"> Metodología para la realización de la evaluación. planilla de asistencia de participantes de la evaluación. 	Durante el mes de febrero del año 2,014	Persona enlace de la institución, tutor, estudiante de PPS
Resultado 2: Guía metodológica diseñada y validada para el proceso de capacitación a lideresas beneficiarias del componente de VCM	Entre la última semana del mes abril y la primera semana del mes de mayo del año 2,014 se abra desarrollado la metodología de Violencia Contra la Mujer dirigido a las y los colaboradores de VCM	<ul style="list-style-type: none"> Carta de validación. Impresión de la guía metodológica de capacitación a lideresas comunitarias dirigido a los colaboradores de VCM. Fotografías. 	Durante el mes de marzo del año 2,014	Persona enlace de la institución, tutor, los colaboradores de VCM, estudiante de PPS

<p>Resultado 3: Equipo técnico empoderado de la guía metodológica diseñada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entre la segunda y tercer semana del mes de mayo del año 2,014 por lo menos seis técnicos del proyecto habrán participado en un taller de capacitación • Y se implementara la metodología con dos grupos de lideresas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Minutas de las capacitaciones. • Planillas de asistencia de participantes. • Agenda del taller. • Material de capacitación impreso para técnicos 	<p>Al finalizar el mes de abril del año 2,014.</p>	<p>Persona enlace de la institución, tutor, los colaboradores de VCM, estudiante de PPS</p>
---	---	---	--	---

Elaborado por Pacay. G. (2013). Informe de PPS I. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz.

CAPÍTULO V
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

CAPÍTULO V

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS *Componente de Violencia Contra la Mujer (VCM)*¹²

5.1 INTRODUCCIÓN

La importancia por la que se ejecutó el proyecto, Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente VCM de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz, incide en contribuir al empoderamiento de la lideresas y de esta manera por medio de la práctica de los nuevos conocimientos adopten nuevas formas de vivir beneficiando a sus familias.

5.2 ANTECEDENTES

El proyecto de una guía metodológica de capacitación responde a la necesidad priorizada de la debilidad técnica en el proceso de capacitación de VCM al atacar la causa principal del problema institucional de la inexistencia de estandarización de procesos lógicos de las capacitaciones, simultáneamente se contribuirá a responder a las otras dos causas que son la limitada participación del equipo para dar a conocer sus nuevos conocimientos que han adquirido en el campo y a la vez, se contrarrestará el problema del desconocimiento de los intereses de las beneficiarias en las sesiones educativas. Mediante la ejecución de este proyecto se realizó una evaluación participativa que permitió promocionar la retroalimentación de trabajo de campo y la coordinación del proyecto GUA 162 que son dos necesidades que se determinaron como parte de los 7 problemas generales al principio del análisis situacional de VCM. Que nuevamente se establecieron dentro de las debilidades en el análisis FODA, por lo que se buscó potencializar los factores positivos como lo es el aprendizaje organizacional mediante los conocimientos y experiencias que tiene el equipo.

¹² En todo el documento se utilizara las abreviaturas de (VCM) para hacer referencia al nombre del componente de Violencia Contra la Mujer considerando que en algunos momentos tiende a confundir ya que el nombre del componente es el mismo a la problemática que busca contrarrestar.

Este proyecto contribuye al cumplimiento del objetivo No.4 a nivel institucional: Promover y fortalecer la dignidad y los derechos de la mujer, la Institución y participación, con equidad de género en todos los niveles, empoderándose e incidiendo en la toma de decisiones para el mejoramiento de su calidad de vida y de la comunidad. A través del fortalecimiento técnico institucional en el componente de Violencia Contra la Mujer para el aumento de las capacidades de lideresas en prevención de la violencia, con acciones innovadoras a la luz del evangelio de la iglesia católica, la experiencia de los cristianos para la dignificación y calidad de vida de las mujeres necesitadas.

La importancia de este proyecto incide en aumentar la calidad de las enseñanzas, al posicionar a las lideresas y equipo técnico como actores protagónicos que crean un escenario ideal de los procesos de capacitación, lo que promueve la identificación y la atención de las demandas educacionales reales y sentidas de parte de las beneficiarias por medio de una “buena educación” con procesos innovadores que permiten la flexibilidad y adaptabilidad a los intereses de los actores, que finalmente contribuirá al empoderamiento de los temas capacitados a su paso la promoción de una cultura de paz por medio de la práctica de la transversalización de género.

Durante la ejecución de este proyecto, se proporcionó a los colaboradores de VCM, una metodología pertinente que innovó el proceso de enseñanza, lo que contribuyó a aumentar la calidad de la intervención educativa dirigida a mujeres lideresas y confirmar con ello la importancia de abordar el problema de la debilidad técnica del proceso de capacitación por medio del diseño de una guía metodológica.

Y finalmente para asegurar el éxito del proyecto como tercer resultado se logró el empoderamiento del equipo técnico en la utilización de la guía metodológica por medio de una inducción, el monitoreo de la implementación de la guía en dos comunidades y la retroalimentación, lo cual permitió instalar nuevas capacidades de capacitación al equipo técnico, se les proporciona instrumentos de monitoreo que serán de utilidad para darle seguimiento al proceso para detectar

deficiencias en un tiempo oportuno, ya que una de las causas de tercer nivel, es la Inexistencia de instrumentos válidos y pertinentes para monitorear el procedimiento de las capacitaciones.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en cada una de las fases del desarrollo de la implementación del proyecto, donde se detallan las acciones que se ejecutaron para poder realizar cada actividad que se planifico:

5.3 Fase I Socialización del proyecto

- Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de violencia contra la mujer (VCM) Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.

Resultados Previstos

- Desarrollo de una reunión con la persona enlace en la institución para dar a conocer el proyecto y el cronograma de actividades.
- Se ha desarrollado una reunión con los tres componentes del proyecto “GUA 162” para lo que se obtuvo el apoyo y el involucramiento de los tres componentes: Violencia Contra la Mujer, Derechos Humanos, VIH y VIH Avanzado.
- Reunión con lideresas para darles a conocer el proyecto de lo que se obtuvo su interés e inquietud por hacerse partícipes.
- El equipo del componente de VCM conjuntamente con los otros dos componentes y todos los colaboradores de la institución conocieron de la ejecución del proyecto.
- La coordinadora institucional y del proyecto GUA 162 ha proporciono financiamiento al proyecto de intervención.

Indicadores de éxito

- El personal técnico estuvo involucrado en los procesos de socialización del proyecto manifestando su anuencia a colaborar durante la ejecución del proyecto.

Resultados no previstos

- Se ha desarrollado una reunión a nivel institucional con todos los colaboradores de Pastoral Social Diócesis de la Verapaz dándose por enterados con la anuencia a participar en las actividades que lo requieran.

Actividades

Para la socialización del proyecto se realizaron diversas actividades que permitieron que el equipo técnico de VCM conociera y se involucrara en el proyecto, entre dichas actividades están:

- Presentación y coordinación con persona enlace para programación de una reunión en la cual se socializo el proyecto a nivel del proyecto “GUA 162”.
- Coordinación con directora institucional para la programación de una reunión general de colaboradores Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.
- Elaboración de materiales para presentación del proyecto.
- Elaboración de cronograma el cual fue compartido con la persona enlace para la coordinación de fechas.
- Aprobación de cronograma y primeras actividades de ejecución del proyecto.

5.4 Fase II. Evaluación participativa sobre calidad y pertinencia de los materiales usados en los procesos educativos en el área temática de prevención de Violencia Contra la Mujer

Resultados previstos

- Se realizó un diseño metodológico para implementar la evaluación participativa
- Se ha recolectado información con equipo técnico del componente de VCM, Derechos Humanos, VIH - VIH avanzado.
- Se ha conformado un grupo focal de lideresas con el apoyo del equipo técnico de VCM.
- Se ha recolectado información con el grupo focal de VCM.
- Se ha recolectado y analizado la información de los talleres evaluativos implementados.

Indicadores de éxito

- Al final del mes de febrero del año 2014, se ha desarrollado una evaluación de la calidad y pertinencia de los materiales utilizados en las capacitaciones a lideresas del componente de VCM en el área temática de Violencia Contra la Mujer con la participación del equipo técnico de los tres componentes: VCM, derechos humanos, VIH, lideresas beneficiarias del componente VCM.

Resultados no previstos

- Involucramiento de profesionales expertos en capacitación de otros proyectos de pastoral social en el taller evaluativo de la calidad y pertinencia sobre los materiales utilizados en las capacitaciones a lideresas.
- Se coordinó e implementó un taller evaluativo con procuradores jurídicos beneficiarios de proyecto aliado “Fe y Política” para darle un enfoque de equidad de género en la participación de la evaluación de parte de los beneficiarios.

- Coordinación y organización en la carrera del 8 de marzo día internacional de la mujer, por medio de la participación constante en el Comité Ejecutivo de Alta Verapaz CEJAV.
- Participación en el fortalecimiento de la Red Departamental de VIH- VIH avanzado.

Actividades

- Se analizó y diseño una metodología participativa para efectuar una evaluación de la calidad y pertinencia de materiales utilizados en las capacitaciones a lideresas.
- Revisión y aprobación de metodología por persona enlace.
- Notificación de taller evaluativo a técnicos de los componentes; VCM, VIH, derechos humanos e invitados de otros proyecto expertos en el tema de capacitación.
- Selección de grupo focal de lideresas beneficiarias del componente VCM.
- Implementación del taller evaluativo con equipo técnico, lideresas y procuradores jurídicos.
- Recolección y análisis de la información de los talleres evaluativos realizados.

RESULTADO I

Evaluación participativa de la calidad y pertinencia de los materiales utilizados

Cobán, Alta Verapaz febrero 2014

INTRODUCCIÓN

La evaluación se implementó para recabar información relevante para el diseño de una guía metodológica de capacitación, lo que determinó la situación actual del proceso de capacitación dirigido a lideresas para detectar de manera exhaustiva factores positivos y negativos. Así de esta manera capturar los conocimientos y la experiencia del equipo para promover el aprendizaje organizacional y lograr contrarrestar los aspectos negativos.

Durante la evaluación se logró identificar necesidades educativas reales, en base a las características de los actores claves involucrados en el proceso, lo que propició la identificación de los mismos con el proyecto, considerándolos como sujetos y no como objetos a evaluar, para aprender y reorientar las capacitaciones.

Se enfatizó en la descripción y comprensión de hechos, actividades y sucesos, mediante un análisis cualitativo que logró estandarizar y evaluar cuáles son los procedimientos lógicos, que utilizan durante los procesos de capacitación. No se trató de medir o aprobar el grado de cierta cualidad dentro del proceso de capacitación si no de descubrir tantas cualidades como fuera posible para identificar la pertinencia y calidad de la metodología utilizada. Al poner en práctica dos conceptos claves: La introspectiva y la empatía, las que son complementarias y exigieron el involucramiento de la estudiante de PPSII en el proceso de capacitación para hacer un contraste de la información recabada con la observación de la realidad.

El fundamentando de esta evaluación procesal, consiste en que se preocupa por determinar de qué manera se realizan los procesos de capacitación en términos cualitativos que establezcan la situación actual del proceso bajo los criterios de calidad y pertinencia.

EVALUACIÓN PARTICIPATIVA DE LOS MATERIALES UTILIZADOS EN LA TEMATICA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Objetivo de la evaluación: El objetivo de la evaluación fue identificar la metodología que utilizaba el equipo técnico de VCM en el proceso de capacitación para determinar su pertinencia y calidad de acuerdo a la audiencia.

Objeto de evaluación: Capacitaciones dirigidas a lideresas beneficiarias

Eje de evaluación: herramientas, técnicas y estrategias de capacitación utilizadas por el equipo técnico del componente de Violencia Contra la Mujer.

La metodología que se utilizó para evaluar, fue un diagnóstico rápido mediante tres fases; Fase uno: El análisis de actores involucrados, que permitió conocer las características, responsabilidades e intereses de los actores involucrados. Fase dos: el análisis de implementación, lo que identifico las herramientas, técnicas, estrategias y como se utilizan en cada uno de los temas. Fase tres: análisis del contexto al que pertenecen las lideresas, el que permitió reunir las características geográficas, situación social y económica.

Esta información se logró recaudar por medio de realización de dos talleres evaluativos; uno con el equipo técnico y otro con las lideresas al aplicar las siguientes técnicas: inserción-inmersión, observación directa la que permitió conocer el proceso de capacitación, mediante la introspectiva y la empatía para entender y ponerse en lugar de los actores involucrados, la observación participante durante los talleres evaluativos los que fueron abordados de manera vivencial, la técnica de grupos focales para conformar un grupo de muestreo de lideresas beneficiarias.

Por medio de tres técnicas; la demostración del proceso de capacitación, una guía de preguntas semi-estructuradas y la discusión se descubrieron las actividades realizadas lo que permitió identificar: herramientas, técnicas y estrategias específicas por cada tema a capacitar y como han sido utilizadas.

La revisión de materiales utilizados en los proceso de capacitación permitió analizar si estos son atractivos y motivadores para el proceso de enseñanza y aprendizaje de lideresas.

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Durante el *análisis de involucrados del proceso de capacitación*: se determinó como actores involucrados a las lideresas beneficiarias del componentes VCM quienes conforman un grupo de mujeres a partir de 15 años en adelante, en relación a la etnia el grupo está conformado por indígenas y no indígenas, tienen liderazgo dentro de su comunidad, con la capacidad de organizar y tomar decisiones a nivel comunitario, el idioma con que se comunican es el idioma q'eqchí y algunas entienden un poco el idioma español, en el grupo prevalece la religión católica y algunas pertenecen a la religión evangélica, son analfabetas y un porcentaje bajo son analfabetas, con amplia capacidad de réplica debido a que son grupos con alto interés de aprender y ayudar a su comunidad lo cual consolida el compromiso por transmitir los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones en sus comunidades.

Por lo regular las lideresas ejercen algún cargo o función específica dentro de su comunidad; como ser comadronas, conformar parte del COCODE, o ser parte de alguna comisión. Todas convergen en un punto objetivo de fortalecer sus conocimientos y generar cambios en su vida desde el seno familiar, el área geográfica en donde residen son las comunidades de Alta Verapaz

Existe cierta variedad en cuanto a las características que reconocen al grupo como lo son la religión, etnia, escolaridad pero es necesario enfatizar que dentro del grupo predominan la religión católica, el dominio del idioma Q'eqchí y que son grupos conformados por mujeres analfabetas y la mayoría casadas por ende tienen la responsabilidad del cuidado de una familia situación que limita el tiempo para dedicar a su proceso de formación.

Otro actor involucrado es el equipo técnico de VCM, conformado por tres integrantes que tiene preparación profesional; son un equipo multidisciplinario en las disciplinas de Trabajo Social, Psicología, y Bachillerato, carreras que tienen el principio de ayudar a la población necesitada, reconocen que vivir para las

mujeres en el departamento de Alta Verapaz es un riesgo potencial, tienen amplia sensibilidad hacia las mujeres que han sido víctimas de violencia, discriminadas, agredidas y se identifican con el objetivo de prevenir la violencia por medio de la educación y así mismo contribuir a erradicar la violencia en las mujeres. Otra característica esencial del equipo técnico es que está conformado por mujeres, para un mejor entendimiento de las necesidades de las lideresas, en el grupo está la etnia ladina e indígena, además de ello una de las colaboradoras dominan el idioma q'eqch'í y está arraigada a su cultura indígena.

De acuerdo a las características del grupo meta se logró evidenciar que las lideresas tienen muchos obstáculos entre ellos; que la mayoría de lideresas no saben leer ni escribir, tienen responsabilidades como el de ser madres y esposas, laboran en el campo, por lo que es limitado el tiempo para dedicarle a las capacitaciones, en las comunidades aún está latente la discriminación hacia a las mujeres, se promueve la idea errónea que la educación es solamente para los hombres, son mujeres de escasos recursos, a pesar de estos obstáculos prevalece el interés por aprender por lo tanto se podría determinar que cumplen con su rol dentro del proceso de capacitación y su responsabilidad de asistir y darle seguimiento a las capacitaciones. Lo cual fue evidenciado durante la inserción-inmersión, en donde se pudo verificar que las lideresas son grupos activos, anuentes a participar en las actividades con alto grado de potencialidad, comprobándolo una vez más durante el taller evaluativo al demostrar las actividades que más les había gustado de las que obtuvieron un aprendizaje significativo durante las capacitaciones.

En lo que respecta al rol del equipo técnico durante el proceso de capacitación, reconocen que su responsabilidad es facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje; sin embargo durante el taller evaluativo con lideresas se pudo identificar la debilidad; que las lideresas no ven al equipo técnico como facilitador, reconociendo a las colaboradoras del equipo como maestras quienes saben y exponen nuevos conocimientos posicionándose como receptoras, lo que hace de este proceso algo tradicional, cotidiano en donde el rol de equipo facilitador ha quedado rezagado.

Entre las características detectadas en el equipo técnico se identifica una que representa un factor negativo para el proceso de enseñanza-aprendizaje la falta de dominio del idioma q'eqchí de parte de dos colaboradoras.

Durante el análisis de implementación de las capacitaciones, se determinó que existen algunas actividades que caen en la cotidianidad al realizar procedimientos iguales en todas las capacitaciones por lo tanto en el transcurso de la evaluación se denominaron como generalidades de implementación los siguientes pasos:

El primer paso identificado en el proceso de capacitación; es el registro de las participantes para un control de asistencia de las beneficiarias y esta manera evidencian su trabajo con los donantes lo que se determina como una estrategia de capacitación pertinente y rescatable del proceso.

El segundo paso es la elaboración de gafetes para las beneficiarias, lo cual encamina una interacción adecuada entre facilitador y lideresas ya que es difícil para la facilitadora recordar el nombre de todas las lideresas, por lo que se determina como una estrategia para el proceso de capacitación, al considerar que para las lideresas será importante que se dirijan a ellas por su nombre lo que promueve la confianza mutua.

El tercer paso es la bienvenida en el cual se verifica que para las lideresas es imprescindible que se les reciba con motivación al establecer un ambiente de confianza. Lo que se podría denominar como una actividad a realizar dentro del proceso de capacitación.

El cuarto paso es la realización de una oración para dar inicio del abordaje del tema, lideresas expresaron su identificación, ya que para ellas los mandatos divinos son una parte esencial sin; embargo se pudo verificar que la oración no está enfocada a contribuir al objetivo de cada sesión educativa, no se hace alguna lectura bíblica que establezca principios teológicos, para el abordaje de los temas, carecen de una reflexión divina que sensibilice acerca del tema a abordar, lo que limita el cumplimiento de la misión institucional que es “promover el acceso a oportunidades a través de acciones innovadoras a luz del evangelio, la doctrina de

la iglesia católica y la experiencia de los cristianos para la dignificación y calidad de la vida de las personas más necesitadas”.

Por esta razón se considera que esta acción religiosa puesta en práctica es pertinente a la misión institucional sin embargo; no reúne el criterio de calidad debido a que no está encaminada al logro de los objetivos de cada una de las capacitaciones. Es decir este momento del cual están identificadas las lideresas se podría utilizar para argumentar el abordaje del tema, actualmente están realizándola como una actividad añadida al proceso de capacitación lo provoca la cotidianidad al practicar la oración de dos formas.

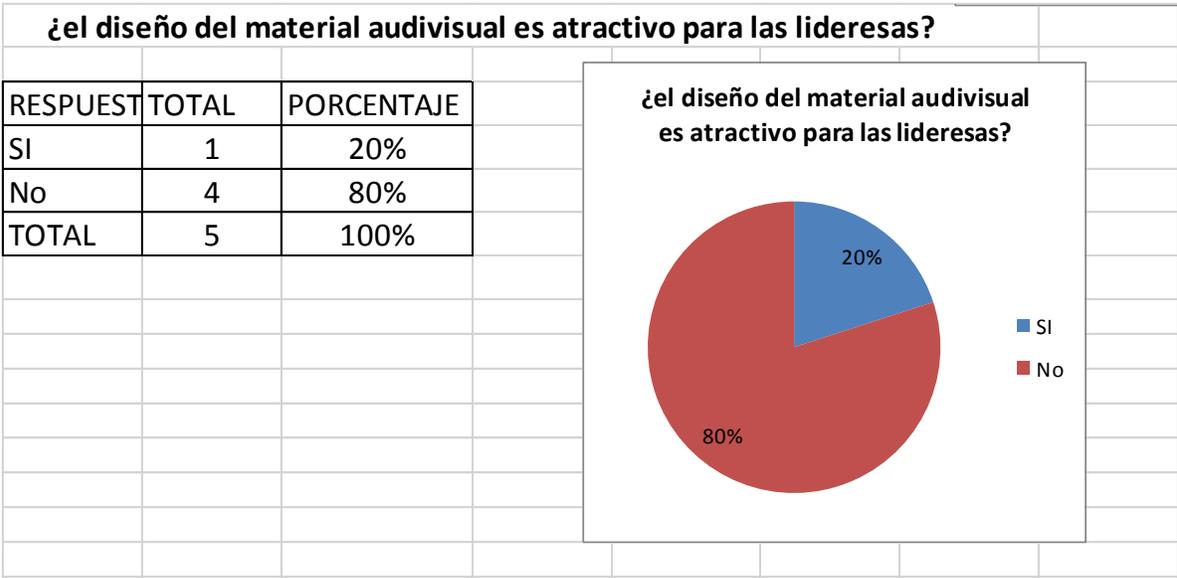
Como último paso realizado durante las capacitaciones se; identifico la evaluación del aprendizaje que obtienen las lideresas, este paso es sumamente importante para medir los logros de proceso sin embargo; caen en la cotidianidad realizándolo por medio de un juego. La iniciativa de implementar dicha evaluación por medio de un juego es rescatable pero el error es repetir el juego en todos los procesos de capacitación, porque las lideresas podrían perder el interés por asistir debido que pueden memorizarse los pasos que se realizan durante los talleres sin tener la inquietud por asistir en las próximas intervenciones.

En el proceso de capacitación solamente se utilizan dinámicas de motivación o de bienvenida aunque en algunos casos solamente implementan alguna dinámica para iniciar el taller, se pudo evidenciar la cotidianidad en la práctica de estas dos clases de dinámicas, debido a que implementan las mismas dinámicas en distintas sesiones educativas: tela de araña, la papa caliente, y el baile.

Para analizar el abordaje de las capacitaciones se realizó el sondeo de temas en los que capacita el equipo de VCM de los que se pudo identificar;

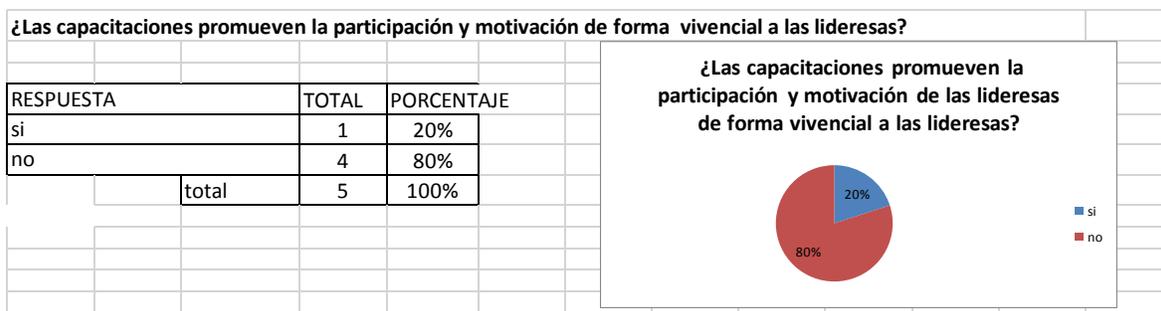
- autoestima,
- violencia basada en género,
- equidad de género,
- participación ciudadana I
- participación democrática

El abordaje de los temas es implementado en orden correlativo en el que están descritos con anterioridad, durante la descripción del abordaje de los temas se pudo verificar en las cinco capacitaciones, como herramienta principal el material audiovisual de diapositivas power point por medio de las técnicas; lectura, explicación, ejemplificación y discusión en plenaria lo que define una metodología magistral.



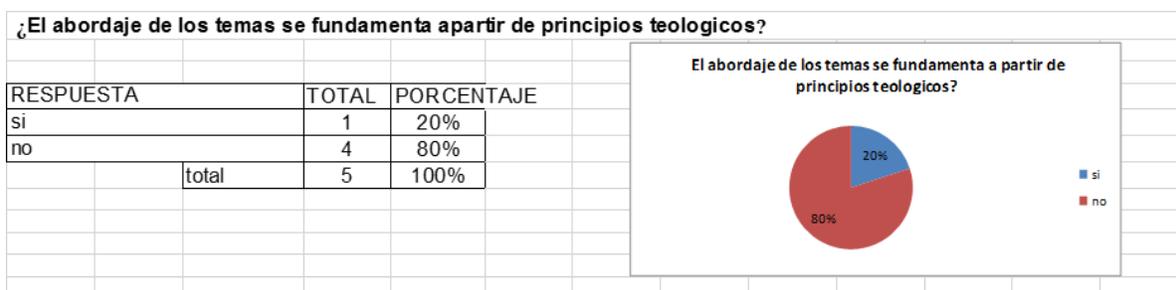
Fuente Pacay, G PPS II. (2014). Evaluación participativa. Informe de PPS II. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz

En el diseño del material audiovisual no es atractivo en un 80% para las lideresas lo que se pudo verificar mediante el análisis de la demostración del abordaje de los cinco temas de los cuales solo en un abordaje se identificó las diapositivas como atractivas en el tema de violencia contra la mujer, al considerar que es poca la utilización de texto, y se utilizan dibujos referentes al tema, lo cual se respaldó durante la evaluación con lideresas en donde manifestaban que les agradaba visualizar imágenes en las presentaciones power point. Sin embargo; de cinco presentaciones evaluadas solamente una es atractiva ya que en los otros cuatro abordajes existen debilidades tales como; saturación de texto, presentaciones prolongadas, imágenes no contextualizadas, utilización de conceptos técnicos.



Fuente Pacay. G. PPS II (2014). Evaluación participativa. Informe de PPS II. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz

En un 80% se considera que las capacitaciones no promueven la participación ni motivan de forma vivencial a las lideresas, al considerar el análisis de cinco abordajes de los temas en que capacita el equipo de VCM, solamente en uno implementan ejercicios que motivan y promueven la participación, para aprender nuevos conocimientos desde la dinámica de sus vivencias utilizando las siluetas humanas y el árbol de naranjas para el abordaje del tema de equidad de género. Por esta razón se denominan las capacitaciones como poco pertinentes porque se utilizan técnicas inapropiadas que cohiben la participación y posicionan a las lideresas como espectadoras y receptoras.



Fuente Pacay. G. (2014). Evaluación participativa. Informe de PPS II. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz

En un 80% de las capacitaciones dirigidas a las lideresas durante el abordaje de los temas no se fundamentan con principios teológicos para darle un enfoque cristiano y realizar acciones a la luz del evangelio ya que durante el análisis del abordaje de los cinco temas solo en uno se identificó principios

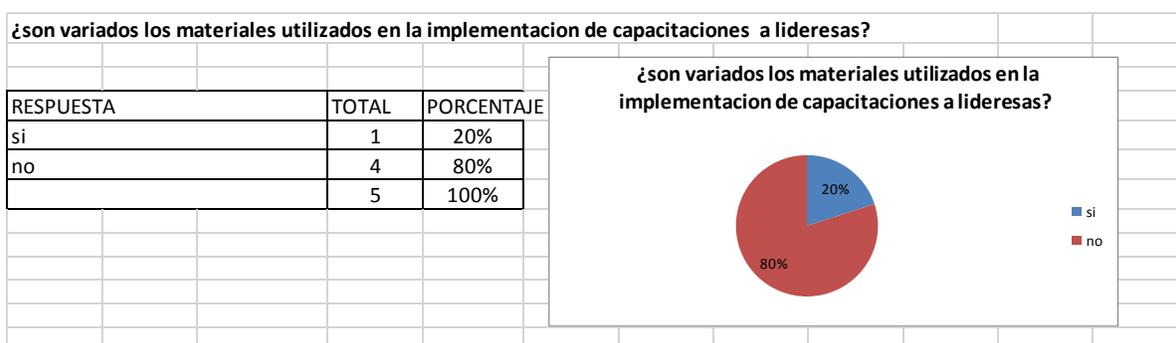
teológicos en el tema de participación ciudadana. Ante esta situación lideresas manifiestan que el fundamento en su vida son los mandatos divinos, es por ello que solicitan incluir dentro de los cinco abordajes de los temas a capacitar principios teológicos que respalden las enseñanzas. Por esta razón se considera, las capacitaciones poco pertinentes a la cultura institucional ya que durante la misión institucional se contempla trabajar acciones innovadoras inspiradas a la luz del evangelio lo que ha quedado rezagado en el abordaje de los temas. La escasa pertinencia a los principios divinos de las lideresas en capacitaciones, es un factor negativo urgente de atender porque se violenta el derecho a la cultura establecido en el art 57 en la Constitución Política de la República ya que una característica elemental de la cultura es la religión, por lo tanto las capacitaciones son poco pertinentes a las necesidades educativas de las lideresas y a la misión institucional.

Por lo descrito con anterioridad se determina que el material audiovisual de diapositivas power point que es utilizado como herramienta fundamental en el proceso de capacitación, no es pertinente a las características actitudinales de las lideresas al considerar que son grupos activos y anuentes a participar en las actividades ya que el material no promueve la participación y no es nada motivacional para las lideresas.

Debido a que durante la utilización del material se implementa como primer técnica la lectura; en la que prevalece la desesperación y aburrimiento provocándoles sueño, en el tiempo que la facilitadora da lectura al contenido de las diapositivas, las lideresas prestan atención a lo que proyecta la presentación power point y cuando estas son eminentemente de textos, no comprenden lo que provoca desesperación en las lideresas, que no saben leer y las pocas que saben leer no se identifican con los conceptos utilizados debido a que son conceptos técnicos.

Lideresas manifiestan que cuando identifican imágenes su interés prevalece por interpretar o identificar el dibujo y relacionarlo con su forma de vivir, durante la explicación las lideresas se identifican con esta técnica ya que les agrada que se

les explique cómo relacionar estos conceptos a su vida pero también argumentan que se limita su entendimiento porque se realiza en el idioma español lo que es otro factor negativo que argumenta la poca pertinencia cultural del material audiovisual, y la última técnica utilizada es la discusión en donde lideresas intervienen limitándose a responder preguntas que se les plantea porque, el ambiente no es el ideal no responden a las necesidades educativas de acuerdo a sus características (edad, estado civil, religión, escolaridad).

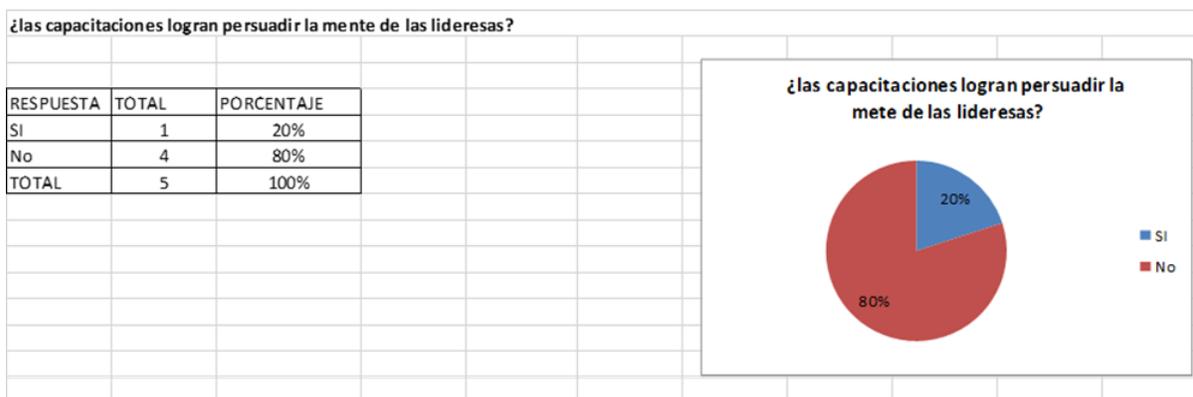


Fuente Pacay. G. (2014). Evaluación participativa. Informe de PPS II. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz

Al realizar una evaluación global de los materiales utilizados en los procesos de capacitación dirigidos a lideresas, se determina que el material no es variado en un 80% ya que de cinco abordajes evaluados solo en un tema se varía la utilización de materiales al implementar dos herramientas para el abordaje del tema equidad de género, al verificar como común denominador en las cinco capacitaciones, la utilización de diapositivas.

Por lo tanto el material audiovisual de diapositivas power point constituyen la herramienta fundamental para implementar las capacitaciones auxiliándose de las técnicas de; lectura, explicación, ejemplificación y discusión en plenaria lo cual constituye un abordaje de los temas de forma magistral, solamente en una capacitación se implementan ejercicios o dinámicas para el abordaje de uno de los temas al agregar otros dos materiales que tienen utilidad en el tema de equidad de género; las siluetas humanas y el árbol de naranjas, factores

rescatables de este proceso como herramientas de éxito según equipo técnico, lideresas, Procuradores Jurídicos y Estudiante de Trabajo Social desde la perspectiva de una educación popular, ya que motivan e incrementan la participación de las lideresas analizando el tema desde su experiencia de vida.



Fuente Pacay. G. (2014). Evaluación participativa. Informe de PPS II. Universidad Rafael Landívar. Campus de la Verapaz. San Juan Chamelco, Alta Verapaz

Solo en un 20% las capacitaciones logran persuadir la mente de las lideresas, verificándolo en el análisis de implementación de las capacitaciones en el taller evaluativo donde lideresas dieron a conocer los temas en que han sido capacitadas, sin embargo; se pudo verificar que de los cinco temas, solo en el tema de equidad de género tienen dominio, de los otros cuatro solo recordaban el nombre de los temas que fueron capacitadas. Por lo tanto se determina que el material que se utiliza en las capacitaciones dirigidas a lideresas es de baja calidad.

Según el *análisis del contexto de las capacitaciones*, la perspectiva de equipo técnico, lideresas y estudiante de PPS se determina, que la situación de violencia dentro del departamento de Alta Verapaz se ha convertido en los últimos años en una epidemia. Por lo tanto equipo técnico y lideresas conocen la realidad que se enfrenta en el departamento sobre esta problemática social por ello reconocen la necesidad de rescatar principios y valores de la iglesia católica sobre todo en las comunidades alta verapacence, existen organizaciones de la iglesia católica que vinculan la ayuda que proporciona la institución Pastoral Social

Diócesis de la Verapaz por medio del componente de Violencia Contra la Mujer impartiendo educación comunitaria dirigida a lideresas en las parroquias de los 17 municipios.

Lo que caracteriza a las parroquias, es que son lugares amplios, con buena visibilidad, ventilación, con servicios de energía, luz y mobiliario lo que promueve un ambiente agradable y acogedor para las capacitaciones, lo que permite la utilización de material audiovisual, considerando que hay energía eléctrica sin embargo; existe un riesgo potencial por el clima variado del departamento, en ocasiones se presentan lluvias prolongadas y por ende la ausencia de energía eléctrica podría presentarse, lo que ocasionaría suspender las capacitaciones así mismo, la pérdida de tiempo, recurso humano, recurso financiero.

La utilización del material audiovisual de diapositivas power point, amerita trasladar el equipo de cómputo a los diferentes municipios por lo que es necesario visualizar el riesgo potencial al que se predispone el equipo técnico, debido a los altos niveles de violencia manifestados en asaltos. Así mismo por cuestiones prácticas durante la movilización de las y los facilitadores representa una incomodidad para efectuar su trabajo debido a que no siempre cuentan con vehículo para trasladarse, por esta razón el uso del material audiovisual de diapositivas power point se considera poco pertinente por los riesgos potenciales que existen dentro del contexto y de baja calidad debido a que no es un material práctico de trasladar para el equipo técnico VCM lo que dificulta el logro de los objetivos.

Según el análisis de los tres talleres evaluativos en sus tres etapas; análisis de involucrados, de implementación de las capacitaciones y del contexto. Se determina que el material audiovisual de diapositivas power point, no es pertinente, debido a que atienden a las lideresas sin considerar que son grupos analfabetas, mujeres adultas, de religión católica con costumbres y tradiciones arraigadas en las comunidades, con diversas responsabilidades. Factores que disminuyen el aprendizaje en lideresas por lo tanto se denomina como material bajo en calidad. Es por ello que es urgente reorientar el proceso de capacitación por medio de la creación de una guía metodológica de capacitación.

5.5 Fase III: Guía metodológica diseñada y validada para el proceso de capacitación a mujeres lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer.

Resultados previstos

- Mediante la consulta de más de cinco fuentes bibliográficas se realizó una investigación cualitativa acerca de métodos educativos para los procesos con adultos.
- Se elaboró una metodología adecuada para los colaboradores del componente de Violencia contra la Mujer, con criterios andragógicos para la facilitación de procesos educativos a lideresas.
- Aprobación Institucional del diseño metodológico del proceso de capacitación del componente de VCM.

Indicador de éxito

- Entre la tercera semana de marzo y la primera semana de mayo del año 2014 se habrá diseñado una guía metodológica de capacitación a lideresas en la temática de Violencia Contra la Mujer.

Resultados no previstos

- Elaboración de ejes temáticos adicionales a lo planificado sobre VIH-VIH avanzado, y los Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas. Al considerar la vinculación que tienen las problemáticas y como plataforma a la solución de estos problemas el cumplimiento de los Derechos Humanos.

Actividades

- Investigación cualitativa de criterios que debe reunir un método educativo con personas adultas a fuentes secundarias.
- Estructura de un método pertinente con criterios andragógicos que guíen el proceso de capacitación a lideresas en base a los requerimientos identificados durante la evaluación.
- Presentación y validación del método educativo para guiar el proceso de capacitación a lideresas.

**RESULTADO II
GUÍA METODOLÓGICA
DISEÑADA Y VALIDADA
PARA EL PROCESO DE
CAPACITACIÓN A
MUJERES LIDERESAS
DEL COMPONENTE DE
VIOLENCIA CONTRA LA
MUJER**

INTRODUCCIÓN

Durante de la evaluación de los materiales utilizados en los procesos de capacitación dirigidos a lideresas del Componente VCM de Pastoral Social Diócesis de la Verapaz se determinó que solamente se utiliza un material audiovisual para desarrollar las capacitaciones, al considerar que la metodología estandarizada mediante el análisis de procesos lógicos implementados durante el desarrollo de las capacitaciones, definen la metodología actual como un método magistral no apto para trabajar con personas adultas.

Por lo tanto se evidencio la necesidad de crear una guía metodológica con urgencia, para establecer conceptos, sugerencias y actividades que promuevan la participación y motivación desde las vivencias de las lideresas para la autogestión de nuevos conocimientos que permitan el mejoramiento de vida desde sus hogares. Esta guía metodológica es un documento que busca aumentar las capacidades de capacitación en el equipo técnico del componente VCM para lograr fortalecer la debilidad en dicho proceso.

Se definió la guía metodológica con fundamento científico, contextualizada respondiendo a las necesidades bajo principios de flexibilidad y adaptabilidad promoviendo la creatividad e interés de los y las facilitadoras al permitir y contemplar futuros cambios dentro del proceso para el aumento de la calidad de su intervención educativa a nivel comunitario.

El objetivo de la ejecución del proyecto es contribuir al desarrollo de capacidades de lideresas en la prevención de violencia contra la mujer, es por ello que siempre debe prevalecer con el paso del tiempo la perseverancia en el mejoramiento del servicio educativo que se le brinda a las lideresas.

VALIDACIÓN DE GUÍA METODOLÓGICA



Pastoral Social - Caritas, Diócesis de la Verapaz

Ref. Coord. Gral. 035

Cobán, A. V. mayo 23 de 2014.

Licenciado:

Elder Caal

Tutor de Práctica Profesional Supervisada

Universidad Rafael Landívar

Por este medio Pastoral Social Diócesis de la Verapaz, el proyecto: la iglesia guatemalteca trabajando en derechos humanos con pueblos indígenas VIH violencia contra la mujer (VCM) específicamente el componente de VCM determina qué: la Guía metodológica de capacitación a lideresas para la prevención de violencia contra la mujer, promueve los criterios de calidad, pertinencia y calidez en este proceso dirigido a lideresas comunitarias de Alta Verapaz; considerando la contextualización de dicho instrumento hacia los intereses de los involucrados; mediante estudios previos que reunieron los conocimientos, experiencias y a la vez permitieron conocer las necesidades reales del proceso lo cual propicio su innovación. Proyecto realizado por la Universidad Rafael Landívar, facultad de Ciencias Políticas y Sociales, en la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en gerencia para el desarrollo por la estudiante Thelma Gabriela Pacay Cú de González carné 23547-09

Por lo descrito anteriormente se argumenta que la Guía metodológica de capacitación promueve un escenario ideal para el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que será de utilidad y beneficio para el equipo técnico y a la vez para las lideresas beneficiarias fortaleciendo técnicamente al equipo del componente de VCM por lo tanto queda autorizada y reconocida como una metodología para intervenir a nivel comunitario con mujeres lideresas.


f
Coordinadora General
Dra. Conchita Inés Reyes Morales




f
Coordinadora Proyecto GUA 162
Lic. Silvia Requena

*1ra Av. 1-31 zona 3 Convento Santo Domingo de Guzman, 2do. Nivel, Cobán Alta Verapaz
E-mail pastoralsoc@gmail.com Teléfono (502) 79513027; (502) 79513115 Fax (502) 7951 - 2914*

ANÁLISIS DEL PROCESO EN ELABORACIÓN DE LA GUÍA METODOLÓGICA

Para la elaboración de la guía fue necesario realizar una investigación que amerito consultar fuentes secundarias, dicha investigación surgió a partir de los resultados de la evaluación. Las variables a investigar contrastaron la información derivada de la práctica con la teórica lo que permitió argumentar y definir una metodología de acuerdo a las características propias de las lideresas al atender sus necesidades educativas. Esto influyó para innovar el proceso de capacitación en el área temática de violencia contra la mujer, para aumentar la pertinencia y calidad de los procesos de formación.

Definición del planteamiento del problema

¿Cómo diseñar una metodología participativa para educar a lideresas?

Durante la indagación se pudo verificar que no existen documentos que especifiquen la forma de crear una guía metodológica. Sin embargo mediante el análisis de información se detectaron tres criterios importantes que fueron la plataforma para la elaboración del diseño de la guía metodológica: criterios pedagógicos, andragógicos y didácticos. Se visualizó la pedagogía como la ciencia; que proporcionó conocimientos científicos por medio de las consultas a documentos que argumentaron distintos autores en la prevención de violencia contra la mujer, por lo que se pudo organizar la teoría pertinente para atacar y contrarrestar esta gran problemática, dichos conocimientos deberá estar en la mente del facilitador.

La andragogía como argumento de la educación dirigida a personas adultas brindó el marco pertinente y exacto para atender las necesidades educativas de las lideresas dentro del proceso de capacitación, al promover enseñanzas de forma motivadora, práctica que permitirá la participación desde sus experiencias de vida, proporcionando pautas significativas para el abordaje de los temas como lo son: la libertad, el dinamismo, la reflexión de las vivencias, el consenso en grupo. La didáctica disciplina que se encargó de concretar la enseñanza-aprendizaje por medio de herramientas, técnicas y estrategias.

Se determinó como común denominador dentro de la estructura didáctica del proceso de capacitación dirigido a lideresas, la utilización de dinámicas que se adaptan a los objetivos de las sesiones educativas desde el inicio hasta al final, al considerar la demanda de las lideresas en aumentar el dinamismo dentro del proceso al focalizar pautas andragógicas y además de ello se hizo énfasis en los principios teológicos de la religión católica ya que es parte fundamental para la institución promover acciones a luz del evangelio siendo esta su misión.

La importancia de implementar el proceso eminentemente por medio de dinámicas incide en; promover el proceso en grupo mediante la retroalimentación de conocimientos, lo que transformo este proceso a un modelo de aprendizaje bilateral, en donde los y las facilitadoras aprendan de las vivencias de las lideresas y las lideresas de los nuevos conocimientos que imparte el equipo facilitador.

El proceso de enseñanza – aprendizaje tiene una estructura en donde enmarcan fases preliminares y consecutivas que conjuntamente lograran la adquisición de nuevos conocimientos en lideresas. La articulación, el reconocimiento, la comunicación y evaluación, son las cuatro fases con las que se organizó y reorientó las actividades que realiza el equipo del componente de Violencia Contra la Mujer enfocándolas a una guía metodológica con naturaleza cristiana católica, a grupos de mujeres analfabetas, con costumbres y tradiciones de la región y la utilización de símbolos comunitarios (maíz, frijol, cacao, cardamomo, incensario, flores, entre muchos más).

Las fases serán implementadas mediante dinámicas, debido a que son imprescindibles e importantes en la educación popular, durante la evaluación se pudo identificar la demanda por el aumento de dinámicas y la importancia de estas para las efectivas relaciones humanas, por ello se propone implementar la estructura didáctica mediante la utilización de dinámicas y ejercicios que serán la herramienta fundamental para promover un ambiente de confianza en el proceso enseñanza- aprendizaje. Los contenidos que integran la guía metodológica son:

1. El perfil de las lideresas beneficiarias del componente de Violencia Contra la Mujer; que se realizó mediante las características que identifican el grupo meta en el análisis de involucrados durante la evaluación. Esta información fue relevante y será relevante para entender las necesidades educativas de las beneficiarias.
2. El perfil del equipo técnico del componente de Violencia Contra la Mujer, se realizó mediante la información recabada en el análisis de involucrados de la evaluación, al momento que se analizó el rol que desempeña el equipo dentro del proceso. Estas características se fundamentaron en base a las necesidades educativas de las lideresas para promover el aumento de capacidades en el equipo técnico.
3. Presentación de temas a abordar. Los temas en los que se deberían impartir las sesiones educativas se decidieron mediante el análisis de los cinco temas en que el equipo implementaba las capacitaciones; autoestima, violencia basada en género, ciclo de la violencia, equidad de género, participación ciudadana. Se llegó a la conjetura que; era necesario reorganizar e incluir temas para lograr persuadir la mente de las lideresas en la prevención y erradicación de la violencia así mismo se consideró la solicitud de las lideresas por agregar el marco legal que respaldan las enseñanzas, por lo que se determinó los siguientes temas: autoestima con enfoque de liderazgo, igualdad y equidad de género, violencia basada en género, ciclo de la violencia, leyes a favor de la mujer y la ruta de la denuncia, sistema político, participación ciudadana y participación democrática, cada uno de estos temas será implementado en orden correlativo en el que fueron descritos.

RESULTADOS NO PREVISTOS

Como resultados no previstos, se lograron desarrollar dos ejes temáticos, al considerar que las problemáticas a tratar se vinculan, ya que una mujer que sufre violencia corre el riesgo potencial de contraer VIH. Así mismo se abordó el eje temático de los Derechos Humanos de los Pueblos

Indígenas debido que una de las características fundamentales del grupo es; que son mujeres de etnia indígena, además de ello la plataforma que promueve la solución de la violencia contra la mujer; es el cumplimiento de los derechos humanos.

Se determinó un plan de trabajo en donde se implementará una sesión mensual por cada tema propuesto, para ello se organizó dieciséis sesiones educativas a nivel comunitario.

La guía metodológica fue presentada ante el equipo técnico del componente de VCM, VIH, derechos humanos de los pueblos indígenas y la coordinadora general del proyecto, durante un taller en donde se dio a conocer la definición, aspectos relevantes de la guía, y su característica fundamental de ser altamente participativa. El objetivo de este taller se logró ya que todos los presentes dieron su consentimiento para validar la guía manifestaron que será una herramienta útil y significativa para su trabajo.



GUÍA METODOLÓGICA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER



**“Cambiemos Paradigmas,
Construyamos una Sociedad
Igualitaria”**





INDICE



Introducción	4
Metodología	5
Como utilizar la guía metodología	6-7
Autores que fundamentan la importancia del uso de dinámicas	8
Objetivos	9
Actores/roles del proceso de capacitación	10
Perfil de beneficiarias	11
Perfil de equipo técnico del componente de prevención de violencia	12
Recomendaciones al facilitador o facilitadora	13
Momentos relevantes del proceso de capacitación	14
Estructura temática de la guía metodológica	15
Símbolos importantes para guiar el proceso	16
Área temática No.1. Prevención de violencia contra la mujer	17
Introducción de área temática	18
Datos estadísticos de violencia contra la mujer en Alta Verapaz	19
Lógica de los temas a bordar	20
1.1 Autoestima con enfoque de liderazgo	22-30
1.2 Igualdad y equidad de género	30-40
1.3 Violencia basada en genero	41-51
1.4 El ciclo de la violencia	51-60

1.5Leyes a favor de la mujer y la ruta de la denuncia	61-70
1.6Sistema político	71-78
1.7Participación ciudadana	79-90
1.8Participación democrática	91-96
Área temática No.2. Prevención de la infección de VIH y algunas pautas para el acompañamiento de persona infectadas	87-98
2.1 Infecciones de Transmisión Sexual ITS	87-97
2.2 VIH-VIH AVANZADO	98-108
2.3 Formas y no formas de transmisión del VIH	109-116
2.4 Estigma y Discriminación y la ley que ampara a las personas VIH.	125-138
Área temática No3. Derechos de los pueblos indígenas	139
3.1Derechos humanos	140-145
3.2Derechos de los pueblos indígenas	146-152
3.3 Derechos de la mujer	153-161
3.4 derechos de la niñez y adolescencia	162-168
Anexos	169-177

INTRODUCCIÓN

La guía metodológica de capacitación está dirigida al personal técnico del componente de violencia contra la mujer de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz con el fin principal de mejorar las capacidades como facilitadores del proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido a las lideresas beneficiarias a nivel comunitario; es por ello que se diseñó la metodología con el enfoque constructivista, en donde los actores claves del proceso intervinieron por medio de una evaluación de dicho proceso. En base a los resultados de la evaluación se determinó los requerimientos demandados por el equipo técnico y lideresas de este recurso con el fin primordial de lograr un recurso con pertinencia.

Esta guía metodológica de capacitación a lideresas es de prevención de violencia contra la mujer, la cual está compuesta por tres ejes temáticos; violencia contra la mujer, VIH-VIH avanzado, y especial énfasis en los Derechos Humanos de los Pueblos indígenas. Considerando que la mujer desde años atrás ha sido y sigue siendo violentada en sus derechos lo que aumenta su vulnerabilidad a ser infectadas por VIH, cuando la violencia se manifiesta por lo regular se da en sus diversos tipos; lo que incluye violencia sexual. Es por ello se considera aumentar el conocimiento en lideresas basándose en tres áreas temáticas.

Este será un instrumento de capacitación para el facilitador o facilitadora de Pastoral Social que promueve un proceso de enseñanza y aprendizaje de manera eminentemente dinámica y vivencial. Esta propuesta es un conjunto de pautas a seguir dentro del abordaje de los temas con criterios de calidad y pertinencia a las características propias de lideresas y equipo técnico del componente de VCM, mediante el dialogo religioso para la construcción de una cultura de paz desde los hogares de una forma clara, sencilla, directa y divertida “**se debe recordar que no se promueve la formación de especialistas en el tema si no, de mujeres que conocen conceptualizaciones y las ponen en práctica**”.

METODOLOGÍA

La presente guía se ha diseñado con una metodología participativa con el fundamento de criterios pedagógicos, andragógicos, didácticos, bajo principios bíblicos cristianos, para posicionar a lideresas y equipo del componente de Violencia Contra la Mujer como actores propositivos que participan activamente en el proceso de enseñanza - aprendizaje; por medio de juegos, ejercicios y dinámicas de distintos tipos; de bienvenida, de coordinación/organización, de análisis general, de comunicación, por abstracción. La importancia de las dinámicas en la educación consiste en poner en práctica conceptualizaciones adecuadas a las características propias de las lideresas en forma emotiva, utilizando como recursos símbolos comunitarios.

Este enfoque metodológico surge a partir del rescate de experiencias y conocimientos adquiridos en las intervenciones comunitarias realizadas por las y los técnicos, lideresas beneficiarias y otros expertos en el tema. La metodología participativa pretende que las lideresas desde sus vivencias puedan reflexionar e incentivar nuevos aprendizajes al practicar dos principios: la flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades educativas de lideresas de parte del equipo técnico, este instrumento posiciona a los actores involucrados con una postura crítica positiva que busca incentivar la creatividad de cada uno de estos actores claves para contribuir al empoderamiento de las lideresas y finalmente alcanzar el objetivo a largo plazo de disminuir los índices de Violencia Contra la Mujer en Alta Verapaz.

Esta guía es un instrumento para el abordaje de los temas a capacitar; solamente da a conocer pautas a seguir para el proceso educativo, las cuales pueden ser cambiadas o adecuadas con el fin de mejorarlas. Debido a que el propósito primordial es incentivar la innovación de técnicas y herramientas para aumentar la calidad de las capacitaciones de manera constante y perseverante.

COMO UTILIZAR LA GUÍA

Conocer: El o la facilitadora debe dar lectura, para la comprensión de la estructura didáctica de la guía; y por cada sesión educativa conocer el objetivo, tiempo, responsables y actividades; para aumentar las posibilidades de obtener impacto en la población meta.

La guía metodológica fue creada bajo el fundamento de una estructura didáctica que está compuesta por cuatro fases, las cuales se deben abordar de forma dinámica, al respetar los valores y cultura de los pueblos indígenas, utilizando recursos comunitarios con los que las lideresas se encuentren identificadas:



Fase 1: articulación: Trabajo coordinado y recíproco entre las participantes y facilitador, mediante la implementación de un **PRETEST**; que es un diagnóstico de conocimientos sobre el tema a abordar previo a la implementación, es importante capturar estas ideas para determinar que aprendieron al finalizar la sesión educativa retomando las ideas iniciales.

Fase 2: reconocimiento: él facilitador toma una actitud crítica sobre el tema y potencializa lo que las lideresas ya saben de la temática al realizar una conceptualización pertinente, en base a la teoría existente del tema a abordar se adapta el concepto de acuerdo a las vivencias de las lideresas con palabras simples y concretas.

Fase 3: Comunicación: mejorar las relaciones con todos los participante mediante actividades prácticas de ejercicios o dinámicas de integración, que permiten poner en practica la conceptualización.

Fase 4: evaluación: reconocer si los objetivos planificados se lograron alcanzar mediante la implementación de un **POS TEST**; que consiste en la evaluación y si lo amerita la retroalimentación del tema en las debilidades de forma rápida.

Conceptualizar: el o la facilitadora debe apropiarse del significado de los temas de acuerdo al contexto al que pertenece, este paso es trascendental, para que exista una real facilitación de aprendizajes, al momento de conceptualizar se le permitirá emprender la creatividad para utilizar de manera adecuada y pertinente la guía.

Aplicar: los nuevos conocimientos en su vida diaria, para tener real empoderamiento de los temas de parte de las y los facilitadores para lograr persuadir la mente del grupo meta.

Reforzar: previo al proceso de capacitación; es necesario que el o la facilitadora fortalezca el proceso al analizar los temas a capacitar y otros temas vinculantes, para repasar las conceptualizaciones y asegurar el impacto de las capacitaciones.

Sensibilizar: el o la facilitadora propicia de forma dinámica el proceso de enseñanza y aprendizaje por medio de una postura **AUTOCRITICA** por ambas partes tanto de lideresas como de equipo facilitador. Sin olvidar que lo importante es reflejar en la vida los nuevos conocimientos adquiridos; al cambiar actitudes incorrectas para poder ayudar a cambiar a los demás.

AUTORES QUE FUNDAMENTAN LA IMPORTANCIA DE ABORDAR LAS CAPACITACIONES MEDIANTE DINAMICAS

Patricia López Cózar “dinámica” del griego *dymais* que significa fuerza, es decir fuerza del grupo, es esencial para trabajar con grupos de aprendizaje en cualquier nivel académico el realizar actividades y ejercicios diseñados para el grupo que permitan conocerse, entre ellos, resolver conflictos, llegar a un consenso.

La dinámica de grupo forma parte de la psicología social y se encarga del estudio de los procesos y estructuras grupales. Según Kurt Lewin “en el marco de la vida cotidiana, de las relaciones interpersonales, es donde la dinámica de grupos cobra su utilidad”

Kurt Lewin formula tres hipótesis para poder mejorar las relaciones dentro de un grupo y con los demás en general:

1. La integración no podrá llevarse a cabo dentro del grupo, mientras las relaciones interpersonales entre los miembros no se basen en comunicaciones abiertas, confiadas y adecuadas.
2. la capacidad de comunicarse de forma adecuada con la otra persona, de llegar a ella psicológicamente y entablar dialogo, no es don innato, sino una aptitud adquirida con el aprendizaje. Sólo quienes han sido capaces de aprender a abrirse a los demás y a objetivarse, son capaces de realizar intercambios auténticos.
3. Sólo aceptado poner en entredicho la propia manera habitual de comunicación, las actitudes profundas personales con respecto a los demás, puede el ser humano esperar descubrir las leyes fundamentales de la comunicación, sus requisitos y componentes esenciales, las condiciones de validez y de su autenticidad.

Las relaciones interpersonales se vuelven primarias, de calidad y calidez afectivas, siendo la base del respeto mutuo, la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo común.

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al empoderamiento de las lideresas beneficiarias del componente de Violencia Contra la Mujer de Pastoral Social Diócesis de la Verapaz para disminuir los índices de violencia contra la mujer.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Aumentar la calidad de las capacitaciones
- ✚ Abordar los temas mediante un diálogo religioso con pertinencia cultural y énfasis en los derechos humanos de los pueblos indígenas.
- ✚ promover una postura auto crítica y propositiva de parte de facilitadores y lideresas durante las capacitaciones.



ACTORES/ROLES DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

ACTORES	ROL	RESPONSABILIDAD
Equipo técnico	Facilitadores y facilitadoras de las enseñanzas	Alentar y promover un sentido de responsabilidad para el intercambio y el aprendizaje compartido entre las participantes. Promover un aprendizaje mutuo entre el equipo técnico hacia lideresas y viceversa.
Lideresas beneficiarias	Mujeres con deseo de aprehender y ayudar a su comunidad	Darle seguimiento continuo a las capacitaciones y poner en práctica esos conocimientos en su vida cotidiana.

PERFIL BENEFICIARIAS



- ✚ Mujeres adultas y adolescentes
- ✚ Son lideresas
- ✚ indígenas y no indígenas
- ✚ Amplia capacidad de replica
- ✚ Algunas tienen una función específica dentro de la comunidad como de ser comadronas
- ✚ Convergen a un punto objetivo de fortalecer sus conocimientos y generar cambios en su vida cotidiana.
- ✚ Pertenecen al contexto de Alta Verapaz.
- ✚ Carecen de recursos económicos.
- ✚ Tienen poder de influencia dentro de su comunidad.

PERFIL DE EQUIPO TÉCNICO DEL COMPONENTE DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA

- ✚ Conocimiento de la realidad social de las mujeres en el departamento de Alta Verapaz.
- ✚ Conocimiento del marco legal que ampara el abordaje de los temas para la erradicación de la violencia contra la mujer.
- ✚ Amplia sensibilidad social en lo que respecta a la vulnerabilidad de la mujeres ante la problemática de violencia contra la mujer.
- ✚ Compromiso personal de aplicar el enfoque de equidad de género en todas las actividades a realizar.
- ✚ Identidad institucional (visión y misión Pastoral Social)
- ✚ Conocimiento de la doctrina social para abordar todas las actividades bajo principios teológicos.
- ✚ Dominio del idioma español y q'eqchí.
- ✚ Habilidades y destrezas: relaciones humanas, comunicación, responsabilidad, tolerancia, tener liderazgo, ser proactivo, creatividad, habilidad para hablar en público, emprendedor, perseverante.
- ✚ Preparación emocional para brindarle atención psicosocial a mujeres que ameriten durante la implementación de las capacitaciones.

RECOMENDACIONES AL FACILITADOR O FACILITADORA

- ✚ Actualización e investigación constante de conocimiento.
- ✚ Revisión de los contenidos previo a capacitar, nunca piense que ya tiene total dominio sobre el tema.
- ✚ No utilice términos que no conozcan las lideresas beneficiarias, su vocabulario debe estar al nivel de las mismas.
- ✚ Procure utilizar en los talleres materiales reciclables para promover el cuidado del medio ambiente desde su área laboral.
- ✚ Trabaje su habilidad de expresarse en público.
- ✚ siempre hable utilizando el pronombre “nosotros” o “nosotras”, intégrese al grupo siéntase parte de él para que las lideresas se identifiquen con usted.
- ✚ Antes de iniciar el taller el facilitador o facilitadora deberá presentarse dando a conocer su nombre y expectativas del taller, no importa que no sea la primera vez que interviene, esto se hace para contribuir a consolidar la confianza entre el grupo meta y el facilitador.
- ✚ Siempre tome fotos de todo el proceso le servirá para recapitular el proceso en oficina y analizarlo críticamente para su mejoramiento.
- ✚ Aproveche al máximo su estancia en la comunidad para convivir y compartir con el grupo, no se separe atienda a su grupo.

MOMENTOS RELEVANTES DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

ANTES

1. Llegue 20 minutos con anticipación al lugar de reunión para verificar que todo esté listo cuando lleguen las participantes.
2. Asigne la función de realizar la memoria del taller

DURANTE LA SESIÓN

3. Haga llenado de planillas de asistencia
4. Anote todas las opiniones de los participantes un papelografo, nunca debe obviar ninguna opinión.
5. Mientras que no se haya planificado mejores estrategias andragogicas aplicar los pasos sugeridos en la guía metodológica y si tiene oportunidad de mejorarlos este es un proceso flexible que permite modificar con el fin de aumentar su eficiencia y eficacia
6. Recuerde estimular la participación partiendo de la experiencia de las participantes.
7. Enfocar respuestas tanto en puntos positivos y negativos
8. Se debe sugerir que cada quien haga reflexión a sus respuestas luego de forma grupal.
9. Durante la hora de receso no se aleje del grupo conviva y comparta con el grupo.

AL CULMINAR LA SESIÓN

10. Al concluir recuerde que tenemos más cosas en común que diferencias
11. Siempre se debe hacer la conexión del tema sobre el que se capacitó con la importancia de disminuir los índices de violencia en contra la mujer.
12. Agradezca a las participantes por su asistencia.

ESTRUCTURA TEMÁTICA DE LA GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN

NÚMERO DE ÁREA TEMÁTICA	ÁREA TEMÁTICA	SUB-TEMAS
1	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoestima con enfoque de liderazgo 2. Igualdad y equidad de género. 3. Violencia basada en género 4. Ciclo de violencia 5. Leyes a favor de la mujer y la ruta a la denuncia 6. Sistema político 7. Participación ciudadana 8. Participación democrática
2	VIH-VIH AVANZADO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Infecciones de transmisión sexual 2. VIH-VIH avanzado 3. Formas y no formas de transmisión sexual 4. Estigma y Discriminación y la ley que ampara a las personas portadoras de VIH. (Acuerdo 317-2002)
3	DERECHOS HUMANOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Derechos humanos en general (Derechos individuales/ Derechos colectivos) 2. Derechos de los pueblos indígenas (convenio 169, declaración universal de los pueblos indígenas, acuerdos de paz, constitución 66-70) 3. Derechos de la mujer 4. Derechos de la niñez y adolescencia.

SIMBOLOS IMPORTANTES PARA GUIAR EL PROCESO DE CACAPACITACIÓN



Esta imagen representa que debes llenar las planillas de las participantes antes de iniciar el taller.



Cada vez que encuentres esta imagen, significa el propósito del porque debes de realizar el taller.



Esta imagen te da ideas claves para entender la temática a abordar.



Te indicara el tiempo que durará el taller.



Los pasos que encuentres te determinarán la metodología a utilizar durante el taller.



Bienvenida, presentación de objetivo y las expectativas de las lideresas, es el inicio de la actividad por lo tanto deberás poner en práctica sus habilidades para despertar el interés y capturar la atención de las lideresas.



Esta imagen indica que deben orar antes de iniciar la capacitación y hacer la reflexión del principio teológico referente al tema a bordar.



Esta imagen te indica que debes realizar el PRETEST; consiste en explorar los conocimientos que tiene el grupo acerca del tema a capacitar previo a su implementación. Este paso es sumamente importante ya que de acuerdo a los resultados el facilitador o facilitadora profundizara en el tema.



Esta imagen te indica que debes realizar el POSTEST; consiste en evaluar que aprendieron las lideresas de la capacitación.



Esta imagen te indica que debes establecer acuerdos y compromisos para la próxima reunión.



ÁREA TEMÁTICA

No. 1

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han venido incrementando los índices de Violencia Contra la Mujer en el departamento de Alta Verapaz, es por ello que el Componente de Violencia Contra la Mujer Pastoral Social diócesis de la Verapaz tiene el compromiso de aumentar las capacidades de la mujer para poder enfrentar y prevenir este problema social, brindando un apoyo integral por medio de redes institucionales que apuestan a contrarrestar los efectos de esta problemática.

Sin embargo conscientes de la realidad y necesidad de la población por erradicar este problema; más que dar acompañamiento a víctimas de violencia hace énfasis en la prevención de violencia contra la mujer apostándole a la educación dirigida a mujeres lideresas, dotándoles de nuevos conocimientos a nivel comunitario y así desde sus hogares puedan prevenir la violencia contra la mujer desde su relación conyugal y la formación de niños y niñas estableciéndoles principios y valores en donde se restablezca la dignidad de la mujer, al respetar sus derechos y reconocer la igualdad entre la mujer y el hombre y la complementariedad que hay entre ambos sexos para la procreación y desarrollo de las comunidades.

Para consolidar el proceso de educación se interviene; mediante el diseño una guía metodológica propia de dicho componente al considerar la visión y misión de Pastoral Social diócesis de la Verapaz, equipo técnico de VCM, lideresas beneficiarias y el contexto en que se implementan las capacitaciones para responder a las necesidades educativas de los actores claves con el fin primordial de contribuir a disminuir los índices de violencia contra la mujer para promover una cultura de paz basada en principios teológicos.

DATOS ESTADÍSTICOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN ALTA VERAPAZ

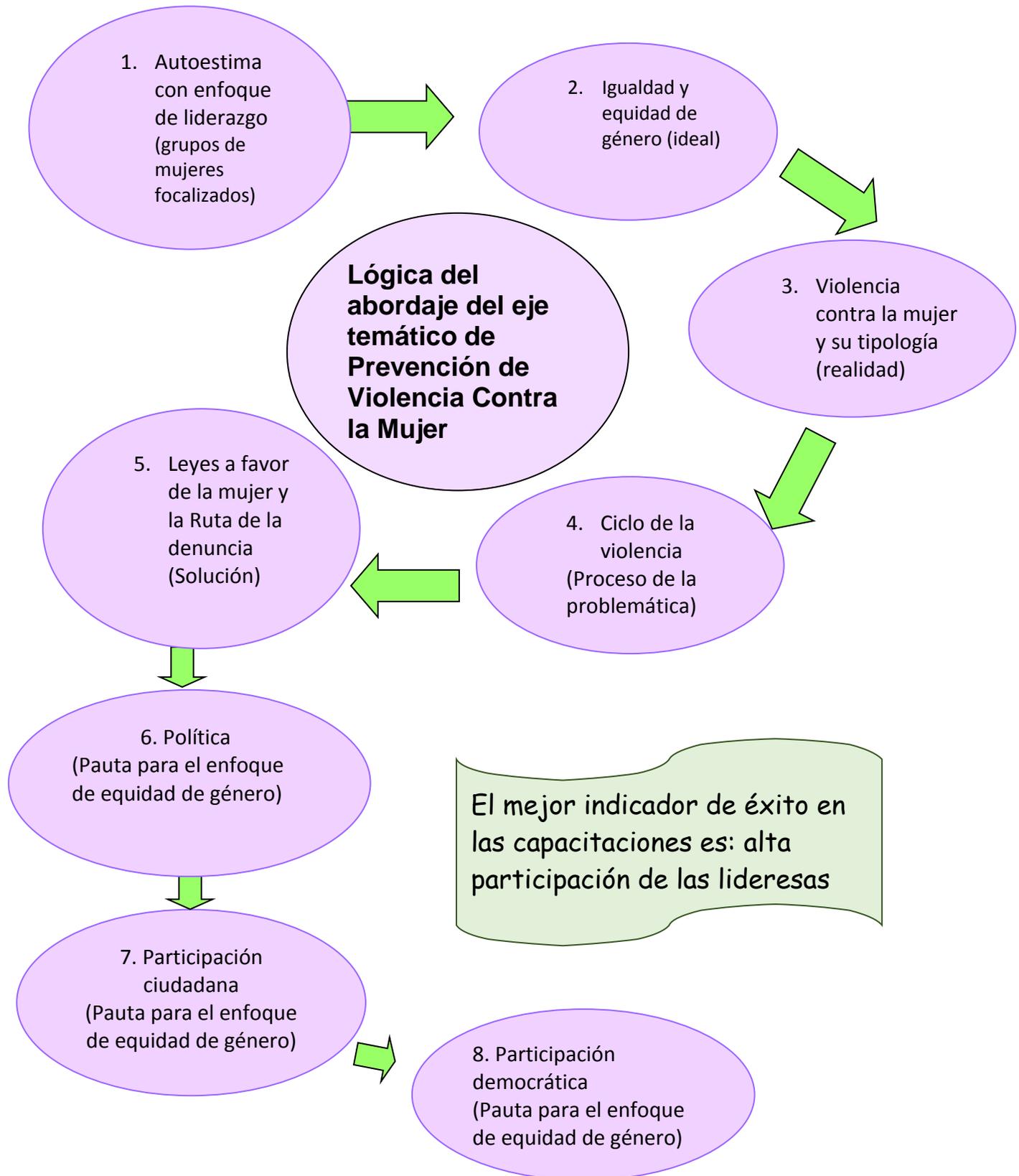
Según datos del INE, el último informe revela que durante el primer semestre de 2011 y el mismo período de 2013, las denuncias incrementaron en un 7.67% a nivel nacional. De enero a junio de este año se recibieron 18 mil 693 denuncias y el año pasado la tendencia fue similar: 18 mil 549 quejas en diversas instituciones como la Policía, juzgados y fiscalías en todo el país. El informe del INE detalla que por cada 10 víctimas de violencia, nueve son mujeres y una es hombre. Las féminas son víctimas de sus convivientes, esposos y ex parejas y lo más frecuente son los golpes y violencia psicológica. Entre los hombres, lo que más denuncian es el maltrato psicológico. Los menores de edad son las víctimas colaterales de las agresiones. El INE registró 27 mil 765 niños y adolescentes que son parte del círculo de la violencia en el hogar.

Muertes de mujeres se registraron, en el año 2,012 536 y en el año 2,013 656. Así mismo según la fiscalía de la mujer los reportes se reciben 1 por hora, total del día suman 24 por día, a nivel nacional.¹³ A pesar de que existe la Ley contra el Femicidio y todas las formas de violencia contra la mujer, la Ley contra la Trata de Personas y la Ley contra la Violencia Intrafamiliar, las cuales penalizan la misoginia y la violencia contra la mujer, vivir en este país para las mujeres supone un riesgo absoluto y definitivo.

Por la realidad que se vive en el contexto se argumenta y consolida la necesidad de brindarles el servicio de educación a las lideresas por medio de capacitaciones al dialogar con un enfoque religioso y equidad de género por medio del componente (VCM) del proyecto; La Iglesia guatemalteca trabajando en Derechos Humanos con Pueblos Indígenas VIH Violencia Contra la Mujer (VCM).

¹³www.resdal.org/observatorio-mujer/planes/informe_final_guatemala.pdf

LÓGICA DE LOS TEMAS



GUIA 1. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.

1.1 AUTOESTIMA CON ENFOQUE DE LIDERAZGO



Propósito: Promover el amor propio en cada mujer para un liderazgo fraternal dentro de su hogar y comunidad.

No. DE PERSONAS A PARTICIPAR: mínimo 30 y máximo 35

IDEAS CLAVES



- ✚ El amor a Dios, es un sentimiento que fortalece la vida del ser humano, todos los seres humanos tienen la necesidad de ser aceptados y queridos como de brindar esa aceptación y cariño hacia los demás rigiéndose en los principios teológicos. “amaras al señor Jesús con todas las fuerzas de tu corazón” ¹⁴“amaras a tu prójimo como a ti mismo”.¹⁵
- ✚ La metodología para el abordaje de este tema se diseñó considerando alto dinamismo en el facilitador para involucrar y promover la participación de las lideresas.
- ✚ El abordaje de este tema lo pueden presenciar las niñas y niños de las participantes.
- ✚ En caso que; las participantes en el ejercicio del espejo, no puedan expresar sus cualidades físicas la o el facilitador debe de estar preparado para expresarle sus cualidades a las participantes y deberá de ser altamente observador de las reacciones de las participantes para entrar en reflexión “sobre la importancia que tiene la valorización de las cualidades como mujeres” para desenvolverse en todos los ámbitos de la vida; como madres de familia, esposas, hijas y lideresas que pueden contribuir a disminuir los altos índices de violencia dentro del contexto de Alta Verapaz.
- ✚ El o la facilitadora debe estar consciente que el real interés de implementar esta capacitación no es dar a conocer el concepto de autoestima, sino al contrario el fin primordial es lograr promover que las mujeres se sientan valiosas, que se quieran y acepten tal como son, argumentándose de principios teológicos. “Empiece a creer de usted, no lo que usted piensa de sí mismo, sino crea lo que la Palabra afirma que usted verdaderamente es”

¹⁴LUCAS “Amaras al señor tu DIOS con todo tu corazón, con toda tu alma, y con toda tu fuerza, y con toda tu mente, y con todo tu corazón”. (en línea) Disponible en: <http://bibliaparalela.com/luke/10-27.htm>/ la nueva biblia de los hispanos/ Lucas 10: 27/ (fecha de consulta 8 de marzo, 2014).

¹⁵MOISES 1445 a.C. “Amaras a tu prójimo como a ti mismo”. (en línea) Disponible en: [www/bibliacatolica.com.br/biblia-Latinoamérica/levitico19](http://www.bibliacatolica.com.br/biblia-Latinoamérica/levitico19)(fecha de consulta 8 de marzo, 2014)

GUIA 1. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.

1.1 AUTOESTIMA CON ENFOQUE DE LIDERAZGO.



De 8:30 AM para finalizarla a las 12:50 PM.



ACTIVIDAD / TEMA	TÉCNICA/ PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
<i>Inscripción de participantes</i>	Llenado de planillas 	Formato de planilla, lapiceros, marcadores, almohadilla y gafetes	30 minutos	Equipo facilitador de Pastoral Social
<i>Bienvenida al Taller.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1.La bienvenida debe ser realizada por el facilitador o facilitadora presentándose como una amiga (o) al dar a conocer su nombre y sus expectativas, a la vez darles a conocer; el objetivo del taller y su importancia. 2.Se desarrollara la dinámica “la gente pide “formando dos sub-grupos. 3.La facilitadora o facilitador les explica a las participantes que cada sub grupo debe nombrar a una líder, para que las represente y cumpla con una serie de solicitudes requeridas por el o la facilitadora las cuales se deberán cumplir lo 	Humano	10 minutos	Equipo facilitador y lideresas
<i>Objetivo del Taller.</i>				
<i>Expectativas de los participantes</i> 				

más rápido posible con el apoyo de su grupo.

4. Se les dará tres minutos para que los subgrupos se aprendan los nombres de sus compañeras, debido que al momento que alguien ayude en el cumplimiento de alguna solicitud, tendrá que mencionar el nombre de la persona que la ayudo, al entregar la solicitud a la o el facilitador, por ejemplo “con la ayuda de María”
5. Se les pide a las líderes representantes que pasen al frente, una deberá ubicarse de lado derecho y la otra del lado izquierdo de la facilitadora, tomaran asiento hasta escuchar la solicitud podrán pararse a traer lo que se les pidió.
6. Su grupo deberá de estar al extremo contrario de donde está ubicada su representante cada grupo deberá apoyar a su representante al pronunciar su nombre y ayudándole a tener ideas o proporcionar objetos, para determinar cuál será el grupo ganador esto servirá para promover el liderazgo. Se deberán hacer cinco solicitudes interesantes que despierten la armonía entusiasmo y compañerismo de los grupos.
7. Posteriormente se les pide a los grupos que se

ORACIÓN



reúnan nuevamente con su líder para que se pongan de acuerdo en decir ¿cómo les gustaría estar durante la capacitación? Y ¿Qué esperan de la capacitación? En plenaria las dos líderes pasaran a decir las expectativas del sub grupo.

1. Se pondrá un altar con velas y flores, que será desahumado para dar gracias a Dios por ese día pidiendo sabiduría, entendimiento.
2. Se da a conocer la lectura de la santa biblia: 1 de Pedro 2:9 “Pero vosotros sois linaje elegido, sacerdocio real, nación santa, pueblo adquirido, para anunciar las alabanzas de Aquel que os ha llamado de las tinieblas a su admirable luz”¹⁶.
3. Reflexión: Ante Dios todos son seres especiales, creados a su imagen y semejanza por ello cada persona se debe querer y amar tal como es. Para cumplir el propósito que Dios tiene para su vida; de ayudar al prójimo, por medio del liderazgo dentro de las comunidades transmitiendo los nuevos conocimientos que se adquieren durante las capacitaciones, se debe recordar que es una labor que necesita

Biblia,
documento
de reflexión,
velas, flores,
incensario.

20
minutos

Lideresa
comunitaria con
apoyo de
facilitador y/o
facilitadora de
pastoral social

¹⁶1 PEDRO la Santa Biblia Católica Online “Pero vosotros sois linaje elegido”. (en línea) Disponible <http://www.bibliacatolica.com.br/la-biblia-de-jerusalen/i-pedro/2/#.U6MernJ5N0U>

<p><i>PRETEST</i> <i>Diagnóstico de conocimientos sobre el tema a bordar con los participantes</i></p>	<p>esfuerzo y dedicación al tener presente que: 4. Todo lo puedo en aquel que me fortalece.¹⁷ Filipenses 4:13 (ejercer su liderazgo)</p> <p><u>FASE 1: ARTICULACIÓN:</u> Trabajo coordinado y recíproco entre participantes y facilitador.</p> <p>¿Se les cuestiona a las participantes que saben sobre la autoestima? Y por medio de una lluvia de ideas se capturan sus expectativas en un papelógrafo. Se guarda el papelógrafo al finalizar la capacitación se analiza para contrastar las ideas que han aprendido con las expectativas de inicio.</p>	<p>Papelógrafos, marcadores, fichas bibliográficas</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Equipo facilitador de Pastoral Social</p>
<p><i>Conceptualización de autoestima con enfoque de liderazgo</i></p>	<p><u>FASE 2: RECONOCIMIENTO:</u> El facilitador toma una actitud crítica sobre el tema y potencializa lo que las lideresas ya saben de la temática.</p> <p>Dinámica: ofreciendo mis cualidades como un servicio.</p> <p>Se les indica a cada una de las participantes pensar sobre sus cualidades (físicas, mentales) las cuales deberán anotar en un papelógrafo con la ayuda de la facilitadora.</p>	<p>Pirámide de autoestima.</p>	<p>1 hora y media</p>	<p>Equipo facilitador de Pastoral Social y lideresas</p>

¹⁷ FILIPENSES la Santa Biblia Católica Online “Todo lo puedo en aquel que me fortalece”. (en línea) Disponible <http://www.bibliacatolica.com.br/la-biblia-de-jerusalen/i-filipenses/2/#.U6MernJ5N0U>



1. Posteriormente se seleccionan a tres participantes que deberán ofrecer sus cualidades desempeñando el rol de una vendedora a nivel grupal.
2. Finalmente se reflexiona sobre como se sintieron las participantes cuando escribían y dieron a conocer sus cualidades. Al hacer énfasis sobre la importancia que tiene reconocer nuestras cualidades como mujeres.

REFLEXIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA QUE TIENE LA AUTOESTIMA EN EL LIDERAZGO

Se da a conocer a las participantes sobre el concepto de autoestima (amor propio quererse y aceptarse tal como es) así mismo se dará a conocer ¿de donde debe provenir la autoestima? La cual debe surgir a partir de la fe y amor a Dios para que luego en base a la valoración que Dios nos tiene como sus hijos e hijas, valorarnos y amarnos a nosotras mismas para poder ejercer el liderazgo de la mejor manera, ya que al amarnos a nosotras (os) mismas (os) podremos brindar un amor de calidad a nuestro prójimo para ejercer un real liderazgo de calidad.

ESQUEMA SOBRE: ¿COMO DEBE SUGIR LA AUTOESTIMA?



*RECESO 30 mints
Ejercicio de
integración para
mejorar la autoestima
visualizando un
liderazgo de calidad*



FASE 3: COMUNICACIÓN: Mejorar las relaciones con todos los participantes mediante actividades prácticas.

Para que las mujeres aprendan a quererse y aceptarse tal como son, es necesario que pongan en practica la valorización de sus cualidades fisicas e intelectuales por medio del **EJERCICIO DEL ESPEJO:**

- 1.El facilitador pasará un espejo rapidamente para que cada participante se vea en el espejo y de aconocer lo que le gusta y no le gusta de su fisico. (el facilitador debera anotar en un papelografo en una columna lo que les gusta y en la otra lo que no les gusta de su cuerpo y

Papelógrafos, marcadores, un espejo mediano.

1 hora

Equipo facilitador de Pastoral Social

POST TEST
*Retroalimentación y
evaluación*



cara, para hacer el conteo y verificar si las cualidades o los defectos tienen mayor ponderación.

2. En caso que las cualidades obtuvieran mayor punteo se deberá de felicitar a las participantes e instarlas que sigan poniendo en practica la valorización de sus cualidades.
3. En caso contrario se les dará una pequeña reflexión para concientizarlas que ante los defectos siempre deben prevalecer las cualidades para poder superar los defectos. Siempre agradeciendo a Dios por las cualidades que nos doto para tener un amor real y fundamentado en los designios divinos para aumentar el amor al projimo y la calidad de ayuda a los demás.

FASE 4: EVALUACION: Reconocer si los objetivos planificados se lograron alcanzar.

Dramatización de modelaje:

1. La dramatización debe de iniciarla la facilitadora: modelando haciendo todo tipo de gestos corporales que demuestren su seguridad y amor propio pronunciando la siguiente frase: “Mi Dios me hizo una mujer hermosa preciosa linda y por eso le sirvo a mi señor”.
2. Luego deberá seleccionar a cuatro lideresas para que pasen a modelar.
3. entre todas las participantes contestaran las siguientes preguntas:

Papelógrafos
y marcadores

15
minutos

Equipo facilitador
de pastoral social

¿Cómo se han sentido al reconocer sus cualidades y habilidades personales?
 ¿se sienten importantes como mujeres?
 ¿Cuál es el principio de la autoestima?
 ¿Qué se necesita para ser una buena lideresa?
 La respuesta a estas interrogantes deberán ser escritas en un papelógrafo por la facilitadora.

4. Finalmente se les da a conocer a las lideresas que el primer paso para eliminar la violencia contra la mujer es la autoestima (el amor propio basado en el amor de Dios) que deben tener todas las mujeres. Recordándoles que cuiden de ellas mismas, atiendan sus necesidades, alimenten su espíritu y cuerpo, dejando de decir y hacer cosas que perjudiquen a su cuerpo y mente, trazarse metas para mejorar su vida siempre para recordarles que: “valen mucho como mujer”.

MEMORIA: Llegar a acuerdos para los siguientes talleres. Por medio de una Lluvia de ideas:

1. Establecer próxima fecha y lugar de capacitación
2. Coordinar la alimentación
3. Solicitar materiales para próxima actividad.
4. Se les solicita que lleven ofrenda para conformar un altar con símbolos comunitarios

Oración de cierre

Papelógrafo,
 marcador,
 Maskin tape,
 hoja de
 campo.

10
 minutos

Equipo facilitador
 de pastoral social
 con lideresas.

Humano

10
 minutos

Equipo facilitador
 de pastoral social

Acuerdo y compromisos



Cierre de Actividad

1.2 IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

No. DE PERSONAS A PARTICIPAR: mínimo 30 y máximo 35.



Propósito: Proporcionar nuevos conocimientos y fortalecer los conocimientos correctos en las lideresas sobre la aplicabilidad de la igualdad y equidad de género.

IDEAS CLAVES

- ✚ El sexo es la clasificación que se le dan a los seres humanos entre femenino y masculino mediante a las diferencia fisiológicas que hay entre ambas partes.
- ✚ Género; es la forma de comportamiento, lo que se inculca en las sociedades aprendiéndolo desde muy pequeños a lo largo de la vida y de cómo se supone debe ser o hacer por haber nacido hombre o mujer.¹⁸
- ✚ El hombre y la mujer son diferentes en la fisonomía pero iguales en derechos.
- ✚ El hombre y la mujer son complementarios, ambas partes son necesarias por lo tanto ejercen el mismo valor para procrear nuevas vidas y para promover el desarrollo de cada comunidad.
- ✚ Nadie es más fuerte que el otro, todos y todas tienen las mismas capacidades entre hombres y mujeres, este principio se debe poner en práctica principalmente en los hogares, en la iglesia, en el trabajo, y en todas partes de la sociedad en donde interactúa el ser humano.
- ✚ los hombres no deben dominar a las mujeres, ni las mujeres a los hombres, ninguna de las dos partes debe estar sometida a las decisiones del otro, es una permanente alianza complementaria en el que cada uno debe de respetar los derechos del otro.
- ✚ el machismo y el patriarcado son complementarios, el machismo es la forma errada de actuar de los hombres posicionando a las mujeres en un nivel de inferioridad tomando decisiones sobre la voluntad de la mujer actuando en una forma de dominio y violentando sus derechos, aplicándola en su forma de vivir dentro de los hogares siendo solo el varón el que tiene voz y voto dentro del hogar, lo que representa el patriarcado.



¹⁸Género; es forma del comportamiento, lo que se inculca, aprendemos desde muy pequeños a lo largo de nuestra vida y de cómo se supone debemos ser o hacer por haber nacido hombre o mujer. 1996/ (en línea) Disponible en: <http://definicion.de/equidad-de-genero/> (fecha de consulta 12 de marzo, 2014)

- ✚ las mujeres tienen capacidades y habilidades para pensar, decir y actuar es por ello que deben de dejar de actuar, en función al varón les corresponde actuar de manera conjunta mediante acuerdos promoviendo el bienestar de los dos y de su familia.
- ✚ la dominación del hombre hacia la mujer no es por naturaleza, si no impuesta por la sociedad desde el seno de los hogares en la forma de educar a los hijos e hijas.
- ✚ la igualdad consiste en que tanto hombres y mujeres piensen que a pesar de las diferencias fisiológicas tenemos los mismos derechos.
- ✚ la equidad hace referencia; a que debido a la marginación dirigida a la mujer que ha sufrido durante años atrás; se debe promover entre todos los actores sociales el acceso de oportunidades para que la mujer se empodere de nuevos conocimientos y de esta manera puedan luchar por la reivindicación y cumplimiento de sus derechos.
- ✚ el enfoque de género; una forma diferente de interrelacionarnos y convivir entre hombres y mujeres que buscan establecer la condición y posición de los géneros con igualdad y equidad, tanto en derechos como en obligaciones, siendo sujetos propositivos y propositivas en el cambio de actitudes desde lo político, económico, social y cultural.¹⁹
- ✚ la esencia del enfoque de género es la aplicabilidad de los acuerdos que deben existir entre hombre y mujer mediante el dialogo.

¹⁹SALTZMAN Género; es forma del comportamiento, lo que se inculca, aprendemos desde muy pequeños a lo largo de nuestra vida y de cómo se supone debemos ser o hacer por haber nacido hombre o mujer.1996/ (en línea) **Disponible en:**<http://definicion.de/equidad-de-genero/>(**fecha de consulta 12 de marzo, 2014**)



Tiempo: 8:30 a 12:55 horas.



ACTIVIDAD / TEMA	TÉCNICA/ PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
INSCRIPCIÓN DE PARTICIPANTES	Llenado de planillas 	Formato de planilla, lapiceros, marcadores, almohadilla y gafetes	30 minutos	Equipo facilitador de Pastoral Social
BIENVENIDA AL TALLER.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La bienvenida la debe realizar la o el facilitador presentándose como una amigo (a) diciendo su nombre y como se siente al estar en la actividad para estar a gusto con las participantes a la vez darles a conocer el objetivo del taller y su importancia. 	Humano	15 minutos	Equipo facilitador Pastoral Social y lideresas.
OBJETIVO DEL TALLER.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Se desarrollara la dinámica “soñar con el futuro” 			
EXPECTATIVAS DE LOS PARTICIPANTES	<ol style="list-style-type: none"> 3. las participantes deberán estar sentadas en un semi círculo y dirán su nombre y como les gustaría verse en el futuro como mujeres. (estas ideas deben ser anotadas y discutidas para darle introducción a la importancia del tema de igualdad y equidad de género en nuestras vidas) 4. Posteriormente se forma dos grupos y cada grupo se le proporcionara un papelografo para que dibujen conjuntamente que esperan de la capacitación. 			
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se pondrá un altar con símbolos comunitarios (maíz, frijol, chile, tomate, café todo lo que 	Biblia, documento de reflexión, velas, altar	20 minutos	Lideresa comunitaria con
ORACIÓN				



producen y es fuente de trabajo), para ofrendarlos ante la presencia del Señor dándole gracias por el trabajo que provee, por el nuevo día, por su familia, por la oportunidad de aprender en las capacitaciones y finalmente se pedirá por sabiduría y entendimiento para las actividades.

2. Se dará a conocer la lectura de la santa biblia al hacer referencia al tema de género Gálatas 3:28 dice: "ya no hay judío ni griego; ni esclavo ni libre; ni hombre ni mujer, ya que todos vosotros sois uno en Cristo Jesús".²⁰. En cuanto a la salvación y los privilegios en Cristo no existe diferencia entre el hombre y la mujer. Son iguales. Los versículos Génesis 1:26 ilustran perfectamente esta interdependencia. La primera mujer fue creada de una costilla del primer hombre. Pero ahora cada hombre nace de una mujer. El hombre y la mujer dependen el uno del otro. Las mujeres necesitan de los hombres en cuanto a sus cualidades de fuerzas físicas. Los hombres necesitan de las mujeres a causa de su gentileza y virtud. Sin embargo, como dice la última frase del versículo 12, "todo procede de Dios".
3. Reflexión: Por eso se debe promover el bienestar de hombres y mujeres sin distinción de fuerzas, habilidades y talentos porque ante

con símbolos
comunitarios

apoyo de
facilitador y/o
facilitadora de
pastoral social

²⁰ GÁLATAS la Santa Biblia Católica Online "ni hombre ni mujer, ya que todos vosotros sois uno en Cristo Jesús". (en línea) Disponible <http://www.bibliacatolica.com.br/la-biblia-de-jerusalen/i-filipenses/2/#.U6MernJ5N0U>

**PRETEST
DIAGNÓSTICO DE
CONOCIMIENTOS
SOBRE EL TEMA**



los ojos de Dios fuimos creados para ayudarnos mutuamente. (nota con respecto a la ofrenda recaudada se acordara entre las lideresas regalársela a una familia necesitada).

FASE 1 ARTICULACIÓN: Trabajo coordinado y recíproco entre participantes y facilitador.

Por medio de la dinámica la papa caliente:

1. se le da un marcador a la participante que inicia el semi-circulo en el que están sentadas.
2. Se le explica que al empezar hacer ruido deben pasar el marcador entre ellas hasta el momento que deje de sonar el ruido, ya que; a la participante que le quede el marcador deberá responder una pregunta.
3. Las preguntas deben ser generadoras (¿que ha escuchado o sabe sobre género? ¿qué piensa cuando escucha sexo?)
4. Este procedimiento se hará hasta haber realizado tres vueltas para que por lo menos participen tres lideresas.
5. El facilitador deberá apuntar en un papelógrafo las opiniones.

Marcadores
papelógrafo

y
15
minutos

Equipo facilitador
y lideresas.

**CONCEPTUALIZACIÓN
DE IGUALDAD Y
EQUIDAD DE
GÉNERO**

FASE 2 RECONOCIMIENTO: El facilitador toma una actitud crítica sobre el tema y potencializa lo que las lideresas ya saben de la temática.

Dinámica Silueta Humana

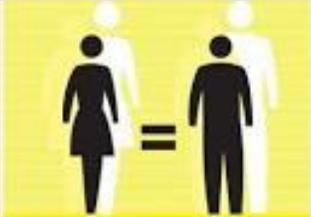
Metodología:

1. Pegar en la pared dos siluetas humanas una

Vinílicas de la silueta humana, figuras, Maskin tape, Marcadores de formica.

1 hora

Equipo facilitador
de Pastoral
Social



para representar al hombre y la otra para la mujer.

2. Se divide el grupo en dos sub-grupos. A cada uno se le entrega cierta cantidad de pedazos de cartulina para que el primer sub grupo identifique las partes del cuerpo de un hombre, y el segundo grupo las partes del cuerpo de una mujer y pegarlas en las siluetas correspondientes.
3. Luego la facilitadora deberá hacer una reflexión dinámica sobre las diferencias fisiológicas que hay entre hombres y mujeres (la mujer puede tener hijos el hombre no, el hombre tiene una voz más fuerte la de la mujer es más suave, el hombre tiende a ser más velludo la mujer no)
4. Con respecto a las diferencias fisiológicas que saldrán a relucir es necesario hacer una reflexión sobre la importancia de estas al considerar que el hombre y la mujer son complementarios para procrear y por ende responsable de promover el desarrollo de su hogar y de la sociedad entera. Sé debe mencionar que así lo establece la biblia; “la mujer fue creada como ayuda idónea del hombre por ello su procreación salió de la costilla del hombre no de los pies, ni de la cabeza. Esto establece que la mujer no debe estar bajo los pies del hombre, ni sobre las decisiones del hombre si no debe ir al lado de él.
Así mismo la constitución de la república de Guatemala establece en el artículo 4 que hombres y mujeres son iguales en

responsabilidades y derechos dentro de la sociedad.

5. Conceptualización breve y concreta de conceptos básicos de género y sexo.

Sexo: diferencias físicas entre mujeres y hombres.

Género: es la forma de comportamiento lo que nos inculcan que debe hacer y ser dentro de la sociedad por ser mujer y hombre. (ejercicio de que dice; la mamá, el papá, los tíos, la suegra el suegro que oficios deben cumplir los hombres y cuáles son los que deben cumplir las mujeres)

RECESO 30 MINUTOS
EJERCICIO DE INTEGRACIÓN PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DESDE EL SENO FAMILIAR



FASE 3 COMUNICACIÓN: las relaciones con todos los participantes mediante actividades prácticas.

Dinámica de Árbol de Naranjas

Metodología:

1. Se utiliza una vinílica con la imagen de un árbol y ésta se coloca en la pared. A la par un papelógrafo en el que se ha dibujado una tabla de dos columnas: una femenina y otra masculina.
2. A las ramas del árbol se le pegan cartoncitos en forma de naranjas donde está dibujado un elemento asociado a las actividades que debe desempeñar hombres y mujeres dentro de la sociedad. (como por ejemplo las siguientes actividades: tortear, lavar, cortar leña, cuidar a los hijos, cocinar, asistir a reuniones de COCODES, llevar al médico a los niños, traer el dinero a la casa, ir al molino, ir a ver el partido, ir a fiestas,

Vinílicas del árbol de naranjas, papelógrafos, Maskin tape, Marcadores de formica.

1 hora

Equipo facilitador de Pastoral Social

- reuniones con amigos (as), manejar bicicleta, trabajar fuera de casa, hacer tareas con los hijos, ir a reuniones de la escuela, entre otros.
3. Las mujeres se sientan en un semi-círculo. Para escoger la primera participante, se coloca un marcador en el centro del semi-círculo y se hace girar. Cuando se detiene, la mujer a quien apunta el plumón debe ir a recoger una de las naranjas.
 4. Ella ve el dibujo de la naranja y tiene que decidir si asocia este elemento con el hombre o con la mujer.
 5. Se pega la fruta en la columna respectiva.
 6. La participante hace girar de nuevo el plumón para determinar a quién le tocará escoger la segunda naranja.
 7. Se sigue así hasta colocar todas las naranjas.
 8. Después, la facilitadora y las participantes reflexionan sobre la colocación de las naranjas. La facilitadora pregunta al grupo si estos elementos son naturales o aprendidos. Uno por uno, la facilitadora revisa cada elemento y va clasificando en el papelógrafo entre lo femenino y lo masculino las naranjas en base los comentarios de las mujeres.
 9. Finalmente se debe hacer énfasis en que todas las actividades que se realizan fuera y dentro del hogar son responsabilidades que pueden desempeñar hombres y mujeres porque todos y todas tienen las mismas habilidades y capacidades intelectualmente aunque físicamente se marquen algunas diferencias que son necesarias para que se complementen hombres y mujeres, es por ello que se debe educar a la niñez

**POST TEST
RETROALIMENTACIÓN
Y EVALUACIÓN**



**ACUERDO Y
COMPROMISOS**



CIERRE

de diferente manera, niños y niñas, hombres y mujeres deben ayudarse mutuamente en el quehacer cotidiano que demanda el funcionamiento del hogar. Para poder gozar de una verdadera libertad en acceder a los derechos humanos.

FASE 4 EVALUACION: Reconocer si los objetivos planificados se lograron alcanzar.

Dinámica de Micrófono

1. se organizan dos grupos de lideresas.
2. luego se les delega al primer grupo, hacer un micrófono,
3. al segundo grupo se le delega hacer el marco de una pantalla de un televisor.
4. al terminar las manualidades se seleccionan a seis lideresas, para que la facilitadora o facilitador las entreviste una por una cuestionándoles sobre ¿que han aprendido sobre la igualdad de género?
5. posterior a cada entrevista el facilitador deberá intervenir para reafirmar conceptualizaciones sobre el tema para retroalimentación del proceso.

Por medio de la técnica lluvia de ideas:

1. Establecer próxima fecha y lugar de capacitación
2. Coordinar la alimentación
3. Solicitar materiales para próxima actividad.

Oración

Cartón, china, silicón, figuras.

papel de Resistol, marcadores,

30 minutos

Equipo facilitador de pastoral social y lideresas

Papelógrafos, marcador, Maskin tape, hoja de campo, agenda o planificador.

10 minutos

Equipo facilitador de pastoral social y lideresas

humano

15 minutos

1.3 VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

No. DE PERSONAS A PARTICIPAR: mínimo 30 y máximo 35.



Propósito: proporcionar conocimientos que contribuyan a la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer

IDEAS CLAVES

- ✚ Violencia Contra la Mujer (VCM) es toda acción que perjudica al género femenino ocasionado a propósito.²¹
- ✚ es un problema socio-cultural que está inmerso en los patrones que establece la sociedad, viendo este problema como algo natural y normal como un estilo de vida.
- ✚ La problemática de VCM es de índole socio-cultural, ya que se manifiesta dentro de las sociedades a partir de viejos paradigmas que persisten en nuevas generaciones.
- ✚ La violencia afecta a las mujeres a nivel psicológico, físico y social dejándoles como consecuencias; trastornos psicológicos, enfermedades por golpes, infecciones de transmisión sexual, muertes, mutilaciones que provocan una sociedad enfermiza con epidemias altas de violencia contra la mujer.
- ✚ La problemática de VCM, no es solo de la mujer que la enfrenta, es un mal que incumbe a todas las mujeres y demás actores sociales porque sus efectos llegan hacia toda la sociedad.
- ✚ Una mujer violentada difícilmente procrea y educa de manera correcta a sus hijos e hijas; creando niños que en el futuro serán agresores y niñas que deben aguantar cualquier tipo de violencia, al seguir el patrón establecido.
- ✚ El 20 de diciembre de 1993, ratificó la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, donde se afirma que esta violencia es un grave atentado a los derechos humanos de la mujer y de la niña.²²



²¹HABBIBI (2009) Violencia Contra la Mujer (VCM) es toda acción que perjudica al género femenino ocasionado a propósito *(en línea)* Disponible en: www.slideshare.net/HABBIBI/violencia-basada-en-genero/. *(fecha de consulta 16 de marzo, 2014)*

²²WINKPEDIA eliminación de violencia contra la mujer (en línea) Disponible en www.winkpediamujer (fecha de consulta 16 de marzo, 2,014).

- ✚ 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. ²³En Guatemala y el mundo el 8 de marzo es una fecha muy importante, especialmente para las mujeres “Día internacional de la mujer”.
- ✚ Existen seis leyes que promueven la erradicación de la violencia contra la mujer mediante la dignificación y promoción integral de la mujer, estas son: La constitución de la República de Guatemala, Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, Decreto No. 22-2008, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, ley de maternidad saludable.
- ✚ El ente gubernamental encargado por promover el bienestar integral de las mujeres es la SEPREM en coordinación con varias instancias entre las más relevantes; la defensoría de la mujer indígena, la oficina Municipal de la Mujer, SOSEP.
- ✚ Existe un Comité Ejecutivo Judicial de Alta Verapaz que ha integrado la red de Violencia Intra Familiar VIF conformada por instancias gubernamentales y no gubernamentales ONGS, empresas privadas quienes trabajan conjuntamente para promover la reivindicación de los derechos de la mujer.

²³es.wikipedia.org/wiki/Violencia_contra_la_mujer



Tiempo: 8:30 a 12:50 horas.



ACTIVIDAD / TEMA	TÉCNICA/ PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
INSCRIPCIÓN DE PARTICIPANTES	Llenado de planillas 	Formato de planilla, lapiceros, marcadores, almohadilla y gafetes	30 minutos	Equipo facilitador de Pastoral Social
BIENVENIDA AL TALLER. OBJETIVO DEL TALLER. EXPECTATIVAS DE LOS PARTICIPANTES 	<p>Se les da la bienvenida a las participantes por pastoral social, lideresa comunitaria. Presentación del o la facilitadora dando a conocer el objetivo del taller. Deberá adecuar el ambiente por medio de la dinámica “ la pareja ideal”.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se elaboran figuras geométricas. 2. Luego se cortan en dos partes. 3. Y al azar las participantes toman una parte de las figuras geométricas. 4. Luego cada participante busca la mitad, preguntando a cada participante cuál es su nombre a que se dedica 5. Y presenta a su compañera 6. Por medio de la observación el facilitador o facilitadora visualiza las expectativas del taller por parte de las participantes. 	Humano, figuras geométricas.	15 minutos	Equipo facilitador y/o facilitadora de Pastoral Social y líder comunitario

ORACIÓN



1. A través de peticiones de voluntarias de parte de las lideresas, se dirigen la oración al señor.
2. Se solicita a una lideresa hacer un consenso de peticiones para conocerlas y luego dirija una oración en plenaria y que todas oren conjuntamente por la serie de peticiones al Señor.
3. Se les dará lectura a una porción de la palabra: Lectura bíblica, El esposo debe asumir el liderazgo en la casa. “Pero quiero recordarles que la cabeza de todo varón es Cristo, y la cabeza de la mujer es el varón, y la cabeza de Cristo es Dios”²⁴ (1 Corintios 11:3; Efesios 5:23). Este liderazgo no debe ser dictatorial, condescendiente, o de superioridad hacia la esposa, sino debe ser de acuerdo con el ejemplo de Cristo como cabeza de la iglesia. “Maridos, amad a vuestras mujeres, así como Cristo amó a la iglesia, y se entregó a Sí mismo por ella, para santificarla, habiéndola purificado en el lavamiento del agua por la palabra.”²⁵ (Efesios 5:25-26).
“Así también los maridos deben amar a sus mujeres como a sus mismos cuerpos. El que ama a su mujer, a sí mismo se ama. Porque nadie aborreció jamás a su propia carne, sino

Veladoras, biblia, documentos de reflexión.

20 minutos

Lideresa comunitaria con apoyo de facilitador y/o facilitadora de pastoral social

²⁴ CORINTIOS la Santa Biblia Católica Online “que la cabeza de todo varón es Cristo, y la cabeza de la mujer es el varón, y la cabeza de Cristo es Dios” (en línea) Disponible <http://www.bibliacatolica.com.br/la-biblia-de-jerusalen/i-filipenses/2/#.U6MernJ5N0U>

²⁵ EFESIOS la Santa Biblia Católica Online “maridos deben amar a sus mujeres como a sus mismos cuerpos”. (en línea) Disponible <http://www.bibliacatolica.com.br/la-biblia-de-jerusalen/i-filipenses/2/#.U6MernJ5N0U>

**PRETEST
DIAGNÓSTICO DE
CONOCIMIENTOS
SOBRE EL TEMA
A LAS
PARTICIPANTES**



que la sustenta y la cuida,²⁶...” (Efesios 5:28-29).

4. Reflexión: estas lecturas instan a las mujeres amar, respetar a sus esposos sin embargo; sin quitarse la importancia que tienen como mujer. No deben permitir la violencia ya que Dios manda a los esposos a querer y respetar a sus esposas sin permitir ningún tipo de abuso ni autoritarismo.

FASE I ARTICULACIÓN: Trabajo coordinado y recíproco entre participantes y facilitador.

Se realiza la división de las participantes en dos grupos a través de la dinámica de “1,2,3”)

Luego se les hace entrega de papel periódico, para que identifiquen y recorten lo que consideren que es violencia para ellas.

Posteriormente lo deberán pegar en papelógrafos en la pared, según lo trabajado en el grupo.

Vinílicas, figuras,
Maskin tape,
Marcadores
formica.

de

15 minutos

Equipo facilitador
de Pastoral
Social

²⁶EFESIOS la Santa Biblia Católica Online “sino que la sustenta y la cuida”. (en línea) Disponible <http://www.bibliacatolica.com.br/la-biblia-de-jerusalen/i-filipenses/2/#.U6MernJ5N0U>

**CONCEPTUALIZACIÓN
DE VIOLENCIA
CONTRA LA
MUJER Y SU
TIPOLOGÍA**



FASE 2 RECONOCIMIENTO:El facilitador toma una actitud crítica sobre el tema y potencializa lo que las lideresas ya saben de la tematica.

De forma dinámica se hace la reflexión desde el contexto comunitario se da a conocer la conceptualización de violencia contra la mujer: “es toda omisión de los derechos de la mujer, es el acto que perjudica a la mujer realizado a propósito” y se da a conocer sobre la existencia de cuatro tipo de violencia utilizando un Rota folio de imágenes que representan los cuatro tipos de violencia para estimular la inteligencia visual de los participantes

- ✓ violencia física: todo daño ocasionado en el cuerpo.
- ✓ violencia sexual: son las relaciones sexogenitales contra la voluntad de la mujer (es muy común que se de entre familiares; padres de familia, esposos, tios, primos),

Papelógrafos,
marcadores, Rota folio
de imágenes de
violencia/sobre los
cuatro tipos, una
imagen por tipo.

50 minutos

- ✓ violencia psicológica; todo maltrato que ocasiona daños a nuestra mente lo que disminuye la autoestima.
- ✓ Violencia patrimonial: es la omisión de un bien material a la mujer.

RECESO 20 MINUTOS

DINÁMICA DE INTEGRACIÓN DE GRUPOS PARA IDENTIFICAR LOS TIPOS DE VIOLENCIA



FASE 3 COMUNICACIÓN: Mejorar las relaciones con todos los participantes mediante actividades prácticas

1. Dándole seguimiento a los grupos ya organizados. Se les da las instrucciones que deberán presentar dos socio dramas por grupo, asignándole al grupo No. 1 la violencia física y psicológica y al grupo No.2 la violencia patrimonial y sexual. Las lideresas podrán utilizar objetos que estén a su alrededor para hacer socio dramas creativos.
2. Finalmente el facilitador deberá hacer una reflexión general sobre los cuatro tipos de violencia al hacer énfasis en “que bajo ninguna circunstancia las mujeres deben consentir ningún tipo de violencia argumentándose que existen designios divinos que aborrecen la violencia contra la mujer como hay mandatos legales estipulados en las leyes de Guatemala.

Humano y objetos 50 minutos Equipo facilitador de Pastoral Social y lideresas

MOMENTO DE SANACIÓN GRUPAL

Será un momento que se tomará para que conjuntamente el grupo y la facilitadora reflexionen sobre la vulnerabilidad a la que están propensas las mujeres a ser víctima de violencia, no importando su tipología “la situación es que todas las mujeres han sido maltratadas de una u otra forma fuera o dentro de la familia debido a la sociedad machista por lo tanto se les da las siguientes instrucciones para

Reproductor de música, canciones clasificadas para el momento de sanación, 35 hojas reciclables, fósforos y candelitas pequeñas. 1 hora minutos



realizar el ejercicio de desahogo:

1. La facilitadora deberá poner de fondo una melodía que inspire paz, serenidad, concentración. (música tranquila- alabanzas)
2. Solicita a las participantes cierren sus ojos y recuerden algo feo, doloroso, que les haya lastimado.
3. Se les recomienda sentirse cómodas, sin pena considerando que el grupo es de mujeres por ende debe fluir la confianza.
4. Luego se les solicita, pasados cinco minutos de meditación abran sus ojos, y dibujen en un papel alguna situación que les ha afectado y marcaron su vida provocándoles malos sentimientos, nadie más vera ese dibujo, esta información es eminentemente privada por lo que se separara a cada participante cediéndole un espacio propio.
5. Posteriormente después de 15 minutos se les solicita que doblen el papel en dos para cerciorarse que nadie más pueda ver el contenido y acercarse a formar un círculo.
6. Entre todas deberán conjuntamente rezar y pedir a Dios porque esa herida causada en su mente, corazón, y cuerpo sea sanada.
7. Al culminar todas abren sus ojos y deberán romper o quemar el papel “al decir conjuntamente este momento está superado con la ayuda de Dios mi creador, dejo todo lo malo atrás y si los recuerdos vienen a mi mente ya no me podrán lastimar y prometiendo que no permitirán más violencia contra la mujer.

<p>PRETEST RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN</p> 	<p><u>FASE 4 EVALUACION: Reconocer si los objetivos planificados se lograron alcanzar.</u></p> <p>Se retoma el trabajo inicial realizado con los recortes se procede a la identificación de los tipos de violencia Las participantes deberán identificar y clasificar cada una de las manifestaciones de la violencia según lo comprendido durante la capacitación.</p>	<p>Papelógrafos, tijeras, marcadores.</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Equipo facilitador de pastoral social</p>
<p>ACUERDOS Y COMPROMISOS</p> 	<p>Lluvia de ideas Metodología:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer próxima fecha y lugar de capacitación ✓ Coordinar la alimentación ✓ Solicitar materiales para la próxima actividad. 	<p>Papelógrafos, marcador, Maskin tape, hoja de campo, agenda o planificador.</p>	<p>10 minutos</p>	<p>Equipo facilitador de pastoral social</p>
<p>CIERRE DE ACTIVIDAD</p>	<p>Oración de cierre</p>	<p>Humano</p>	<p>10 minutos</p>	<p>Equipo facilitador de pastoral social</p>

NOTA IMPORTANTE:

- ✚ Durante la implementación de la capacitación el o la facilitadora deberá observar con atención las reacciones de las participantes para determinar si el grupo requiere de atención psicológica por el impacto que provoca el contenido de la impartido, o si se requiere de atención individual, para prestarles atención focalizada dándoles seguimiento para una ayuda integral; atención psicológica, acompañamiento legal, atención medica por medio del componente de VCM Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.
- ✚ En caso, que alguna o las participantes expongan su caso se les debe dar el tiempo necesario, nunca limite su participación.
- ✚ Es común; que la reacción de las mujeres sea; quedarse calladas, no porque no estén prestando atención o por desinterés al tema, recordemos que por cuestiones culturales a la mujer le cuesta dar a conocer su punto de vista y más aún en el abordaje de temas como este donde se remueven sus sentimientos, ante esta reacción el facilitador o facilitadora deberá poner en práctica varias habilidades (persistencia, paciencia, motivación, transmitir confianza, identificarse con el grupo, entender sus necesidades, compartir a la hora de la comida, nunca debe de apartarse del grupo debe de aprovechar al máximo su estancia en la comunidad para hacer una real inserción-inmersión con el fin de lograr los resultados esperados de la capacitación)

1.4 EL CICLO DE LA VIOLENCIA

No. DE PERSONAS A PARTICIPAR: mínimo 30 y máximo 35.



Propósito: mujeres lideresas reconocen la importancia de romper con el ciclo de la violencia dentro del núcleo familiar.

IDEAS CLAVES

- ✚ El ciclo de la violencia es un círculo vicioso, una vez se empieza, seguirá hasta adoptarlo como una forma de vida.
- ✚ Está compuesto por cuatro fases; la acumulación de tensión, la explosión, la manipulación y la reconciliación.²⁷
- ✚ El ciclo de la violencia inicia entre la relación de pareja conyugal y de padres a hijos, lo que provoca una sociedad inmersa en traumas.
- ✚ El ciclo de violencia son formas inadecuadas de interactuar con los demás que se transmiten a los que están a nuestro alrededor; la violencia es una epidemia que carcome el tejido social.
- ✚ La responsabilidad de romper con el ciclo de la violencia es de todos los involucrados pero, específicamente la responsabilidad recae en la víctima, ya que la violencia permanecerá hasta que la víctima lo permita.
- ✚ En la mayoría de casos las personas que viven constantemente este ciclo de violencia no se dan cuenta y se acostumbran hasta el punto que les hace falta disgustarse y pelear porque saben que pronto vendrá la reconciliación.
- ✚ El maltrato físico es la evidencia que una persona pasa constantemente por un ciclo de violencia.
- ✚ Las promesas de parte del agresor, son el peor engaño y obstáculo para que las mujeres vivan en un ambiente de paz y tranquilidad.
- ✚ A la primera manifestación de agresión psicológica se debe poner un alto al abuso, ya que en la mayoría de casos primero se presenta la agresión psicológica.
- ✚ El peor error de las mujeres es soñar con una familiar llena de paz, armonía, y nunca hacer nada por alcanzar el sueño, la mujer debe de ser pionera del bienestar de su familia al no permitir ninguna manifestación de abuso.



²⁷ CEJAV 2013 "El maltrato físico es la evidencia que una persona pasa constantemente por un ciclo de violencia. "" (en línea) Disponible en:Caal, Spiegele, Xolr (2009). Revista informativa CEJAV Comité Ejecutivo de Justicia de Alta Verapaz. Edición Pamela Spiegeler Comité MARC'S- consultado el 20 de marzo 2014



Tiempo: 8:30 a 12:50 horas.



ACTIVIDAD / TEMA	TÉCNICA/ PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
INSCRIPCIÓN DE PARTICIPANTES	Llenado de planillas 	Formato de planilla, lapiceros, marcadores, almohadilla y gafetes	30 minutos	Equipo facilitador de Pastoral Social
BIENVENIDA AL TALLER. OBJETIVO DEL TALLER. EXPECTATIVAS DE LOS PARTICIPANTES	<p>Se les da la bienvenida a las participantes por Pastoral Social y lideresa comunitarias socializan el objetivo de la actividad por medio de la dinámica: “la gatita que necesita cariño”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deberán ponerse de pie las lideresas y formar un círculo en donde el o la facilitadora se posicione en medio. 2. La facilitadora deberá decir su nombre y el tema a capacitar aun así ya la conozcan (esto contribuye a consolidar una mejor convivencia) 3. explicará que en la dinámica ella desempeñara el papel de una gatita que pasara con cada lideresa hacer gestos graciosos y cosquillas, ninguna deberá reírse solamente deberá acariciar a la gatita, de lo contrario la persona que se ría deberá pasar en medio hacer el papel de la gatita. Para realizar el mismo procedimiento hasta que jueguen el papel de la gatita por lo menos tres lideresas. 4. Finalmente el facilitador o facilitadora entrará a la 	Humano, papelógrafos, marcadores.	1 hora y 15 minutos	Equipo facilitador y/o facilitadora de Pastoral Social y líder comunitario



ORACIÓN



reflexión en que todos los seres humanos necesitamos amor para vivir en un mundo mejor por ello la importancia de romper con el ciclo de la violencia.

5. Se les solicita a las lideresas expongan las expectativas que esperan que se cumplan durante el taller. Deberán ser anotadas en un papelógrafo por el o la facilitadora.

1. Se les indica a las participantes que deben guardar un minuto de silencio para que puedan admirar rayos del sol o la lluvia, el canto de los pajaritos, las plantas y admirar todo lo que está a su alrededor.
2. posteriormente se hace la reflexión de la bondad de Dios por todo lo que nos da; el aire que respiramos por el sol, la lluvia, porque podemos caminar, hablar, escuchar, mirar, sonreír, por las lágrimas que derramamos, incluso por todos los obstáculos que se presentan demostrando nuestra fortaleza y vigor para superarlos, por todas las cosas que pasamos desapercibidos en las carreras de la vida.
3. se hace una reflexión sobre lo agradable que se percibe en ese minuto de paz y tranquilidad que se tuvo, inclinando nuestros rostros dando gracias a Dios por todo lo que nos da y nos permite hacer pidiéndole que la paz y tranquilidad reine en nuestras familias.
4. Se da a conocer la lectura bíblica: Yo soy Jehová tu Dios, fuerte, celoso, que visito la maldad de los padres sobre los hijos hasta la tercera y cuarta generación de los que me

Biblia, documento de reflexión, velas.

20 minutos

Lideresas comunitarias con apoyo de facilitador y/o facilitadora de pastoral social

<p>PRETEST DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTOS SOBRE EL TEMA A LAS PARTICIPANTES</p>	<p>aborrecen, y hago misericordia a millares de generaciones a los que me aman y guardan mis mandamientos.²⁸ Éxodo 20:5 (Deut 5:9)</p> <p>5. Reflexión: Dios es un Dios de generaciones y las iniquidades de nuestros ancestros seguirán en nosotros hasta que logremos cortarlas; estas raíces que constituyen el elemento oculto en nuestro ser, en nuestras emociones más íntimas y del apego que podamos tener con la realidad a la que estamos atados, al cortar con esas iniquidades les damos así a nuestros hijos un futuro libre, un camino allanado, un destino profético que Dios nos ha heredado, le daremos las llaves que triunfen en todo siempre cuando ellos no activen estas raíces. Por lo que si dentro de nuestros hogares se vive en un ambiente violento se promoverá un futuro violento para nuestros hijos e hijas. Es por ello que dentro de la convivencia familiar se debe decir “NO A LA VIOLENCIA”.</p> <p><u>FASE 1 ARTICULACIÓN:</u> Trabajo coordinado y recíproco entre participantes y facilitador.</p> <p>Por medio de la dinámica “lo que yo sueño de mi familia”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Las participantes deberán estar sentadas en un semi-círculo. 2.Cada una debe pararse y expresar como sueña que sea su familia. 	<p>Marcadores y papelógrafo</p>	<p>10 minutos</p>	<p>Equipo facilitador y lideresas.</p>
--	--	---------------------------------	-------------------	--

²⁸ ÉXODO la Santa Biblia Católica Online “visito la maldad de los padres sobre los hijos hasta la tercera y cuarta generación”. (en línea) Disponible <http://www.bibliacatolica.com.br/la-biblia-de-jerusalen/i-filipenses/2/#.U6MernJ5N0U>



CONCEPTUALIZACIÓN DEL TEMA “CICLO DE LA VIOLENCIA”



3. También deberá decir que sabe sobre el ciclo de la violencia, o que ha escuchado sobre el tema.
4. Todo el grupo deberá participar en orden correlativo al semi círculo.
5. El o la facilitadora deberá escribir las ideas de las participantes en un papelógrafo, esta información es importante porque indicará a que nivel debe profundizar en el tema.

FASE 2 RECONOCIMIENTO:El facilitador toma una actitud crítica sobre el tema y potencializa lo que las lideresas ya saben de la tematica.

Planteamiento dinámico y participativo:

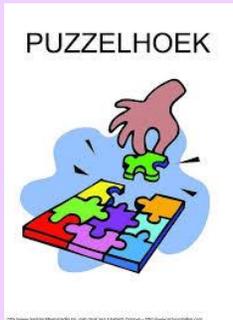
1. La o el facilitador deberá plantearles esta pregunta a las lideresas.
¿Qué pasa cuando una persona se enoja?
2. Con la ayuda de otra facilitadora Deberá escribir las ideas en fichas bibliográficas y pegarlas en un papelógrafo (esta información es importante)
3. Luego la facilitadora o el facilitador deberá organizar las ideas en base a las cuatro etapas del ciclo de la violencia.
4. Se sacaran láminas grandes de los dibujos que hacen referencia a cada etapa del ciclo de la violencia posicionándolas en ciclo correspondiente.
5. Se les explicará en que consiste cada una de estas etapas.
6. Se hará una reflexión haciendo énfasis en que el ciclo de violencia es vicioso una vez que se permite es adoptado como una forma de vivir errónea.
7. Se hará un análisis sobre las consecuencias que

Fichas bibliográficas, marcadores, papelógrafos, una lámina grande que represente cada ciclo de la violencia, masquintape.

1 hora

Equipo facilitador
de Pastoral
Social

EJERCICIO DE INTEGRACIÓN PARA APRENDER EL CICLO DE LA VIOLENCIA POR MEDIO DE LA INTELIGENCIA VISUAL



contrae vivir en un hogar violento como afecta a la mujer ama de casa y sus hijos incluso como es afectado el agresor respaldando la importancia de romper con el ciclo de la violencia.

RECESO

FASE 3 COMUNICACIÓN: Mejorar las relaciones con todos los participantes mediante actividades prácticas.

Ejercicio de abstracción: armando rompe cabezas

- 1.El facilitador o facilitadora deberá conformar cuatro grupos
- 2.Luego mediante un sorteo a una representante del grupo se le hará entrega del nombre de la etapa del ciclo de violencia que debe conformar en el rompecabezas
- 3.Conformados los cuatro rompecabezas cada uno de diferentes etapas del ciclo deberán ordenarlas enumerando de uno a cuatro según el orden que se dan en el ciclo de violencia, los números serán puestos en una mesa por la facilitadora y la representante de cada grupo deberá elegir el número que le corresponda a su etapa para ponérselo a su rompe cabezas formado y encontrar la coherencia lógica de todo el ciclo de violencia en plenaria.
- 4.se deberán integrar nuevamente los grupos que formaron cada uno de los rompe cabezas de las etapas del ciclo de la violencia.
- 5.La facilitadora les explicara que deberán realizar un socio-drama de la etapa que formo cada grupo, utilizando su creatividad dándoles cinco minutos para organizarse y quince para presentar la dramatización el orden de las dramatizaciones

Humano, objetos comunitarios, cuatro rompecabezas uno por cada tipo de violencia de 1 metro cuadrado.

1 hora

Equipo facilitador de Pastoral Social y lideresas.

**POSTEST
RETROALIMENTACIÓN
Y EVALUACIÓN**



será de acuerdo al número correspondiente a su etapa.

6. Finalmente la o el facilitador interviene para hablar brevemente de las cuatro etapas y sobre todo prestar mayor tiempo, para reflexionar sobre la importancia de romper con este ciclo de la violencia al abordar las consecuencias que este problema trae. Y recordando que Dios aborrece la violencia, porque fuimos creados con otro propósito de vivir bajo su voluntad amándolo a él (como designa el primer mandamiento “amarás a Dios sobre todas las cosas) y amarnos a nosotros mismos para amar a nuestro prójimo, es por ello que él nos manda a amar en tres dimensiones, además de ello debemos estar conscientes que; de no rompe con el ciclo de violencia en nuestras familias seguramente nuestros hijos e hijas vivirán en violencia constante por qué bien dice la palabra que las inequidades de los padres alcanzaran a nuestros hijos.

FASE 4 EVALUACION: Reconocer si los objetivos planificados se lograron alcanzar.

1. Se seleccionan a diez lideresas para que pasen al frente.
2. Se les da a cada una, un globo sin aire, cada globo deberá contener un papelito doblado con una pregunta relacionada con el tema impartido durante la capacitación.
3. Se les da instrucciones; será una competencia. Deberán inflar los globos rápidamente y buscar alguien que no está participando para reventarlo conjuntamente.

10 globos, 10 tiras de papel.

30 minutos

Equipo facilitador de pastoral social y lideresas



ACUERDO Y COMPROMISOS



CIERRE DE ACTIVIDAD

4. Recogerán el papel que estaba dentro del globo.
5. La facilitadora o facilitador deberá dar lectura a la pregunta de cada una de las participantes, verificando que la respuesta sea correcta e ir retroalimentando los puntos débiles y finalmente hacer énfasis en la importancia de romper con el ciclo de la violencia.

Por medio de la técnica; lluvia de ideas

1. Establecer próxima fecha y lugar de capacitación
2. Coordinar la alimentación
3. Solicitar dos flores por cada lideresa no importando el color o clase para la próxima capacitación.

Oración de cierre

Papelografo, marcador, Maskin tape, hoja de campo, agenda o planificador.

10 minutos

Equipo facilitador de pastoral social y lideresas.

Humano

10 minutos

Equipo facilitador y lideresas.

1.5 LEYES A FAVOR DE LA MUJER Y LA RUTA DE LA DENUNCIA

No. DE PERSONAS A PARTICIPAR: mínimo 30 y máximo 35.



Propósito: lideresas conocen las leyes e instituciones que amparan el bienestar integral de la mujer.

IDEAS CLAVES

- ✚ Existe un amplio marco legal, que sustenta y respalda el bienestar integral de la mujer que sanciona toda omisión de sus derechos, este marco legal es a nivel internacional y nacional; entre ellos la declaración universal de los derechos humanos, pactos, convenios, el tercer objetivo del milenio, leyes, políticas y entre otros muchos más que encontrará en anexos.
- ✚ Para la Organización Mundial de Salud (OMS), la salud es el mejor estado de bienestar integral, físico, mental y social que una persona pueda alcanzar y no solamente la ausencia de enfermedades.
- ✚ Las leyes son normas o parámetros legales que se deben cumplir de lo contrario serán sancionadas sus omisiones.
- ✚ Existen seis leyes principales que fundamentan la erradicación de la violencia contra la mujer; la Constitución de la República de Guatemala en su art 4, ley para prevenir sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, ley contra violencia sexual y trata de personas, ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, ley de maternidad saludable.²⁹
- ✚ La ruta de la denuncia, es el procedimiento que debe seguir una víctima para que le brinden apoyo las instancias correspondientes y sancionar al agresor para culminar con el ciclo de la violencia.
- ✚ Todos tenemos la responsabilidad de velar por la aplicabilidad de las leyes.
- ✚ Para erradicar la violencia no basta con saber que existen las leyes, es necesario que velemos por el cumplimiento de las mismas.
- ✚ La importancia de la denuncia incide en que debemos hacer uso efectivo del recurso legal que existe a favor de la mujer, tanto de instancias



²⁹Trilogía de leyes (2002). Leyes que amparan a la mujer: / (en línea:).disponible en: www.monografias.trilogia de leyes (consultado 20 de marzo de 2014).

gubernamentales y no gubernamentales y del amplio marco legal para el acompañamiento de la ruta a la denuncia.

- ✚ La mujer debe de romper el silencio y acudir a las instancias correspondientes para efectuar su denuncia, de nada sirve contarle a otras personas los problemas intrafamiliares, si no van ayudar.
- ✚ Si no se denuncia los casos de violencia, las probabilidades de muerte son muchas.
- ✚ Se tiene la idea errónea que solamente es violencia los actos de agresiones físicas las cuales son evidentes, es necesario hacer énfasis que las leyes reconocen por violencia: “toda acción que ocasione daño a la mujer hecho a propósito”, por lo que se pueden denunciar todo tipo de ofensas y amenazas.³⁰
- ✚ Las mujeres no deben entorpecer el proceso de la ruta de la denuncia, al retirarla cuando el agresor pide perdón, porque todo acto tiene consecuencia y es por ello que deben asumir su sanción, de lo contrario los agresores no aprenderán a brindarle el trato adecuado a las mujeres.
- ✚ De las mujeres depende terminar con los casos de violencia, ya que el agresor agrade hasta que la víctima lo permite, hay que romper con el silencio y denunciar.

³⁰Trilogía de leyes (2002). Leyes que amparan a la mujer: /(en línea:).disponible en: www.monografias.trilogia de leyes (consultado 20 de marzo de 2014).



Tiempo: 8:30 a 12:50 horas.



ACTIVIDAD / TEMA	TÉCNICA/ PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
INSCRIPCIÓN DE PARTICIPANTES	Llenado de planillas 	Formato de planilla, lapiceros, marcadores, almohadilla y gafetes	20 minutos	Equipo facilitador de Pastoral Social
BIENVENIDA AL TALLER. OBJETIVO DEL TALLER. EXPECTATIVAS DE LOS PARTICIPANTES 	<p>Se les da la bienvenida a las participantes por facilitadores o facilitadoras de Pastoral Social mediante la dinámica “presentación del objeto con el que me identifico”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.El facilitador o facilitador da las instrucciones: todas las participantes deben buscar en el lugar donde se encuentran un objeto con el que ellas se identifican y explicar por qué. 2.Dándoles un ejemplo, la facilitadora deberá decir su nombre (no importa que ya la conozcan) y que se identifica con una flor porque es linda y da vida dando a conocer el objetivo de la capacitación. 3.Se les dará cinco minutos a las lideresas para que busquen a su alrededor ese objeto con el que se identifican. 4.Poniéndoles como regla que se pueden repetir objetos pero la razón por la que se identifican con el objeto no. 5.Pasado los cinco minutos se les pide a las 	Humano y objetos comunitarios.	25 minutos	Equipo facilitador y/o facilitadora de Pastoral Social y lideresas comunitarias

ORACIÓN



participantes que una por una pasen a enseñar su objeto, diciendo porque se identifican con él 6. y que espera del taller.

1. Se les solicita ayuda a tres lideresas para que conjuntamente con la o el facilitador reúnan las flores que se solicitaron en el taller anterior quitando los pétalos de los ramos de flores.
2. Conformando un círculo con todos los pétalos en el piso, dicho círculo representa la unión del grupo y todos los pétalos de diferentes colores y formas las características propias de cada integrante del grupo.
3. Se ponen tres veladoras; una blanca que representa la paz, otra roja que representa el amor y armonía, y una azul que representa la sabiduría y el entendimiento que deben fluir en la capacitación.
4. Se seleccionan a las lideresas más grandes de edad cronológica del grupo para que enciendan las velas.
5. Todas conjuntamente deberán orar dándole gracias al Señor y pidiendo bendiciones para la vida de cada una, de su familia y su comunidad.
6. Posteriormente se da a conocer una lectura referente al cumplimiento de las leyes:
Debido a la naturaleza pecaminosa y rebelde del hombre, Dios estableció las leyes y el gobierno humano. Dios dio a los hombres la autoridad para hacer cumplir sus leyes. Lo hizo para nuestra protección y para nuestro bien. Las autoridades civiles son la provisión de Dios para limitar el mal a fin de que podamos vivir en paz y tranquilidad y en toda piedad y decoro Timoteo 2:2

Biblia, documento de reflexión, veladora roja, azul y blanca, flores diferentes colores.

20 minutos

Lideresa comunitaria con apoyo de facilitador y/o facilitadora de pastoral social

<p>PRETEST DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTOS SOBRE EL TEMA</p>	<p>Reflexión: Policías, ministerio público, defensoría de la mujer, procuraduría de los derechos humanos, juzgado de femicidio, juzgado de la niñez y adolescencia todas las leyes e instituciones son autoridades delegadas por Dios. Puesto que representan la autoridad para que el orden y el respeto persista entre personas la biblia dice: Cada uno en esta vida debe someterse a las autoridades. Pues no hay autoridad que no venga de Dios, y los cargos públicos existen por voluntad de Dios. Por lo tanto, el que se opone a la autoridad se rebela contra un decreto de Dios.³¹(Romanos 13:1 y 2).Sed sumisos a toda autoridad humana por amor al Señor ³²(1 Pedro 2:13). Nuestro Señor nunca participo en ninguna rebelión. Le enseño a la gente a obedecer a las autoridades del gobierno. Cuando los fariseos le preguntaron a Jesús si deberían pagar impuestos a César, el señor respondió: Dad, pues, a César lo que es de César, y a Dios lo que es de Dios.³³ (Mateo 22:21)</p> <p><u>FASE 1 ARTICULACION:</u> Trabajo coordinado y recíproco entre participantes y facilitador.</p> <p>Por medio de la técnica lluvia de ideas: la facilitadora o facilitador cuestiona ¿Cuáles son las</p>	<p>Marcadores y papelografo</p>	<p>10 minutos</p>	<p>Equipo facilitador y lideresas.</p>
--	--	---------------------------------	-------------------	--

³¹ ROMANOS la Santa Biblia Católica Online:Cada uno en esta vida debe someterse a las autoridades "". (en línea) Disponible <http://www.bibliacatolica.com.br/la-biblia-de-jerusalen/i-filipenses/2/#.U6MernJ5N0U>

³² 1PEDROla Santa Biblia Católica Online: Sed sumisos a toda autoridad humana.(en línea) Disponible<http://www.bibliacatolica.com.br/la-santa-biblia/i-pedro/2/#.U6Q735R5N0U>

³³ MATEOla Santa Biblia Católica Online:Dad al César lo que es del César.(en línea) Disponible<http://www.bibliacatolica.com.br/la-santa-biblia/i-pedro/2/#.U6Q735R5N0U>

A LAS PARTICIPANTES.



CONCEPTUALIZACIÓN DE “LEYES A FAVOR DE LA MUJER Y LA RUTA DE LA DENUNCIA”



leyes que amparan el bienestar de la mujer? ¿Qué instituciones conocen que apoyan a la mujer cuando sufre de violencia? ¿Cuál es la importancia de la denuncia? Estas ideas deberán ser escritas en un papelógrafo por el facilitador (a).

FASE 2 RECONOCIMIENTO: El facilitador toma una actitud crítica sobre el tema y potencializa lo que las lideresas ya saben de la tematica.

Por medio de la estrategia visual-interpretativa (se debe asociar las imágenes con las leyes) se darán a conocer las siguientes leyes:

- 1.la Constitución de la República de Guatemala,
- 2.ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar,
- 3.ley contra violencia sexual y trata de personas.
- 4.ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer,
- 5.ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer,
- 6.ley de maternidad saludable.

Se les debe dar a conocer a las participantes que para las mujeres que sufren de violencia existe muchas leyes, convenios, pactos y políticas que amparan y promueven el bienestar integral dándoles a conocer seis leyes fundamentales mencionándoles puntos claves mediante seis cartillas que contengan un dibujo que haga

Rota folio de leyes que amparan y respaldan el cumplimiento de los derechos de las mujeres.

(Eminentemente gráfico) los dibujos solamente tendrán el nombre de la ley que representan y en la parte de abajo los números de los artículos importantes y esenciales que hacen énfasis a la erradicación de violencia contra la mujer. Afiche de iconos representativos de la ruta de la denuncia. (tamaño de dos pliegos)

1 hora

Equipo facilitador
de Pastoral
Social



referencia general sobre la ley, es de suma importancia que no se de lectura artículo por artículo solamente deberán dar a conocer cuál es el objetivo y algunos puntos concretos de relevancia haciendo énfasis en la ley de violencia intrafamiliar recordando que la estrategia fundamental de trabajar con lideresas es que cada una desde de sus hogares impongan el cambio.

Para dar a conocer la ruta de la denuncia de la misma manera se utilizara la estrategia de inteligencia visual con un esquema mental de la lógica de la denuncia con iconos de colores y formas llamativas para capturar la atención de las beneficiarias dejándoles claro que las personas cercanas para buscar ayuda dentro de su comunidad son: los Procuradores Jurídicos Pastoral Social, Las personas que integran el COCODE, mujeres lideresas Pastoral Social, explicándoles toda la lógica del proceso, mencionándoles solamente palabras claves para que lo entiendan y se empoderen de su lógica.

RECESO

JUEGO Y DINÁMICA PARA UN MEJOR ENTENDIMIENTO DE LAS LEYES A FAVOR DE LOS DERECHOS DE LA MUJER Y LA PROMOCIÓN DE LA RUTA DE LA DENUNCIA

FASE 3 COMUNICACIÓN: Mejorar las relaciones con todos los participantes mediante actividades prácticas.

1. Se organizan dos grupos de lideresas
2. La o el facilitador reparte un juego de memoria a las participantes (este juegos es de imágenes del Rota folio asociadas a las seis leyes sin título de la ley a la que representan)
3. En cada grupo se deberá integrar una o un facilitador
4. se les da 20 minutos para que jueguen el

Dos juegos de memoria y una manta Vinílica grande del esquema de la ruta de la denuncia en iconos y letras.

1 hora

Equipo facilitador de Pastoral Social y lideresas



facilitador deberá ver las veces que se equivocan e intervenir para recordar y retroalimentar el aprendizajes sobre las seis leyes.

5. Finalmente se les da un resumen de estas seis leyes con los dibujos que hacen referencia a cada ley en una hoja papel bond.
6. Haciendo énfasis de la importancia de hacer valer los derechos de la mujer por medio de la denuncia.

Se procede a jugar “ saltando al ritmo de la denuncia para ello se necesita:

7. Que él o la facilitadora extienda la manta vinílica grande sobre la ruta de la denuncia representada en iconos.
8. Este juego consiste en que deben lanzar una piedrecita en el primer cuadro de la ruta de denuncia y saltar hacia él.
Diciendo en voz alta “no más violencia denunciemos con la ayuda de” tendrán que decir el nombre del actor o institución en la que está parada.
9. Así sucesivamente solamente podrán poner los dos pies en las partes del esquema, donde hay dúos de figuras.

10. todas la lideresas deben participar en el juego esto con el fin primordial de posicionar en su mente este esquema mental de la ruta de la denuncia y logren un empoderamiento del tema de una forma dinámica, en ningún momento se busca volverlas expertas en el tema solamente hacerles saber que si alguna es víctima de violencia no está sola hay leyes e instituciones de las que pueden obtener ayuda para salir de



**POSTES
DIAGNÓSTICO
DE
CONOCIMIENTOS
SOBRE EL TEMA
A LAS
PARTICIPANTES**



esta problemática.

11. Se hace un reflexión final por todas las participantes y facilitadoras sobre la importancia de la denuncia, cuáles son las seis leyes que amparan el cumplimiento de sus derechos y las instituciones que las pueden ayudar.
12. Al finalizar se hace énfasis en el comportamiento que debe poner en práctica la víctima al momento que denuncia; ya que este incide en un 50% por ciento del éxito de la resolución del problema, deben tener una actitud de obediencia hacia las instituciones que la ayudaran con el proceso legal ya que todo lo que se les soliciten hacer es porque en las leyes lo establecen, muchas veces se comete el error de que la víctima deja a medias el proceso o no quiere hacer los trámites que ameritan, o vuelven con el agresor.

FASE 4 EVALUACION: Reconocer si los objetivos planificados se lograron alcanzar.

Por medio del aprendizaje experimental:

1. Se organizan tres grupos de lideresas.
2. Se les indica que deben elegir a una representante para el sorteo de dos casos que deben de dramatizar.
3. Se les entrega a cada representante los dos casos que deben presentar.
4. A los tres grupos se les da lectura a los dos casos que deben de dramatizar.
5. Se les cede 5 minutos para organizarse y 15 minutos para presentar los dos casos por grupo.
6. Se realizan las presentaciones por las lideresas

Seis casos escritos que hagan referencia al incumplimiento de las seis leyes enseñadas. (Deben de ser casos sencillos, cortos, entendibles en donde se visualice la omisión del derecho principal por el que vela cada ley.

1 hora

Equipo facilitador de pastoral social y lideresas

y al finalizar cada caso la facilitadora interviene para preguntarles que ley sanciona este caso esta pregunta se realizara por cada caso que se presente, en donde la o el facilitador deberá aprovechar para consolidar y reforzar sus conocimientos sobre esta ley.

7. Para la evaluación de la ruta de la denuncia se les planteara la siguiente interrogante ¿Qué instituciones y actores claves que les pueden proporcionar ayuda en la ruta a la denuncia?

ACUERDO Y COMPROMISOS



CIERRE DE ACTIVIDAD

Lluvia de ideas

Metodología:

1. Establecer próxima fecha y lugar de capacitación
2. Coordinar la alimentación
3. Solicitar materiales para próxima actividad.

Oración de cierre

Papelógrafo, marcador, Maskin tape, hoja de campo, agenda o planificador.

Humano

10 minutos

10 minutos

Equipo facilitador de pastoral social

Equipo facilitador de pastoral social

1.6 SISTEMA POLÍTICO

No. DE PERSONAS A PARTICIPAR: mínimo 30 y máximo 35.



Propósito: Lideresas conceptualizan el sistema político y reconocen que son parte de este sistema.

IDEAS CLAVES

- ✚ Política: es un sistema de administración del país donde se dan conocimientos teóricos y prácticos para el manejo correcto de los recursos de un país designando autoridades representativas de todo el pueblo.³⁴
- ✚ Todos los ciudadanos somos políticos. Se tienen la idea errónea que únicamente son políticos las personas que son parte de las campañas electorales, cuando este es solamente un proceso que se da en el mundo de la política.
- ✚ La política debería vela por el bienestar de toda la población por medio del cumplimiento de los derechos humanos individuales y colectivos sin discriminación de género, raza, etnia, religión.
- ✚ La política establece órdenes y jerarquías por medio de autoridades e instituciones, no para marcar superioridad todo lo contrario para dar un servicio de calidad a la población, brindándole los servicios indispensables; salud y asistencia social, ciencia y cultura, educación, y seguridad.
- ✚ El uso adecuado de la política es responsabilidad de las autoridades que conforman el estado y de toda la sociedad civil, mediante el involucramiento de ambas partes en la administración e inversión correcta de proyectos que realmente respondan a las necesidades de la población.
- ✚ El instrumento de la participación ciudadana son las políticas públicas.



³⁴ OAS "Todos los ciudadanos somos políticos. Se tienen la idea errónea que únicamente son políticos las personas que son parte de las campañas electorales, cuando este es solamente un proceso que se da en el mundo de la política." (en línea) Disponible en: www.oas.org/electoralmissions/MisionesElectorales/Guatemala2007/FichaT%C3%A9cnica/SistemaPol%C3%ADtico/tabid/209/language/es-ES/Default.aspx (fecha de consulta 24 de marzo, 2014).



Tiempo: 8:30 a 12:50 horas.



ACTIVIDAD / TEMA	TÉCNICA/ PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
INSCRIPCIÓN DE PARTICIPANTES	Llenado de planillas 	Formato de planilla, lapiceros, marcadores, almohadilla y gafetes	20 minutos	Equipo facilitador de Pastoral Social
BIENVENIDA AL TALLER. OBJETIVO DEL TALLER. EXPECTATIVAS DE LOS PARTICIPANTES	Se les da la bienvenida a las participantes conjuntamente con una lideresa para promover el pro positivismo, la o el facilitador siempre deberá dar a conocer su nombre y el objetivo del taller por medio del ejercicio de recortes; en donde él o la facilitadora interviene con una lideresa dando la bienvenida y presentación del objetivo del taller. Por medio de recortes en el periódico se les solicita a las participantes que identifiquen y recorten dibujos relacionados a ¿Cómo ellas quisieran estar dentro del taller? Para capturar las expectativas de las participantes.	Humano, periódico, pegamento, papelógrafos y marcadores.	25 minutos	Equipo facilitador y/o facilitadora de Pastoral Social y lideresa comunitaria
 ORACIÓN 	Se invita a una de las lideresas que pase enfrente a dirigir la oración “sobre nuestro país Guatemala” al recordar que todo orden territorial, autoridades fue impuesto por Dios por lo tanto debemos pedir por la sabiduría e inteligencia para que las autoridades y la población dirijan de manera correcta el país. Se encenderá una veladora azul en el centro de un	Biblia, documento de reflexión, veladora azul,	20 minutos	Lideresas comunitarias con apoyo de facilitador y/o facilitadora de pastoral social

**PRETEST
DIAGNÓSTICO
DE
CONOCIMIENTOS
SOBRE EL TEMA
A LAS
PARTICIPANTES**

círculo conformado por las lideresas.
Se le da lectura al principio bíblico: El pueblo es Dios: bajo las normas de una alianza. Yahveh tu Dios te manda hoy practicar estos preceptos y estas normas; las guardarás y las practicarás con todo tu corazón y con toda tu alma. Has hecho decir a Yahveh que él será tu Dios. Y Yahveh te ha hecho decir hoy que serás su pueblo propio, como él te ha dicho - tú deberás guardar todos sus mandamientos.³⁵ (Dt.26:16-18; Jer 31:33)
Esta lectura nos enmarca la importancia que tiene la organización y coordinación de las diferentes instancias para el desarrollo del país, lo cual está establecido por la ley divina sujetarse a ellas como población.

FASE 1 ARTICULACION: Trabajo coordinado y recíproco entre participantes y facilitador.

1. Por medio de la dinamica “el baile preguntón” se les solicita a las participantes que se pongan de pie, se verifica que el número del grupo sea impar, de ser un número par la o el facilitador se integra, todas deberán formar parejas, el facilitador o facilitadora deberá bailar con una escoba.
2. Se les pondrá una canción para que puedan bailar y entrar en armonía, cada dos minutos se parara la musica y todos deberán de cambiar de pareja, la participante que se queden sin pareja

Reproductor de audio, bocinas, canciones seleccionadas para bailar, una escoba, papelografo y marcadores.

10 minutos

Equipo facilitador y lideresas.

³⁵ DEUTERONOMIO la Santa Biblia Católica Online “Yahveh tu Dios te manda hoy practicar estos preceptos y estas normas”. (en línea) Disponible <http://www.bibliacatolica.com.br/la-biblia-de-jerusalen/i-filipenses/2/#.U6MernJ5N0U>



CONCEPTUALIZACIÓN DEL SISTEMA POLÍTICO Y SUS ESCENARIOS DE TOMA DE DECISIÓN.



debera contestar una pregunta ¿Qué ha escuchado sobre política? o ¿Qué creé que es política? Se pondrá como regla; que no se pueden repetir las opiniones.

3. Y de penitencia bailarán con una escoba, así sucesivamente, hasta que por lo menos cinco lideresas hayan contestado la pregunta. La respuesta de las lideresas deberán escribirse en un papelógrafo por el o la facilitadora.

FASE 2 RECONOCIMIENTO: El facilitador toma una actitud crítica sobre el tema y potencializa lo que las lideresas ya saben de la temática.

Se les da a conocer la conceptualización de política: La política es el sistema que se encarga de la “correcta” administración de los recursos del país en coordinación mutua y reciproca con el estado y la sociedad civil en sus diferentes organizaciones.

Se entra a un análisis del tema por medio de la asimilación y comparación del funcionamiento del cuerpo humano.

1. Se hace reflexión; como el cuerpo humano funciona mediante todos los órganos del cuerpo, donde todos juegan un papel importante y trascendental, sin uno de ellos no funciona correctamente todo el sistema se descontrola y es cuando las personas se enferman.
2. Por medio de esquemas mentales se compara el sistema político con el cuerpo humano que está compuesto por una serie de órganos indispensables para su correcto funcionamiento (corazón, mente, hígado, estomago, pulmones,

Figura de la silueta del cuerpo humano con algunos órganos y el mapa de Guatemala representando las macro organizaciones del sistema político: el estado y la sociedad civil. Con cada uno de sus escenarios de toma de decisión de ambas partes, papelógrafos y marcadores.

1 hora

Equipo facilitador de Pastoral Social y lideresas.



etc.) al momento que deje de funcionar uno de estos se descontrola el cuerpo humano, esto sucede con el sistema político del país de Guatemala, en el que todos los guatemaltecos estamos inmersos en dos macro organizaciones: el estado y sociedad civil en donde cada ciudadano ejerce un rol o un papel importante dentro de la sociedad desde el presidente de la República de Guatemala hasta la población en general.

3. Por medio de la ejemplificación de las actividades que realizan las organización se darán a conocer los escenarios de toma de decisiones del estado, los cuales son:

- Organismo ejecutivo, legislativo y judicial,
- gobiernos municipales conformados por alcaldías y sus consejos.
- Consejos de Desarrollo en sus cinco niveles: COCODES, COMUDES, CODEDES, COREDES, CONADE.
- Entidades autónomas: integradas por el Ministerio Público, universidad de San Carlos de Guatemala, Procuraduría de Derechos Humanos, academia de lenguas mayas, entre otros.

4. Por medio de la ejemplificación de organizaciones existentes en el contexto de la comunidad en que se implementara dicha capacitación se dará a conocer los escenarios de toma de decisiones de la sociedad civil:

- Organizaciones o Asociaciones
- Comités de mejoramiento, etc.
- Cooperativas
- Autoridades tradicionales

- Movimientos sindicales
- Iglesias
- Grupos deportivos
- La familia
- Los medios de comunicación

5. Se debe hacer énfasis en la importancia de participar en el sistema político en el que funciona el estado, se finaliza reflexionando que estamos inmersos y somos parte de este sistema desempeñando diferentes roles como ciudadanos desde que participamos en reuniones de COCODES hasta el momento en que recibimos el agua potable en nuestras casas. Por ello debemos quitarnos la idea errónea de pensar que los políticos únicamente son las personas que participan en las campañas electorales para postularse.

RECESO

**JUEGO Y
DINÁMICA PARA
UN MEJOR
ENTENDIMIENTO
DEL SISTEMA
POLÍTICO Y LOS
ESCENARIOS DE
TOMA DE
DECISIÓN.**



FASE 3 COMUNICACIÓN: Mejorar las relaciones con todos los participantes mediante actividades prácticas.

Por medio del juego laberinto humano:
Todas deberán formar un círculo agarradas de las manos quien dirige y va a ser la punta, empieza a pasar por arriba, por abajo, por donde quiera. Sin soltarse de las manos todas la siguen. Cuando todas estén enredadas, se pide que se vuelvan a la posición inicial, sin soltarse.

Reflexión: se sensibiliza a las participantes sobre la importancia que tienen las instituciones, los organismos, los consejos, instituciones, organizaciones e instituciones para que se atiendan las necesidades de la población en general por medio de la administración correcta de los recursos del país por ello la importancia que cada persona ejerza su responsabilidad desde el rol que desempeña dentro de la sociedad.

En este caso en que las lideresas conforman un grupo de la Pastoral Social Diócesis de la Verpaz, son parte de los escenarios de toma de decisión como; familia y una organización de la iglesia católica. Haciendo énfasis en las dos macro organizaciones que conforman el sistema político que son: el estado y la sociedad civil.

Humano.

1 hora

Equipo facilitador de Pastoral Social y lideresas

**POSTES
RETROALIMENTACIÓN Y
EVALUACIÓN**



**ACUERDO Y
COMPROMISOS**



**CIERRE DE
ACTIVIDAD**

FASE 4 EVALUACION: Reconocer si los objetivos planificados se lograron alcanzar.

Se les solicita a las participantes que dibujen en una hoja lo que aprendieron del taller y que cada quien en plenaria pase a decir el significado de su dibujo en plenaria, para que se vaya retroalimentado el aprendizaje.

Lluvia de ideas
Metodología:

4. Establecer próxima fecha y lugar de capacitación
5. Coordinar la alimentación
6. Solicitar materiales para próxima actividad.

Oración de cierre

35 hojas recicladas en oficina y 35 lápices

1 hora

todos

Papelografo, marcador, Maskin tape, hoja de campo, agenda o planificador.

10 minutos

Equipo facilitador de pastoral social

Humano

10 minutos

Equipo facilitador de pastoral social

1.7 PARTICIPACIÓN CIUDADANA

No. DE PERSONAS A PARTICIPAR: mínimo 30 y máximo 35.



Propósito: Lideresas conceptualizan la participación ciudadana y entienden su importancia.

IDEAS CLAVES

- ✚ La participación ciudadana: es tener y voz voto en la toma de decisiones de los proyectos de desarrollo de nuestra comunidad.
- ✚ La participación ciudadana se puede ejercer de manera individual o colectiva.³⁶
- ✚ El involucramiento en los proyectos de desarrollo de nuestra comunidad es un derecho y una responsabilidad que se debe cumplir.
- ✚ Desde el momento que surge la idea de un proyecto hasta que finaliza, la población debe de estar involucrada para velar por el correcto uso y manejo de los recursos, así mismo deberá verificar que los proyectos respondan a las necesidades de quienes están dirigidas las proyecciones.
- ✚ Los proyectos no solo son de construcciones de carreteras y escuelas, existen proyectos de educación como por ejemplo capacitaciones de maestros, enviar medicamentos alguna comunidad.
- ✚ El desarrollo de su comunidad no solo depende de las autoridades, depende también de su población al momento dar conocer sus necesidades.
- ✚ El fundamento de la participación ciudadana es proponer soluciones a los problemas que se presentan dentro nuestra comunidad no basta con velar por la correcta inversión de los recursos financieros o con decir solamente que les falta o afecta; corresponde proponer soluciones a los problemas.(participación activa)
- ✚ la población no debe someterse a la voluntad de las autoridades, todo lo contrario las autoridades deben luchar por entender y atender las demandas de la población procurando el bienestar integral de los ciudadanos.
- ✚ La participación ciudadana prevalece mediante la unión y organización de la población en dar a conocer sus descontentos, propuestas de beneficio que atiendan a necesidades reales y sentidas.
- ✚ En el marco legal se reconoce la importancia de la participación de las mujeres en la toma de decisión en la administración pública.



³⁶PARTICIPACIÓN CIUDADANA "la organización de la población". (en línea) Disponible en:www.amschool.edu.sv/paes/civica/participaci%C3%B3n_democr%C3%A1tica.htm(fecha de consulta 2 de abril, 2014).



Tiempo: 8:30 a 12:50 horas.



ACTIVIDAD / TEMA	TÉCNICA/ PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
INSCRIPCIÓN DE PARTICIPANTES	Llenado de planillas 	Formato de planilla, lapiceros, marcadores, almohadilla y gafetes	20 minutos	Equipo facilitador de Pastoral Social
BIENVENIDA AL TALLER. OBJETIVO DEL TALLER. EXPECTATIVAS DE LOS PARTICIPANTES 	Se da la bienvenida por medio de la dinámica “cambiémonos el nombre” : 1. la o el facilitador se presentará el objetivo. 2. La facilitadora explica a las participantes que deben formar un círculo tomando la distancia de un brazo, la facilitadora se queda en medio del círculo. 3. La o el facilitador les coloca a cada una de las participantes un nuevo nombre. 4. En el momento que la facilitadora empiece a mencionar los nombres tendrá que salir del círculo obedeciendo al nombre que se les asigne durante la dinámica en caso contrario alguien respondiera a su verdadero nombre deberá contestar la siguiente pregunta ¿Qué espera del taller? Así sucesivamente hasta que seis lideresas hayan dado respuesta	Humano	25 minutos	Equipo facilitador y/o facilitadora de Pastoral Social y lideresas.

ORACIÓN



Se invita a una voluntaria que haga la oración dando gracias a Dios por el día, posteriormente la o el facilitador da la lectura de la porción bíblica: Isaías 43: 8-9

8 Sacad al pueblo ciego que tiene ojos, y a los sordos que tienen oídos.

9 Congréguese a una todas las naciones, y júntense todos los pueblos. ¿Quién de ellos hay que nos dé nuevas de esto, y que nos haga oír las cosas primeras? Presenten sus testigos, y justifíquense; oigan, y digan: Verdad es.³⁷

Reflexión: este versículo invita hacer parte del sistema político, al dejar a un lado la irresponsabilidad de ejercer obligaciones y derechos para que se efectúen un participación activa dentro del sistema político que administra los recursos del país para que conjuntamente busquen el desarrollo de los pueblos.

Biblia, documento de reflexión

20 minutos

Lideresa comunitaria con apoyo de facilitador y/o facilitadora de pastoral social

PRETEST DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTOS SOBRE EL TEMA A LAS PARTICIPANTES



FASE 1 ARTICULACIÓN: Trabajo coordinado y recíproco entre participantes y facilitador.

Por medio de una lluvia de ideas se capturan los conocimientos de las lideresas al plantear las siguientes preguntas:

¿Qué es participación ciudadana?

¿Por qué es importante la participación ciudadana?

Las ideas de las lideras deberán ser escritas en un papelógrafo.

Marcadores y papelógrafo, Maskin tape.

10 minutos

Equipo facilitador y lideresas.

³⁷ISAÍAS la Santa Biblia Católica Online “Sacad al pueblo ciego que tiene ojos”. (en línea) Disponible <http://www.bibliacatolica.com.br/la-biblia-de-jerusalen/i-filipenses/2/#.U6MernJ5N0U>

**CONCEPTUALIZACIÓN
DE “PARTICIPACIÓN
CIUDADANA”**



FASE 2 RECONOCIMIENTO: El facilitador toma una actitud crítica sobre el tema y potencializa lo que las lideresas ya saben de la temática.

Se les da a conocer las conceptualizaciones por medio del análisis vivencial de las actividades cotidianas que se realizan dentro su comunidad.

Preguntándoles ¿quienes son parte del COCODE de su comunidad? ¿Quiénes han asistido a las asambleas generales de su comunidad? ¿Quiénes han ido a votar para las elecciones de las autoridades? ¿Quiénes han ido a pagar el servicio de agua potable? ¿Quiénes tienen Documento Personal de Identificación (DPI) ? ¿Quiénes han sacado certificaciones de nacimiento de sus hijos e hijas?

Mediante las respuestas se hace la reflexión que la participación ciudadana: es cumplir con las responsabilidades y ejercer nuestros derechos desde el lugar donde vivimos con el fin primordial de promover el desarrollo. Todos somos ciudadanos y cuando interactuamos en nuestro diario vivir ejercemos nuestra participación ciudadana.

La participación ciudadana: es tener y voz voto en la toma de decisiones de los proyectos de desarrollo de nuestra comunidad.

La importancia de la participación es alcanzar el desarrollo de la comunidad a la que pertenecemos es

Papelógrafos
marcadores,
tape.

y
Maskin

1 hora

Equipo facilitador
de Pastoral
Social y lideresas

por ello que debe ser bajo un principio de ser propositivo: lo que significa dar a conocer los problemas de las comunidades pero que la misma población proponga las soluciones ya que los únicos que entienden los problemas son las personas que los enfrentan.

La organización más cercana que tiene la población para ejercer la participación ciudadana es el COCODE de su comunidad

RECESO

FASE 3 COMUNICACIÓN: Mejorar las relaciones con todos los participantes mediante actividades prácticas.

Por medio de la dinámica “construyamos una comunidad ideal”

Se solicita a las participantes que den a conocer en plenaria ¿cómo han soñado que sea su comunidad? ¿y cómo creen que se puede lograr? En base a los comentarios de las líderes se llegará a la reflexión que para alcanzar el mejoramiento de su comunidad es necesario efectuar una participación activa que implica tener voz y voto en las decisiones de la administración pública de los recursos del país para ello es sumamente importante estar informado de todo lo que sucede en la administración para que el pueblo pueda pronunciarse.

FASE 4 EVALUACION: Reconocer si los objetivos planificados se lograron alcanzar.

Papelógrafos y marcadores, tape

Maskin

1 hora

Equipo facilitador de Pastoral Social y líderes

Un papelógrafo con el dibujo de una silueta poniendo las partes

1 hora

Equipo facilitador de pastoral social y líderes

EJERCICIO INTERPRETATIVO PARA UN MEJOR ENTENDIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA.



POSTEST RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN



ACUERDO Y COMPROMISOS



Por medio de la dinámica “lo que aprendí hoy”

Oídos- ¿Que escuche hoy que no olvidaré nunca?

Manos- ¿Qué hicieron hoy y continuarán haciendo?

Cabeza-¿tres ideas principales que me quedaron producto del taller?

Ojos- ¿dos cosas que vieron en el taller que los impresionaron?

Corazón: ¿alguna cosa que vio que le causó mucha alegría?

Pies: ¿una cosa que podrá en marcha a partir de este taller?

Todas las respuestas se deberán anotar en las partes del cuerpo correspondientes.

Lluvia de ideas

Metodología:

7. Establecer próxima fecha y lugar de capacitación

8. Coordinar la alimentación

9. Solicitar materiales para próxima actividad.

que se mencionaran en la evaluación, marcadores.

Papelógrafo, marcador, Maskin tape, hoja de campo, agenda o planificador.

10 minutos

Equipo facilitador de pastoral social y lideresas.

1.8 PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

No. DE PERSONAS A PARTICIPAR: mínimo 30 y máximo 35.



Propósito: Lideresas reconocen la importancia de luchar por una participación democrática.

IDEAS CLAVES

- ✚ La democracia es la libertad e igualdad de participación ciudadana en la toma de decisiones de la administración de los recursos del estado, sin discriminación, distinción de clase social, raza, religión o género.³⁸
- ✚ Los recursos del estado son recaudados por medio de los impuestos que todos los ciudadanos pagan.
- ✚ La base legal que ampara la participación democrática de la mujer y de los hombres es el cumplimiento de los derechos.
- ✚ El indicador que determina el éxito de la participación democrática es “la organización de la población”.
- ✚ La participación democrática la podemos realizar mediante: el voto, la consulta popular, cabildeo abierto, debate.
- ✚ Las mujeres participan en la toma de decisiones políticas cuando conforman alguna organización de sociedad civil, o es elegida y acepta un cargo gubernamental, cuando votamos para las elecciones de autoridades.
- ✚ Todos los ciudadanos tienen derecho a elegir y ser electos en cargos públicos para velar por la correcta administración e inversión de los recursos del país.
- ✚ Las mujeres participan en la toma de decisiones políticas cuando conforman alguna organización de sociedad civil, o son elegidas y aceptan ejercer algún cargo gubernamental, cuando votan para las elecciones de autoridades bajo criterio propio afirmando la autonomía de su pensamiento y al proponer de forma positiva para disminuir las problemáticas sociales.
- ✚ La incidencia política: es la facultad de influir en la toma de decisiones políticas para beneficiar a los sectores necesitados de la población.
- ✚ Para lograr la incidencia política es necesario que las personas y grupos tengan la capacidad de proponer proyectos, capacidad de consultar y negociar.



³⁸PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA. El indicador que determina el éxito de la participación democrática es “la organización de la población”. (en línea) Disponible en: www.amschool.edu.sv/paes/civica/participaci%C3%B3n_democr%C3%A1tica.htm (fecha de consulta 2 de abril, 2014).



Tiempo: 8:30 a 12:50 horas.



ACTIVIDAD / TEMA	TÉCNICA/ PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
INSCRIPCIÓN DE PARTICIPANTES	Llenado de planillas 	Formato de planilla, lapiceros, marcadores, almohadilla y gafetes	30 minutos	Equipo facilitador de Pastoral Social
BIENVENIDA AL TALLER. OBJETIVO DEL TALLER. EXPECTATIVAS DE LOS PARTICIPANTES 	El o la facilitadora se presenta y da a conocer el objetivo de la capacitación por medio de la dinámica “la silla voladora”: 1. Se le solicita a cinco participantes que pasen enfrente. 2. Se le pide a una de las participantes que tome asiento. 3. Posteriormente se le solicita a las cuatro participantes que carguen a la que está sentada. 4. Para que cumplan las indicaciones que serán formuladas por la o el facilitador, por ejemplo “toquen la ventana blanca”, (todos los participantes cargan a la que está sentada en la silla y se dirigen así donde está la ventana. 5. Y sucesivamente hasta que cumplan cinco indicaciones. 6. Finalmente la facilitadora o el facilitador interviene dando a conocer su nombre y objetivo del taller haciendo énfasis en la dinámica que hace referencia a la participación ciudadana ya que las lideresas que cargaban representan a las autoridades de nuestras comunidades y la que	Humano, una silla.	1 hora y 15 minutos	Equipo facilitador y/o facilitadora de Pastoral Social y líder comunitaria

estaba sentada a la población en general, y ese mismo papel es el que deben jugar las autoridades deben esforzarse por atender las necesidades sentidas de la población. Pero para ello es importante y necesario que la población se una y organicen para que efectúe su participación en la toma de decisiones en los proyectos para su comunidad.

ORACIÓN



1. Se encienden cuatro veladoras; por las mujeres mayores del grupo en posición a los cuatro puntos cardinales, conjuntamente se le agradece a Dios por la oportunidad de estar presentes.
2. lectura a la porción de la palabra: Jeremías 1:9-10. 9 Entonces Yavé extendió su mano y me tocó la boca, diciéndome: «En este momento pongo mis palabras en tu boca. 10 En este día te encargo los pueblos y las naciones: Arrancarás y derribarás, perderás y destruirás, edificarás y plantarás.³⁹
3. Reflexión de la lectura: esta lectura hace referencia a que como país todos tienen un propósito de alcanzar el bien común, pero a ello es necesario no pasar desapercibidos es prioritario que participen en su administración e inversión de recursos del país hombres y mujeres respetando los distintos escenarios de participación.

Biblia, documento de reflexión, velas, altar con símbolos comunitarios

20 minutos

Lideresa comunitaria con apoyo de facilitador y/o facilitadora de pastoral social

PRETEST

FASE 1 ARTICULACION: Trabajo coordinado y

Marcadores y

10 minutos

Equipo facilitador

³⁹ JEREMÍAS la Santa Biblia Católica Online “En este día te encargo los pueblos y las naciones: Arrancarás y derribarás, perderás y destruirás, edificarás y plantarás”. (en línea) Disponible <http://www.bibliacatolica.com.br/la-biblia-de-jerusalen/i-filipenses/2/#.U6MernJ5N0U>

DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTOS SOBRE EL TEMA A LAS PARTICIPANTES



CONCEPTUALIZACIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA



DINÁMICA PARA PONER EN PRÁCTICA LA

recíproco entre participantes y facilitador.

Por medio de una lluvia de la dinámica se les plantea las siguientes interrogantes:

- ¿Qué es democracia?
- ¿Qué es participación democrática?
- ¿Qué es organización?

FASE 2 RECONOCIMIENTO: El facilitador toma una actitud crítica sobre el tema y potencializa lo que las lideresas ya saben de la temática.

Cada participante deberá de dibujar una experiencia de vida que le haya impactado de manera positiva a nivel comunitario luego lo discuten en grupo y seleccionan el de mayor impacto para discutir, al final se socializa en plenaria; la o el facilitador da a conocer que de esa manera se inicia una participación democrática.

Dándoles a conocer la conceptualización de participación democrática: “es ejercer voz y voto en la administración pública de forma coordinada y organizada en los diferentes escenarios de toma de decisiones públicas”. Se debe hacer énfasis que la democracia; se manifiesta en el liderazgo que ejercer las distintas organizaciones de la sociedad civil o ejercer algún cargo gubernamental.

RECESO

FASE 3 COMUNICACIÓN: Mejorar las relaciones con todos los participantes mediante actividades

papelógrafo

y lideresas.

De 30 a 35 hojas recicladas.
30 a 35 lápices, papelógrafos y marcadores.

1 hora

Equipo facilitador de Pastoral Social

Papelógrafos y marcadores.

y

1 hora

Equipo facilitador de Pastoral

**CONCEPTUALIZACIÓN
DE
PARTICIPACIÓN
CIUDADANA**



prácticas.

Dinámica “buscando el líder”

Se le indica a un participante que salga fuera del salón mientras que adentro buscará una líder, posteriormente toda acción que haga la líder, las demás la imitaran mientras que la que está afuera busca en el grupo a la que se debe guiar.

Las lideresas deberán dar a conocer ¿Qué características visualizaron en la lideresa? y ¿Qué características agregaría para ejercer un buen liderazgo democrático.

Reflexión: se hace referencia que la mayor manifestación de la democracia es la organización de las comunidades pronunciándose con el fin primordial de contribuir al desarrollo. Y para ello es necesario que exista liderazgo con capacidad de mover voluntades, dirigir grupos y tomar dediciones con el fin primordial de incidir (influir en la toma decisiones públicas considerando las necesidades de la población)

FASE 4 EVALUACION: Reconocer si los objetivos planificados se lograron alcanzar.

Al finalizar el taller los participantes deberán de ir a buscar una hoja de un árbol que tenga tres puntas luego al regresar responde a tres cuestionamientos

¿A qué vine hoy?

¿Que aprendí hoy?

¿Y qué pondré en práctica?

Las respuestas deberán ser anotadas por el o la facilitadora en un papelógrafo.

Social y lideresas.

**POSTEST
RETROALIMENTACIÓN
Y EVALUACIÓN**



Humano, papelografo, y marcadores

30 minutos

Equipo facilitador de pastoral social y lideresas

ACUERDO Y COMPROMISOS

Técnica: Lluvia de ideas

Establecer próxima fecha y lugar de capacitación

Papelógrafo, marcador,

Maskin

10 minutos

Equipo facilitador de pastoral social

PARA EL PRÓXIMO TALLER.



CIERRE DE ACTIVIDAD

Coordinar la alimentación
Solicitar materiales para próxima actividad.

tape, hoja de campo,
agenda o planificador.

Oración de cierre

Humano

12:40 A
12: 50

Equipo facilitador
de pastoral social

MARCO LEGAL QUE AMPARA A LAS MUJERES QUE SUFREN VIOLENCIA

A nivel internacional respaldan el abordaje de la problemática de violencia contra la mujer por medio de la educación:

- ✓ Declaración universal de los derechos humanos ⁴⁰

Artículo 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.

Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 22: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.
- ✓ Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales art.1 art. Cumplimiento de derechos sin discriminación alguna. ⁴¹
- ✓ Pacto internacional de derechos civiles y políticos: en su Artículo 14 toda persona son iguales ante los tribunales y cortes de justicia, Art18 toda persona tiene derecho a libertad de pensamiento, conciencia y de religión. art 26 todas las personas son iguales a la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.
- ✓ Carta de las naciones unidas: enmarcando como primer Propósito: Mantener la paz y la seguridad internacionales, y con tal fin: tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz; y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del derecho internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz;

40

ONU Declaración universal de los derechos humanos *en línea* **Disponible en** www.un.org/es/documents/sudhr/ *(fecha de consulta 2 de mayo, 2014)*

⁴¹Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales art.1 art. Cumplimiento de derechos sin discriminación alguna. *(en línea)* **Disponible en:** www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm *(fecha de consulta 2 de mayo, 2014)*

Artículo 55: inciso c). El respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.

- ✓ objetivo 3 del desarrollo del milenio: promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
- ✓ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación para la mujer. Artículo 1: toda mujer tiene derecho a participar libremente en los espacios políticos, económicos, sociales, culturales y civiles sin discriminación alguna.
- ✓ Convención sobre los derechos políticos de la mujer art.3 las mujeres tienen derecho a ocupar cargos públicos y ejercer todas las acciones públicas establecidas por la legislación nacional en igualdad de condiciones con hombres, sin discriminación alguna.
- ✓ Acuerdos de paz; Acuerdos sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria capítulo 1, democratización y desarrollo participativo artículo art. 1. La participación activa de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala y es obligación del estado promover la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer. Art. 13: democratización y desarrollo participativo: toda mujer al igual que el hombre tiene derecho a capacitación, vivienda, salud, trabajo, participación y legislación. capítulo VI artículo 59: todas las organizaciones gubernamentales y privadas deben favorecer la participación de la mujer como parte del fortalecimiento del poder civil.
- ✓ La ley Suprema de Guatemala, la constitución Política de la República Artículo 1.- Protección a la Persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común. Artículo 2.- Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. Artículo 3.- Derecho a la vida. El estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona. Artículo 4.- libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona debe ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

- ✓ Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer,⁴² Decreto No. 22-2008: Artículo 1. Objeto y fin de la ley. La presente ley tiene como objeto garantizar la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley, y de la ley, particularmente que cuando por condición de género, en las relaciones de poder y confianza, en el ámbito público y privado quien agrede, cometa en contra de ellas practica discriminatorias, de violencia física y psicológica, económica o de menosprecio de sus derechos.

El fin es promover y fomentar disposiciones orientadas a la erradicación de la violencia física, psicológica y sexual, económica o cualquier tipo de coacción en contra de las mujeres, garantizándoles una vida digna de violencia, según lo estipulado en la constitución política de la República e instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres ratificado por Guatemala.

Artículo 2. Aplicabilidad. Esta ley se aplicará cuando sea vulnerado el derecho de la mujer a una vida libre de violencia en sus diferentes manifestaciones, tanto en el ámbito público como el privado.

Artículo 3, inciso d) La mujer víctima de violencia tiene derechos a servicios sociales; atención médica y psicológica, apoyo social, seguimiento legal de las reclamaciones de los derechos de la mujer, apoyo a la formación e inserción laboral, asistencia de un intérprete.

e) femicidio; muerte violenta de una mujer, ocasionada en el contexto de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, en ejercicio del poder de género en contra de las mujeres

f) misoginia: odio, desprecio o subestimación a las mujeres por el solo hecho de serlo.

g) relaciones de poder: manifestaciones de control o dominio que conducen a la sumisión de la mujer y a la discriminación en su contra

h) resarcimiento de la víctima: se entenderá por resarcimiento el conjunto de medidas tendientes a aproximar la situación de la víctima al estado en que se encontraría de no haberse producido el hecho delictivo. El resarcimiento deberá caracterizarse por su integridad y comprende además de indemnizaciones de carácter económico, todas aquellas medidas tendientes a dotar la víctima de una reparación médica, psicológica, moral y social.

i) Víctima es la mujer de cualquier edad a quien se le infringe cualquier tipo de violencia.

j) violencia contra la mujer: toda acción u omisión basada en la pertinencia al sexo que tenga como resultado el daño inmediato o ulterior, sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico para la mujer, así como las

⁴²Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer *en línea*) Disponible en: www.oas.org/...Ley_contra_el_Femicidio/(*fecha de consulta 2 de mayo, 2014*)

amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad tanto si se producen en el ámbito público como en el ámbito privado.

k) violencia económica: acciones o emisiones que repercuten en el uso, goce, disponibilidad o accesibilidad de una mujer a los bienes materiales que le pertenecen por derecho, por vínculo matrimonial o unión de hecho, por capacidad o por herencia, causando deterioro, daño, transformación, sustracción, destrucción, retención o pérdida de objetos o bienes materiales propios o de grupo familiar, así como la retención de instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos.

l) violencia física: acciones de agresión en las que se utiliza la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia con la que se hace el daño, sufrimiento físico, lesiones o enfermedad de una mujer.

m) violencia psicológica o emocional: Acciones que pueden producir daño o sufrimiento, psicológico, o emocional a una mujer, a sus hijas o a sus hijos, así como las acciones, amenazas o violencia contra las hijas, los hijos u otros familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de la víctima, en ambos casos con el objetivo de intimidarla, menoscabar su autoestima o controlarla, la que sometida a ese clima emocional puede sufrir un progresivo debilitamiento psicológico con cuadros depresivos.

n) violencia sexual: Acciones de violencia física y psicológica cuya finalidad es vulnerar la libertad e indemnidad sexual de la mujer, incluyendo, la humillación sexual, la prostitución forzada y la denegación del derecho de hacer uso de métodos planificación familiar, tanto naturales como artificiales, o adoptar medidas de protección contra enfermedades de transmisión sexual.

- ✓ Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar: ARTÍCULO 2. De la aplicación de la presente ley. La presente ley regulará la aplicación de medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad, seguridad y dignidad de las víctimas de violencia intrafamiliar Asimismo tiene como objetivo brindar protección especial a mujeres, niños, niñas, jóvenes, ancianos y ancianas y personas, discapacitadas, tomando en consideración las situaciones específicas de cada caso. Las medidas de protección se aplicarán independientemente de las sanciones específicas establecidas por los Códigos Penal y Procesal Penal, en el caso de hechos constitutivos de delito o falta. Y en sus artículos del 4 al 11 explican la ruta de la denuncia que debe realizar la víctima.
- ✓ Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, Artículo 2. Principios. Son principios rectores de la presente Ley:
 - e) No discriminación: Toda persona víctima se considerará, en cualquier fase del procedimiento, sea penal o de protección especial, como víctima,

sin diferencia de sexo, edad, género, religión, etnia o cualquier otra condición.

- ✓ Ley de consejos urbano y rural, artículo 26: es derecho de las mujeres que participen y se les consulte todo lo que tiene que ver con el desarrollo de su comunidad o municipio.
- ✓ Ley de Desarrollo Social Dentro del artículo 16 de los sectores de especial atención, en el inciso 2 se establece que la política incluirá acciones y medidas para atender las demandas de las mujeres, promoverá condiciones de equidad así como la sanción de todo tipo de violencia, abuso y discriminación con atención a los convenios y tratados internacionales.
- ✓ Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer⁴³: Reconoce el carácter pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca, establece los principios, objetivos y ámbito de aplicación, acciones y mecanismos específicos en la vida familiar, educación, salud, trabajo y medio ambiente, prevención y erradicación de la violencia contra la mujer, acciones y mecanismos específicos en la esfera de la cultura y los medios de comunicación social, acciones y medidas específicas en la esfera económica y en la del poder político, acciones específicas para el cumplimiento de la ley.
- ✓ Ley de promoción educativa contra la discriminación art 1. Los ministerios de Educación y de Cultura y Deportes, promoverán programas tendientes hacia la eliminación de la discriminación étnica o racial, de género y toda forma de discriminación, con el objeto de que todos los guatemaltecos vivamos en armonía. Art. 2 es función del ministerio de educación incluir en el proceso de Reforma Educativa el enfoque a la eliminación de la discriminación en todas formas: en el nuevo currículo, en los materiales educativos y en las acciones de enseñanza-Aprendizaje. Art. 3. Los diferentes ministerios de Estado propiciarán acciones que se enmarquen en lo dictado por las convenciones para la eliminación de la discriminación, en todas sus formas, de tal manera que sus actuaciones se caractericen por el respeto, tolerancia, reconocimiento a la característica de Nación guatemalteca que es multilingüe, pluricultural y multiétnica, promoción de la dignidad y, en general, por la eliminación de discriminación racial y de género y toda forma de discriminación. Art.4 Los fondos para la implementación de programas para la eliminación de toda forma de

⁴³Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.", (en línea) Disponible en: www.oj.gob.gt/secretaria de la mujer/index(fecha de consulta 12 de enero, 2014)

discriminación deberán ser cubiertos por los ministerios de Educación y de Cultura y Deportes.

- ✓ El gobierno de Guatemala por medio de la SEPREM tiene el compromiso adquirido a nivel internacional y nacional a través de convenciones, conferencias etc; de implementar la política Nacional de Promoción y desarrollo integral de las mujeres y plan de equidad de oportunidades 2008-2023, para hacer efectivo el principio de la equidad real y efectiva entre y mujeres y hombres que a la vez viabilicen que en Guatemala cumplan con la plataforma para la acción mundial y otras de ámbito nacional e internacional.
- ✓ Guatemala cuenta con otras políticas, que aunque no son específicas, tienen ejes donde se incluyen a las mujeres. Dentro de estas se pueden mencionar las siguientes: Política de Desarrollo Rural, Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, Política Agraria, Política Educativa, Política Nacional de Descentralización y la Política Pública respecto de la prevención a las infecciones de transmisión sexual (ETS) y a la respuesta a la epidemia del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, aprobada en septiembre de 2005, en la que se establece la equidad como principio rector, determinando que el Estado debe generar las condiciones para que la población sin distinción de género, edad, etnia, nivel socio económico y lugar de residencia, tenga acceso seguro y oportuno a los alimentos, Política pública contra Trata de Personas y para la Protección Integral de las Víctimas y el Plan de Acción Estratégico 2007-2017.



Grupo Guatemalteco de Mujeres

¿Por qué la mujer no se va?



Grupo Guatemalteco de Mujeres, GGM
 2a. calle 8-28 zona 1, Edificio Los Cedros, Oficina 4-A • Teléfonos: 2250-0235 / 2230-2674 / 5308-6448
 Correo electrónico: ggms@inteln.net.gt • Apartado Postal: 3641

"Este proyecto es apoyado por el Fondo para el Empoderamiento de las Guatemaltecas (FEG) de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI) y la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI)".

Dra. Leonore Walker
 Tomado de:
 Sentir, pensar y enfrentar la Violencia
 CMF/ San José, Costa Rica
 1997

RESULTADO III
EQUIPO TÉCNICO
EMPODERADO DE LA
GUÍA METODOLOGICA
DISEÑADA

5.6 Fase IV: Equipo técnico empoderado de la guía metodológica diseñada y validada.

Resultado previstos

- Plan de sesión para el uso pertinente de la guía
- Taller para dar la inducción del uso adecuado de la metodología a los colaboradores de VCM.
- Monitoreo sobre la utilización de la guía metodológica de capacitación.
- Taller de retroalimentación para la utilización adecuada de la guía metodológica diseñada.

Resultado no previsto

- Se elaboró una metodología para el taller de inducción sobre la utilización de la guía metodológica previo al monitoreo.
- Se implementó un taller de inducción sobre la utilización de la guía metodológica previo al monitoreo con seis técnicos.

Indicador de éxito

- A mediados del mes de mayo del año 2014 el equipo técnico y lideresas de VCM contó con la Capacidad instalada en el manejo y utilización de la guía metodológica proporcionada.

Actividades

- Se realizó un taller para la inducción de la utilización correcta de la guía metodológica.
- Se contó con una herramienta de monitoreo de capacitación.
- Se implementó el monitoreo de la guía metodológica en dos comunidades
- Se realizó un taller para la retroalimentación de utilización correcta de la metodología asistiendo seis técnicos del proyecto.

INTRODUCCIÓN

El proyecto de Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de violencia contra la mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz, contempló como tercer resultado el empoderamiento del equipo técnico para el uso adecuado de la guía metodológica que ha sido diseñada, presentada y validada a nivel institucional durante el resultado dos. Es por ello que se continuó el proceso, con el empoderamiento del equipo por medio de la ejecución de tres actividades: taller de inducción para la utilización adecuada de la guía metodológica, el monitoreo de la implementación de la guía metodológica en dos capacitaciones comunitarias, y el taller de retroalimentación en el caso de encontrar debilidades.

Por medio de este resultado se logró fortalecer al equipo técnico en proceso de capacitación dirigido a lideresas, la inducción pertinente sobre la utilización de la guía dándoles a conocerla forma de implementar cada una de las actividades propuestas dentro de la guía metodológica y cuál es el objetivo que busca cada actividad, así mismo la vinculación entre los objetivos de la capacitación y del proyecto.

El énfasis en el empoderamiento de la guía metodológica fue lograr la implementación correcta de las actividades propuestas en la guía diseñada. A la vez aumento el interés, la creatividad, motivación, persistencia, perseverancia en el equipo para desempeñar su ardua labor de manera efectiva destacando la importancia que tiene la educación, hacia los sectores populares para lograr el desarrollo de Guatemala mediante criterios pedagógicos, didácticos, y andragógicos que permitan la promoción de cultura de las lideresa beneficiarias para asegurar que exista un impacto significativo desde el seno familiar de cada lideresa, propagándose por medio de las réplicas dentro las comunidades altaverapacences para disminuir los índices de violencia contra la mujer.

RESULTADO III

EQUIPO TÉCNICO EMPODERADO DE LA GUÍA METODOLÓGICA DISEÑADA

Para el uso efectivo de la guía metodológica de capacitación fue necesario más que una presentación, un análisis minucioso y exhaustivo de la guía para la comprensión de cada uno de los pasos a implementar por cada sesión educativa; por medio de un taller en donde se les entregó la guía metodológica al equipo técnico de los componentes; Violencia Contra la Mujer (VCM), VIH-VIH avanzado, Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas para que le dieran lectura al documento y conocerlo a fondo en lo que respecta a la utilización adecuada de herramientas, técnicas, y estrategias que se proponen en cada sesión.

La metodología que se utilizó fue de tipo magistral y vivencial acorde al nivel académico del equipo técnico, por medio de diapositivas power point se proyectó el diseño de la guía por cada sesión, se realizó la demostración en plenaria de los pasos que más inquietud causaron en el equipo para contribuir a un real empoderamiento sobre la utilización de la guía. Lo que permitió fortalecer al equipo técnico en el aumento de capacidades como facilitadores del proceso enseñanza-aprendizaje.

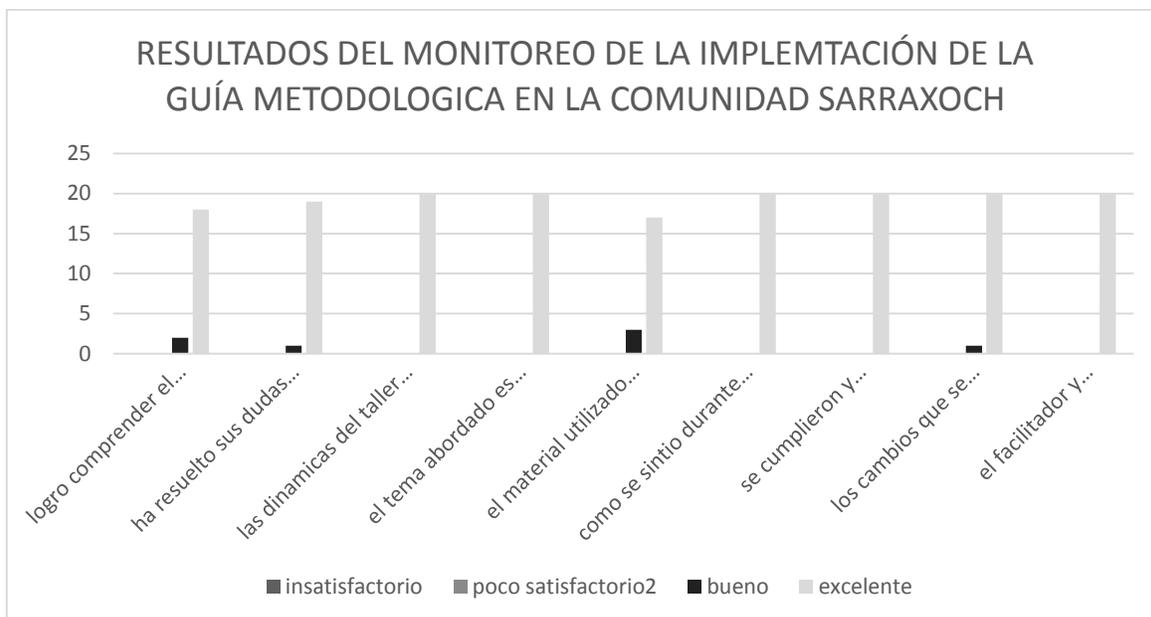
En dicho taller de inducción hicieron presencia cuatro facilitadoras, un facilitador y la coordinadora general del proyecto; en donde la explicación fue el fundamento de la actividad, momento en que la estudiante de PPS II, hizo énfasis en exhortar que todas las actividades que se ejecutaran durante el proceso de capacitación deben estar enfocadas al cumplimiento de los objetivos del proyecto y respetar la cultura institucional, para realmente gerenciar este proceso educativo al desarrollo de las mujeres comunitarias y así de esta manera tener un impacto significativo en la sociedad.

Por ello la importancia de la utilización de la guía metodológica, recurso que promueve un escenario ideal en cada una de las sesiones educativas, con un ambiente dinámico y motivador lo que provocó en el proceso de capacitación la

dirección a un escenario con fundamento pedagógico, didáctico y andragógico por medio de la implementación de dinámicas de coordinación y organización, análisis general, comunicación, por abstracción, de presentación, y motivación. Al enriquecer el proceso con ejercicios y materiales didácticos contextualizados. Fue imprescindible un taller de inducción, de esta manera asegurar el éxito del proyecto debido a que no es suficiente con la dotación de la guía metodológica, fue necesario instalar y promover nuevas capacidades para capacitar al equipo facilitador empoderándolos de la utilización en donde se obtuvo un aprendizaje significativo.

Se realizó un monitoreo, ya que su importancia consistió en que la estudiante de PPS II pudiera verificar si la utilización de la guía metodológica es correcta, con el fin de disminuir las dificultades que podrían interferir en el éxito del proyecto. Mediante la retroalimentación oportuna si fuera necesario, en el caso que pudieran existir debilidades en su utilización mediante un taller.

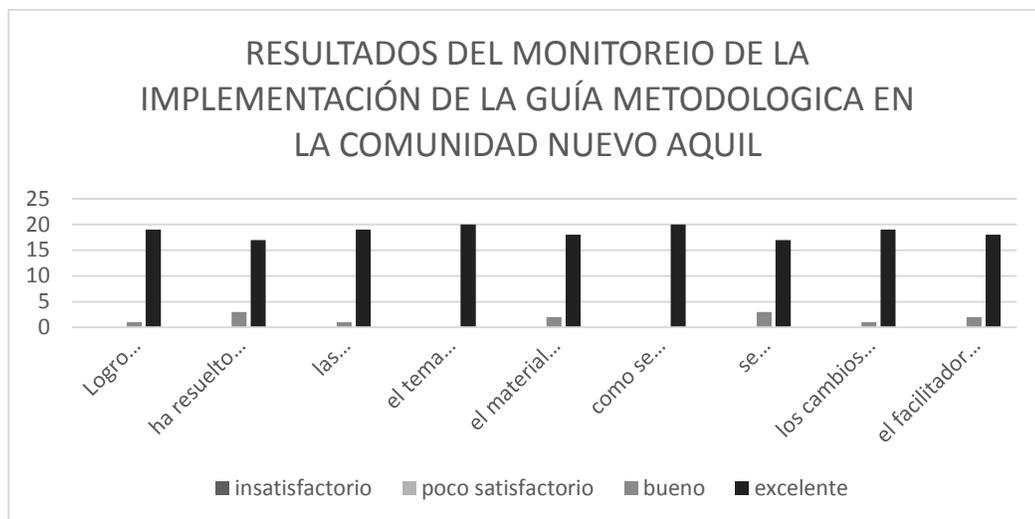
Para la realización del monitoreo se diseñó un instrumento adecuado y pertinente que guío el acompañamiento de la utilización de la guía metodológica y así poder determinar si se efectuó de manera correcta e incorrecta. Por medio de un cuestionario de preguntas cerradas e iconos gestuales, la estudiante de PPS II calificó desde su perspectiva profesional.



Fuente Pacay. G. (2014). Monitoreo de la implementación de la guía metodológica en la comunidad de Sarraxoch.

Los resultados que arrojaron los instrumentos de monitoreo contestados por las lideresas de la comunidad Sarraxoch reflejan la efectividad en la que se implementa la guía metodológica: ya que consideran que ha sido excelente la comprensión del tema el 90% y el otro 10% lo considera su comprensión como buena, resolvieron sus dudas con excelencia en un 95% y el otro 5% lo determina como un proceso bueno, el 100% lideresa consideran que las dinámicas contribuyen a su aprendizaje y así mismo el tema de igualdad y equidad de género en el que se capacito es importante para el mejoramiento de sus vidas, lo cual ocasiono que se sintieran motivadas con un estándar de excelencia en un 100%.

Según el número de personas evaluadas, los materiales que se utilizaron les parecieron atractivos en un 85% mientras que el otro 15% los considera como buenos, la imagen refleja que en un 95% se han cumplido y respetado los horarios y acuerdos, los cambios que se han efectuado en las capacitaciones les parecen excelentes en un 100% debido a que la facilitadora ayudo a la comprensión del tema reflexionando con excelencia en un 100%.



Fuente Pacay. G. (2014). Monitoreo de la implementación de la guía metodológica en la comunidad de Nuevo Aquil

Los resultados del monitoreo durante la capacitación en el tema de autoestima con enfoque de liderazgo en la comunidad de Nuevo Aquil, analizados por las lideresas fueron positivos definiendo que; la utilización de la guía metodológica fue efectuada de forma correcta ya que lideresas confirmaron que; la comprensión del tema es excelente en un 95% y el otro 5% considero su comprensión como buena según el número de lideresas cuestionadas, resolvieron sus dudas con excelencia con respecto el tema en un 85%, el otro 15% considero que ha sido buena la resolución de dudas por la facilitadora, las dinámicas del taller son excelente para contribuir en el aprendizaje en un 95% mientras que el otro 5% las consideran como buenas, el abordaje del tema es excelente ya que lo consideran importante para el mejoramiento de su vida en un 100%.

El material utilizado les pareció excelente en un 90% y bueno en 10%, se cumplieron y respetaron los horarios y acuerdos con excelencia en un 85% y el otro 15% lo considera como bueno, los cambio efectuados en las capacitaciones les parecen excelentes en un 95% y el otro 5% los considera buenos, lideresas consideraron que la facilitadora ayudo a la comprensión del tema de forma excelente en un 90% y el otro 10% lo considera como un trabajo bueno.

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron con los instrumentos de monitoreo contestados por las lideresas en las capacitaciones monitoreadas de las comunidades de; Sarraxoch y Nuevo Aquil permite estandarizar la utilización de la guía metodológica como un trabajo excelente según consideraciones de más de la a mitad de la población monitoreada.

A pesar que los resultados del monitoreo de la implementación de la guía metodológica fueron favorables se realizó el taller para consolidar el compromiso de seguir implementando la guía de la manera correcta siempre con la perspectiva de mejorar la calidad a medida que fluyan los nuevos conocimientos en el campo de intervención, recordándoles que la guía les proporciona pautas a seguir que pueden ser modificadas o enriquecidas por el equipo facilitador solamente en el caso que estén seguros y seguras que los cambios a efectuar, serán para aumentar la calidad en el proceso.

CAPÍTULO VI
ANÁLISIS DE DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CAPÍTULO VI

6. ANÁLISIS DE DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El proceso de implementación del proyecto Guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) Pastoral Social Diócesis de la Verapaz, permitió realizar un análisis y discusión de resultados que se presentan en este capítulo; el fortalecimiento del equipo técnico por medio de una guía metodológica de capacitación, promovió el aumento de capacidades de capacitación en el equipo, bajo los criterios de pertinencia y calidad con el fin de contribuir al aumento de capacidades de lideresas para la prevención de la violencia contra la mujer.

Al considerar que los índices de violencia en contra de la mujer en el departamento de Alta Verapaz en los últimos años se han incrementado, presentándose en sus cuatro manifestaciones; física, psicológica, patrimonial y sexual. Situación que demuestra la necesidad de abordar la problemática social por medio del proyecto educativo de capacitaciones dirigidas a lideresas del componente VCM de Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.

Por lo tanto la estudiante de PPS II reafirmó su compromiso de contribuir con este proyecto educativo ya que a nivel social, es necesario hacer conciencia sobre la importancia que representa la mujer para contribuir al desarrollo, sobre todo considerando a la mujer como precursor del futuro, mediante la formación de niños y niñas dentro de cada hogar, momento en que lideresas deben imponer el cambio inculcando valores y principios que promuevan la igualdad y equidad de género desde la dinámica de los hogares para la reivindicación de los derechos de la mujer con el fin de promover una vida libre de violencia.

Por esta razón se consolida la intervención del trabajo social, en el aumento de la calidad del servicio educativo a nivel comunitario. Debido a que el peor error de los Estados en América Latina, es la falta de proyecciones

enfocadas al capital humano, al pasar desapercibidos que la educación es un pilar fundamental para que las personas afectas propicien las soluciones pertinentes a la problemática por medio de nuevos conocimientos que consoliden una perspectiva viable para el cambio de comportamiento en su vida. Posicionar a las mujeres como sujetos que contribuyen al desarrollo de su hogar, comunidad y porque no decirlo de toda Guatemala.

Es por ello que el proyecto de intervención, busco potencializar las capacidades de capacitación en el equipo técnico de VCM por medio del diseño de la guía no como un fin, sino como un medio que permitió durante su ejecución; el mejoramiento del servicio educativo a nivel institucional para que este simultáneamente incida en un mejor aprendizaje de parte de las lideresas, ya que este proceso es bilateral en donde tanto equipo facilitador y lideresas son responsables que se obtengan resultados favorables para disminuir los índices de violencia contra la mujer en Alta Verapaz.

El proyecto está compuesto por tres resultados; primero, evaluación participativa de la calidad y pertinencia de los materiales utilizados en los procesos de capacitación en el eje temático de violencia contra la mujer con el objetivo de identificar la metodología que implementan durante las capacitaciones y si está es pertinente y de calidad de acuerdo a la audiencia. Segundo resultado; guía metodológica diseñada y validada para el proceso de capacitación a lideresas del componente de VCM; que es un documento que reúne pautas significativas para implementar las capacitaciones con pertinencia cultural y de calidad, como tercero resultado; el empoderamiento de la utilización correcta de la guía metodológica diseñada. Estos tres resultados fueron formulados bajo la perspectiva del trabajo al hacer partícipes a los actores claves como actores protagonistas dentro de la proyección mediante la introspección de la estudiante PPS II.

RESULTADO I Evaluación participativa de los materiales utilizados en el proceso de capacitación a lideresas del componente de violencia contra la mujer:

Introducción

La evaluación es un instrumento fundamental para la toma de decisiones, permitió reflexionar sobre la calidad y las estrategias del propio trabajo, al proporcionar valiosos insumos de planeación futura. La evaluación se debe visualizar como un acto propio de la vida, indispensable debido a que el ser humano no es perfecto pero debe esforzarse por aumentar la eficiencia en sus labores. Es por ello que se decidió implementar como primer resultado la evaluación participativa de la calidad y pertinencia de los materiales utilizados en los procesos de capacitación.

Antecedentes

El proceso de capacitación dirigido a lideresas, es un proyecto educativo que no había sido evaluado para determinar su calidad y pertinencia de acuerdo al grupo meta, por ello fue importante su realización con el fin de implementar mejoras. Y así de esta manera ver los errores como una oportunidad al promover una cultura organizacional abierta al cambio, ya que por medio de la evaluación se logró averiguar las expectativas de las lideresas y del equipo técnico en plenaria sobre como califican las capacitaciones y si éstas atienden sus necesidades.

Procedimiento

La metodología que se utilizó para evaluar fue un diagnostico conformado por tres fases; análisis de involucrados, análisis de implementación de las capacitaciones y análisis de contexto. La evaluación es de tipo procesal la cual le presta atención a hechos, actividades del proceso para analizar de manera exhaustiva la pertinencia y la calidad del proceso mediante un análisis cualitativo.

Como característica preliminar de la evaluación prevaleció la alta participación porque se involucró a los actores claves en dos talleres evaluativos;

uno con el equipo técnico y el otro con lideresas para no cohibir o influir en las expectativas entre actores, en cada taller evaluativo se realizó las tres fases del diagnóstico.

Logros

La evaluación participativa alcanzo con eficiencia los logros previstos y algunos imprevistos en donde se refleja la pertinencia de la intervención de un trabajador social.

- ✓ Se logró determinar la situación actual de las capacitaciones en el eje temático de violencia contra la mujer, como un proceso poco pertinente y de bajo en calidad ya que se identificó una metodología magistral, en la que se utiliza como herramienta principal diapositivas Power Point, la aplicación de técnicas de lectura, la explicación, y discusión en grupo. Situación que cohibe la participación y el dinamismo, debilidad en el aprendizaje de la lideresas, cotidianidad durante la implementación de la metodología por lo tanto el resultado de esta evaluación respaldo la necesidad prioritaria de elaborar una guía metodológica que reoriente el proceso de capacitación.
- ✓ la evaluación participativa logro el involucramiento, la unión, promovió la confianza entre el equipo técnico, se obtuvo un, aprendizaje organizacional, el conocimiento de las expectativas que tienen sobre las sesiones educativas cada uno de los actores, la identificación de necesidades latentes dentro del proceso, permitió responder espontáneamente a otros problemas identificados en el árbol de problemas como; la poca retroalimentación del conocimiento adquirido en el campo, el desconocimiento de los intereses de las lideresas dentro del proceso de capacitación, la débil coordinación y unión del componente y entre componentes del proyecto GUA 162.
- ✓ Se comprobó ante el equipo la importancia de realizar; la retroalimentación del trabajo de campo, la necesidad de argumentar su trabajo práctico mediante conocimiento científico, se reafirmó el compromiso de efectuar

mejoramientos constantes en su labor, al posicionar a las lideresas como el centro de atención.

- ✓ La evaluación implementada para aprender fue una estrategia relevante dotando de insumos a la estudiante de PPSII para la realización de la guía metodológica en el tema de prevención de violencia.

La evaluación vista como un proceso de aprendizaje, en base a los errores detectados constituyéndose en una herramienta básica para la creación del valor público, en este caso para transformar la vida de las mujeres pasándola a una vida libre de violencia con equidad e igualdad de género.

La gestión organizacional es imprescindible y sin duda alguna se promovió mediante la implementación de la evaluación sobre calidad y pertinencia de los materiales utilizados en los procesos de capacitación, cediéndole la importancia que tiene la capacidad operativa en el recurso humano para crear y ejecutar planes de trabajo al adquirir una postura holística, y considerar que todas y cada una de las actividades realizadas contribuyen a la transformación social que se pretende alcanzar bajo el parámetro de la visión y misión de la institución Pastoral Social Diócesis de la Verapaz y de esta manera asegurar la entrega del valor público por medio de la promoción del liderazgo adaptativo en el componente de VCM y entre componentes al involucrar y unir a los colaboradores de los componentes para aportar los nuevos conocimientos que han sido comprobados en la práctica en busca de la perfección de los procesos de capacitación dirigidos a lideresas rescatando experiencias cotidianas del equipo técnico.

Recomendaciones

Es por esta razón que se recomienda promover la coordinación en el componente de VCM y entre componentes para que unan esfuerzos mediante un liderazgo adaptativo en el que se reconozca la importancia del trabajo y el aporte de conocimientos de cada uno de los colaboradores, otra recomendación es que; el proceso de capacitación sea evaluado por el equipo técnico, la coordinadora general del proyecto y por un agente externo, por último se le recomienda al

equipo técnico mantener su anuencia al cambio de prácticas de acuerdo a la evolución de las necesidades del grupo meta.

Resultado II guía metodológica diseñada y validada para capacitar a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de Pastoral Social Diócesis de la Verapaz.

Introducción

Esta guía es un documento que reúne criterios y pautas significativas para implementar los procesos de capacitación por medio de diferentes sesiones educativas adecuadas a la misión de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz, al objetivo del proyecto, a los objetivos propios de cada sesión y sobre todo a la cultura y nivel de escolaridad de las lideresas que se pudieron determinar mediante el alcance del resultado No1 la evaluación participativa.

Antecedentes

El componente de VCM implementaba las capacitaciones en base a experiencias y conocimientos propios sin tener una metodología pertinente a las necesidades educativas de lideresas, problema que fue priorizado durante el diagnóstico, a ello se le atribuyó como la debilidad técnica del equipo de VCM, por esta razón se considera la calidad en el servicio educativo que promueve el diseño y validación de una guía metodológica.

Procedimiento

Para la elaboración de la guía metodológica se efectuó una investigación cualitativa a fuentes secundarias, para identificar la manera ideal de cómo se debería de elaborar una guía con pertinencia cultural y de calidad, contrastando el conocimiento práctico con el teórico. Sin embargo durante la indagación se pudo verificar que no existen documentos que argumenten la forma de crear una guía, pero en base a la revisión de guías elaboradas en otros contextos, se reafirmaron

que los criterios de la guía deberían ser; la pedagogía, andragogía y la didáctica, así mismo algunos requerimientos importantes sobre la estructura didáctica para estimular la adquisición de nuevos conocimientos en lideresas.

Logros

- ✓ Se diseñó una guía metodológica con criterios; pedagógicos, andragógicos y didácticos de naturaleza cristiana católica con los principios de flexibilidad y adaptabilidad anuente a cambios en el futuro de acuerdo a la evaluación de las necesidades educativas.
- ✓ Se validó la guía metodológica con el equipo técnico de VCM, coordinadora general del proyecto GUA 162 y con la coordinadora institucional, en donde la mayor expectativa de los colaboradores, fue la identificación y reconocimiento de la importancia de la guía para desempeñar su labor.
- ✓ La anuencia a innovar practicas poco eficientes de parte del equipo técnico.
- ✓ Se consolido el compromiso del equipo por la perseverancia y persistencia en el mejoramiento del proceso educativo a medida que evolucionan las necesidades al posicionarlas capacitaciones como proceso anuentes a la flexibilidad y adaptabilidad para gerenciar el desarrollo de las lideresas.

La educación vivencial posiciona a facilitadores y lideresas como sujetos que aprenden y refuerzan sus conocimientos por medio de las experiencias de vida a medida que se consolida la confianza entre los integrantes del proceso donde el fundamento es la libertad de pensamiento y expresión en un sistema flexible y adaptativo a medida que evolucionan las necesidades educativas y para ello se han propuesto; las dinámicas como el mejor instrumento para efectuar la enseñanza aprendizaje al seguir la estructura didáctica conformada por las cuatro etapas; articulación, reconocimiento, comunicación y evaluación.

Ha sido pertinente la intervención de un trabajador social al concretar un proceso educativo con fundamento científico, pertenencia cultural y de calidad al considerar las costumbres y creencias del grupo meta que demandan alta

creatividad y conocimientos de diversos temas que se vinculan a la problemática de violencia contra la mujer.

Recomendaciones

por lo descrito anteriormente se le recomienda a la institución brindar al equipo técnico actualizaciones constantes de conocimientos por expertos en temas que se vinculan a la violencia contra la mujer, así mismo para que exista una real pertinencia cultural todas las integrantes del equipo técnico deben tener dominio del idioma Q'eqchí.

Se recomienda al equipo técnico darle seguimiento a las prácticas culturales propuestas en la guía metodológica ya que fomentan la identificación del grupo meta. Al recalcar que somos un país diverso en culturas las cuales deben ser vistas como una oportunidad para alcanzar el desarrollo.

RESULTADOS NO PREVISTOS

Se lograron realizar las guías de otros dos eje temáticos; VIH-VIH avanzado, derechos humanos de los pueblos indígenas lo que propicio el diseño de una guía integrada que busca persuadir dos grandes problemáticas que se vinculan mediante el cumplimiento de los derechos humanos de los pueblos indígenas.

Se lograron realizar mediante el aprovechamiento de la información recauda en la evaluación ya que de forma indirecta el equipo técnico de los componentes de VIH y derechos humanos dieron a conocer puntos precisos y relevante de las capacitaciones que imparten. Así mismo mediante el diseño de la guía definida para el eje temático de Violencia Contra la Mujer de forma inductiva se procede a desarrollar los otros dos ejes que se unen para trabaja exclusivamente con lideresas beneficiarias del componente VCM.

Cabe mencionar que a pesar de que está guía integrada, está focalizada para trabajar con lideresas, los otros dos componentes pueden utilizar la guía adaptándola a su grupo meta, en donde casi no se realizaría mayor variación, al

considerar que a diferencia de los otros dos componentes trabajan con hombres y mujeres.

LOGRO

Permitió una mejor coordinación, la unión y confianza entre componentes consolidando el aprendizaje organizacional de forma prolongada, necesidad identificada durante el diagnóstico.

Está comprobado que el liderazgo adaptativo se ejerce mediante una coordinación efectiva, en donde se consolida la confianza entre el equipo técnico y coordinador por medio del diálogo al posicionar a todos los colaboradores como parte fundamental para la fluidez de ideas al gerenciar el desarrollo en donde el coordinador propicia estratégicamente el aprendizaje organizacional, al utilizar como herramienta la evaluación para consolidar la cultura institucional, el compromiso de atender la población vulnerable y la efectividad en el cumplimiento de los objetivos del proyecto, pero sobre todo la búsqueda constante del impacto de las capacitaciones dentro de la sociedad para disminuir los índices de violencia mediante la reivindicación de los derechos de la mujer.

RESULTADO III

Equipo técnico empoderado de la guía metodológica diseñada

Introducción

El empoderamiento consistió en que el equipo técnico tuviera la capacidad de utilizar de manera adecuada la guía metodológica, instalando nuevas capacidades al equipo bajo un marco de una educación para personas adultas ya que este enfoque se ha manejado a nivel institucional pero no se ha concretado con efectividad en el uso de herramientas técnicas y estrategias para capacitar, por ello se contempló este resultado para que el equipo técnico dominara el uso y manejo de la nueva metodología propuesta.

Antecedentes

El equipo técnico de VCM desde el inicio de la proyección había implementado las capacitaciones con una metodología magistral complementándola con algunas dinámicas de bienvenida o motivacionales, durante el proceso del diseño de la guía metodológica, esta situación sufre un proceso de transición pasando a ser una metodología participativa en donde la herramienta fundamental son las dinámicas y la variedad de las mismas, adecuándolas por cada objetivo de las diferentes sesiones educativas. Por lo tanto esto implica nuevos conocimientos de parte del equipo técnico para el uso y manejo eficiente de la guía metodológica; por medio de un taller de inducción, el monitoreo de la implementación en dos comunidades, y la retroalimentación en debilidades detectadas durante el monitoreo.

Procedimiento

Se implementó un taller de inducción con seis técnicos de campo en donde se les dio a conocer puntos claves de la metodológica por cada sesión educativa, y se puso en práctica algunas actividades que ocasionaron inquietud sobre su uso y manejo, posteriormente se coordinó y estableció las comunidades de Sarraxoch y Nuevo Aquil para el monitoreo de la implementación de la guía metodológica diseñada, en donde se obtuvieron resultados favorables indicando que la guía se implementó de la manera correcta por medio de la información recabada con los instrumentos de monitoreo. A pesar de ello se decidió realizar el taller de retroalimentación, aprovechando este momento para dar a conocer los resultados del monitoreo e instar al grupo que siga utilizando la guía de la forma correcta, felicitándoles por su empeño.

Logros

Equipo técnico empoderado de la guía metodológica

Equipo técnico reconoce la importancia de monitorear y retroalimentar el trabajo de campo al considerar la importancia que este tiene para gerenciar instituciones

que promuevan el desarrollo de las comunidades con prácticas que se adaptan a la cultura del grupo meta con el que se trabaja.

La perspectiva hacia el monitoreo y evaluación ha cambiado para el equipo técnico, ya que la mayoría de las personas tienen la tendencia de pensar de manera equivocada que una evaluación representa sanción o despido, en los últimos años se ha descubierto la evaluación para el desarrollo social; la cual consiste en identificar y analizar debilidades para contrarrestarlas, es por esta razón que el monitoreo es importante para dar acompañamiento y encontrar dichas debilidades justo a tiempo. Por ello se respalda la urgencia de constituir el monitoreo y la evaluación como herramientas imprescindibles para gerenciar el desarrollo por todas las instancias comprometidas atender la vulnerabilidad de los pueblos oprimidos.

La realidad es agobiante; violencia expresada en todas sus manifestaciones en los hogares, falta de trabajo, desnutrición, educación precaria, conflicto agrario y entre muchas más problemáticas las cuales evidencian la necesidad de reencauzar el trabajo de los gestores del desarrollo, pese a la insuficiencia de la inversión del gasto social público y extranjero para la dimensión de las problemáticas no se justifica la precariedad de cambios significativos que contribuyan al desarrollo, dejando una deuda social de parte de los gestores del desarrollo, por esta razón se encauza la gerencia para resultados, que su objetivo principal es traducir los recursos en resultados verificables y sostenibles.

En el diario vivir de las organizaciones, el ajetreo que implican el desempeño de los colaboradores provoca la cotidianidad sin analizar el nivel de efectividad de su trabajo, lo que provoca el acomodamiento en el equipo técnico cerrando los espacios de diálogo, reflexión lo que obstaculiza la creatividad e interés por desempeñarse de la mejor manera, ejerciendo un liderazgo contemporáneo donde las decisiones están centralizadas. Marco que exige la intervención de un trabajador social con énfasis en gerencia del desarrollo al

accionar el rescate de la experiencia cotidiana de los actores involucrados en el proceso de capacitación del componente VCM, al considerar la importancia de la educación en las mujeres a quienes está dirigida esta proyección, ya que una característica de la pobreza es que es altamente discriminatoria hacia mujeres y niños con tendencia de desigualdad entre hombres y mujeres, la importancia de contribuir a este proyecto educativo incide en promover el cumplimiento del tercer objetivo de desarrollo del milenio el cual es promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer

Para el rescate de la experiencia cotidiana que estimula un aprendizaje organizacional se promovió absoluta participación desde la perspectiva de los gestores del desarrollo y de las beneficiarias lideresas de este proceso formativo para reorientar acciones que concretaron la educación vivencial por medio de una guía metodológica que promueve prácticas culturales de Alta Verapaz para prevenir la violencia contra la mujer desde el rescate de valores y principios cristianos católicos, los cuales son fundamentales desde la perspectiva del trabajo social. Lo que permitirá el cumplimiento de los derechos de las mujeres indígenas.

En términos generales el diseño de la guía metodológica fortaleció técnicamente al equipo, porque se instalaron nuevas capacidades para capacitar a lideresas, se fortaleció la coordinación en el componente de VCM y entre componentes consolidó la relación y unión de esfuerzos para el mejoramiento del servicio educativo que le brinda a la sociedad, se retroalimentó el trabajo de campo al reconocer su importancia en el aprendizaje organizacional que se obtuvo, se sensibilizó al equipo técnico sobre la importancia de la evaluación y monitoreo de los procesos de capacitación para tomar medidas correctivas y asegurar el éxito del proyecto proporcionándoles un instrumento. Pero sobre todo posicionar en la mente del equipo facilitador la idea que; *“el proceso de capacitación debe ser flexible y adaptativo a medida que evolucionan las necesidades educativas de las lideresas”*.

A medida que el equipo técnico se encuentre fortalecido se contribuye al empoderamiento de las lideresas en los temas capacitados para el mejoramiento de sus vidas, al transgredir viejos paradigmas, inadecuados, arraigados en la cultura promoviendo una cultura de paz bajo el rescate de valores y principios cristianos para construir una sociedad igualitaria entre hombres y mujeres que promueven el desarrollo desde su hogar y las comunidades alta verapacenses.

CAPÍTULO VII
PLAN DE SOSTENIBILIDAD

CAPÍTULO VII

7. PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Para garantizar la sostenibilidad del proyecto, se plantea como un proceso de actuación que permite a la institución, específicamente al componente de Violencia Contra la Mujer darle oportuno seguimiento al proyecto de intervención mediante las siguientes líneas generales de actuación para el fortalecimiento técnico del proceso de capacitación a las y los facilitadores.

¿Qué van a hacer?	¿Cómo lo van hacer?	¿Con que lo harán?	¿Quién lo hará?	¿Cuándo lo harán?
Evaluar y monitorear los procesos de capacitación	Al verificar la utilización de las prácticas propuestas dentro de la guía metodológica	Por medio de la adecuación del instrumento de monitoreo diseñado en la ejecución del resultado tres en el proyecto de intervención, para recaudar las expectativas del grupo meta. Diseño de un instrumento de monitoreo para que capture la expectativa de la agente del	Coordinadora general del proyecto "GUA 162" y la encargada del sistema de rendición de cuentas de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz (sistema que se encarga de verificar la calidad de la atención que se le brinda a las beneficiarias)	Una vez al año.

		sistema de rendición de cuentas.		
Retroalimentar el trabajo comunitario	Al analizar y exponer las debilidades detectadas durante el monitoreo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Taller vivencial. ✓ La participación fluida en consenso de técnicos de campo. 	Agente de sistema de rendición de cuentas, Coordinadora general del proyecto "GUA 162 y equipo técnico de VCM	Una vez al año.
Identificar nuevos temas a capacitar de acuerdo a las necesidades de las lideresas	Al recabar las expectativas de las lideresas.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ taller para determinar las necesidades de aprendizaje de las lideresas 	Equipo técnico del componente de Violencia Contra la Mujer	Una vez al año

Fuente: elaborado por Estudiante de PPSII

CONCLUSIONES

El trabajo social tiene el compromiso de abordar las diferentes problemáticas que agobian a la sociedad, por ello la estudiante de PPS II se identificó durante la intervención profesional en el componente de Violencia Contra la Mujer, proyecto educativo focalizado a las mujeres pobres o en extrema pobreza.

Por tanto se considera satisfactorio haber contribuido a esta labor educativa que fortalece al equipo técnico en los proceso de capacitación por medio de una guía metodológica que mediante su ejecución permitió la organización y coordinación del equipo del componente de VCM y otros dos; VIH-VIH avanzado integrando a todo el proyecto “la iglesia guatemalteca trabajando en derechos humanos de los pueblos indígenas, VCM y VIH-VIH avanzado, la promoción de la importancia de retroalimentar el trabajo de campo para rescatar nuevos conocimientos que propicio un aprendizaje organizacional.

Lo que produjo del proceso de capacitación la flexibilidad y adaptabilidad a los intereses de las beneficiarias, principios que argumentan la gerencia social, los cuales contribuyen a romper esquemas rígidos y tradicionales en las enseñanzas dirigidas a personas adultas. Desde el inicio de la etapa PPSI el compromiso de la estudiante fue contribuir a nivel social, por lo que se considera se efectuaron cambios significativos dentro del proceso de enseñanza –aprendizaje dirigidos a lideresas, los que provocara cambios a largo plazo en la vida de las beneficiarias reflejándose en nuevos patrones de vida, en los hijos e hijas de las lideresas en los cuales se promueva la igualdad y equidad de género.

La importancia de aumentar las capacidades de capacitación en el equipo técnico de VCM incide en que lideresas obtengan un aprendizaje significativo durante las sesiones educativas. Este proyecto guarda su relevancia en el trabajo social porque está focalizado a trabajar con mujeres, quienes son las que sufren altos niveles de discriminación en la sociedad.

CAPITULO VIII
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

CAPITULO VIII

8. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

8.1 Institución Pastoral Social Caritas de la Diócesis de la Verapaz

Institución: cuerpos normativos, jurídicos y culturales, conformados por un conjunto de ideas, creencias, valores y reglas que condicionan las formas de intercambio social.⁴⁴

La pastoral social caritas de la diócesis de la Verapaz, es una institución a nivel internacional que cuenta con un espacio físico propio; esta tiene en cada diócesis una autonomía propia en la toma de decisiones de acorde al contexto y realidad social actual, dicha institución no es catalogada como una ONG, sino como una institución de la iglesia católica, la cual tiene una división social a través de la diócesis; la sede que funciona en Cobán Alta Verapaz, tiene como mandato la diócesis de la Verapaz, atiende en su totalidad los departamentos de Alta y Baja Verapaz.

La institución de Pastoral Social Diócesis de la Verapaz nace de la proyección social de la iglesia católica, que es su identidad como signo de fidelidad al amor de Dios brindándole ayuda a los más necesitados de una forma organizada, en donde toda la comunidad cristiana católica del mundo, da sus contribuciones económicas para mantener el funcionamiento del brazo social de la iglesia católica distribuido por Diócesis.

8.2 Jerarquía de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz

El Papa es la cabeza suprema de la Iglesia Católica, él tiene la primacía de jurisdicción así como el honor sobre todas las Iglesias del mundo.⁴⁵ Las diócesis son las reparticiones que se dan de las iglesias católicas, ya sea por

⁴⁴es.wikipedia.org/wiki/Organización

⁴⁵es.catholic.net/conocetufe/358/2235/articulo.php?id=22794

circunstancias territoriales, por motivos organizativos en zonas pastorales y cuyo cuidado pastoral es encomendado a un obispo.⁴⁶ Quien es la máxima autoridad en la jerarquía de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz conjuntamente con el apoyo de la comisión Diocesana y la comisión General, que son comités, cuya función es temporal y enfocada en asentar las normas de criterio para el establecimiento de cada una de las proyecciones sociales en las que se respeta los valores y cultura de la comunidad cristiana católica. El obispo de la diócesis de la Verapaz conjuntamente con las comisiones, ponen absoluta confianza en la directora de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz quien es la encargada de velar por el buen funcionamiento de la institución, al tener como aliados principales a los coordinadores de los distintos proyectos y a cada uno de los párrocos de las diferentes parroquias de estos contextos, para mejorar la calidad de vida de la población más necesitada.

8.3 Problema social-Violencia contra la mujer

Cuando se trata de referirse al problema social caracterizado por las distintas formas que adopta la violencia hacia las mujeres en el contexto de la cultura patriarcal, surgen una serie de términos que aparentemente se superponen y que plantean permanentes dudas en relación a la pertinencia de su aplicación: así, en la literatura especializada coexisten denominaciones tales como violencia de género, violencia doméstica, violencia familiar, violencia intrafamiliar, etc. Por lo tanto, antes de plantear la cuestión central de este artículo, resulta necesario detenernos en algunas definiciones que aclaren este panorama, sin pretensión de cerrar la discusión.

Cuando hablamos de Violencia de Género nos referimos a todas las formas mediante las cuales se intenta perpetuar el sistema de jerarquías impuesto por la cultura patriarcal. Como vemos, se trata de una violencia estructural que se dirige hacia las mujeres con el objeto de mantener o incrementar su subordinación al género masculino hegemónico.

⁴⁶*es.thefreedictionary.com/diócesis*

Esta violencia se expresa a través de conductas y actitudes basadas en un sistema de creencias sexista y heterocentrista, que tienden a acentuar las diferencias apoyadas en los estereotipos de género, al conservar las estructuras de dominio que se derivan de ellos. La violencia de género adopta formas muy variadas, tanto en el ámbito de lo público, como en los contextos privados. Ejemplos de ella son, entre otras, todas las formas de discriminación hacia la mujer en distintos niveles (político, institucional, laboral), el acoso sexual, la violación, el tráfico de mujeres para prostitución, la utilización del cuerpo femenino como objeto de consumo, la segregación basada en ideas religiosas y, por supuesto, todas las formas de maltrato físico, psicológico, social, sexual que sufren las mujeres en cualquier contexto, y que ocasionan una escala de daños que pueden culminar en la muerte.

Cuando hablamos de Violencia Doméstica nos referimos a una de las formas de la Violencia de Género: la que se desarrolla en el espacio doméstico (concepto que no alude exclusivamente al espacio físico de la casa o el hogar). Entendemos por espacio doméstico al delimitado por las interacciones en contextos privados. De ese modo, puede caracterizar una relación de noviazgo, una relación de pareja, con o sin convivencia, o los vínculos con ex parejas. En tanto sub-forma de la Violencia de Género, sus objetivos son los mismos: ejercer control y dominio sobre la mujer para conservar o aumentar el poder del varón en la relación. Las manifestaciones en conductas y actitudes son muy variadas, lo cual incluye el maltrato físico, el abuso sexual, el abuso económico, el abuso ambiental, el maltrato verbal y psicológico, el chantaje emocional, etc. Las consecuencias son siempre un daño en la salud física, psicológica y social de la mujer, un menoscabo de sus derechos humanos y un riesgo para su vida.

Cuando hablamos de Violencia Familiar o Violencia Intrafamiliar nos referimos a todas las formas de abuso de poder que se desarrollan en el contexto de las relaciones familiares y que ocasionan diversos niveles de daño a las víctimas de esos abusos. En este caso, los grupos vulnerables identificados por la investigación en este campo, son las mujeres, las niñas y las personas mayores. Así como la violencia doméstica es una forma de violencia basada en el género, la

violencia familiar tiene dos vertientes: una de ellas basada en el género y la otra basada en la generación. En definitiva, la violencia se dirige siempre hacia la población más vulnerable, definida culturalmente como la “más débil” (en realidad, a quienes se les ha negado la participación democrática en el poder). Por lo tanto, cuando estudiamos los problemas incluidos dentro de la Violencia Familiar, además de la violencia hacia la mujer, consideramos al maltrato infantil y al maltrato hacia personas ancianas.⁴⁷

La violencia contra las mujeres es un problema psicosocial, el comportamiento violento forma parte de una estructura de personalidad relacionada con el tipo de educación recibida, las circunstancias familiares, las creencias y mensajes sociales que el hombre asimiló en cuanto a lo que es la masculinidad. La otra cara de la moneda, es la sumisión que las mujeres interiorizan en su socialización de la feminidad. En la sociedad patriarcal en la que vivimos a quien se le otorga el poder es al hombre sobre la mujer y a los padres sobre los hijos. El sistema de creencias patriarcal sostiene un modelo familiar vertical, con un vértice constituido por el “jefe del hogar” que siempre es el padre, y estratos inferiores donde son ubicados la mujer y los hijos. Dentro de la relación filial también se dan grados de diferenciación basados en la estructuración social de género donde los hijos varones son más valorados, y en consecuencia, obtienen mayor poder que las hijas. Dentro de la sociedad patriarcal, al hombre se le atribuye unos valores de género masculino con los que se deberá identificar: fuerza, seguridad, agresividad, poder, actividad, racionalidad, etc. A su vez las mujeres, género femenino se les adjudicaba otros estereotipos como: dulzura, sumisión, pasividad, obediencia. Son construcciones sociales que imponen unos comportamientos personales que nada tiene que ver con el individuo en sí.

La adhesión rígida a estos estereotipos, provoca que cualquier “trasgresión” a esas reglas tan fijas, justifican ese uso de la fuerza para castigar a quien no la respeta.

⁴⁷ www.mujernueva.org/articulos/articulop.phtml?se=3&ca=6&te.

La sociedad patriarcal y la cultura basada en la construcción del género definen la masculinidad desde donde se sostiene el poder, la autoridad, la fuerza, quien impone y la feminidad colocada desde quien debe ser sometido, ser pasivo y sumiso. Queda claro que la violencia se desarrolla en función de una relación de dominación.⁴⁸

No hay ninguna característica individual o con Violencia contra la mujer es un hecho conocido desde la antigüedad y reconocido como un problema social. Las Naciones Unidas en su 85ª sesión plenaria, el 20 de diciembre de 1993, ratificó la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, donde se afirma que esta violencia es un grave atentado a los derechos humanos de la mujer y de la niña.

En el artículo 1 define la violencia contra la mujer:

A los efectos de la presente Declaración, por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

Los actos de violencia se producen en la familia, en la comunidad y en el Estado. Estos actos presentan numerosas facetas que van desde la discriminación y el menosprecio hasta la agresión física o psicológica y el asesinato.⁴⁹

En Guatemala y el mundo el 8 de marzo es una fecha muy importante, especialmente para las mujeres. Las Naciones Unidas han puesto en la agenda del mundo el lema de Habilitar a la mujer campesina para terminar con el hambre y la pobreza.⁵⁰

⁴⁸ www.majeso.es/articulos/la%20violencia_contra_las_mujeres.pdf

⁴⁹ es.wikipedia.org/wiki/Violencia_contra_la_mujer

⁵⁰ masquate.jimdo.com/en-familia/mujer

Consecuencias de la violencia

La violencia, expresada en cualquiera de sus formas, tiene consecuencias no sólo para el propio bienestar de la mujer, sino también para el de sus familias y comunidades, es decir, abarca consecuencias tanto en el plano de la salud física, psicológica y sexual como costos sociales y económicos.

En el plano de *salud física*, se encuentran consecuencias tales como:

- Enfermedades ginecológicas: dolor crónico pelviano, flujo vaginal persistente, sangrado genital de origen disfuncional.
- Abuso y dependencia de alcohol y sustancias.
- Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) y VIH.
- Daños corporales (lesiones con arma blanca) y daños más permanentes como quemaduras, mordidas o hematomas.
- Quejas somáticas poco definidas (cefalea crónica, dolor abdominal, pélvico y muscular, fatiga crónica).
- Cambios repentinos de peso.
- Durante el embarazo: aumento del tabaquismo, aborto, control prenatal tardío, retardo de crecimiento, hemorragias del feto, muerte fetal y muerte materna.

En relación con el ámbito psicológico, la violencia tiene consecuencias como:

- Problemas de salud mental: trastornos del ánimo, depresiones severas, trastornos obsesivos-compulsivos, trastornos por conversión, trastornos de pánico, trastornos en la conducta alimentaria, trastornos en el sueño, episodios psicóticos, entre otros.
- Síndrome de estrés post-traumático (STPT).
- Miedo y ansiedad.
- Sentimientos de vergüenza.
- Conducta extremadamente dependiente.
- Enuresis y encopresis.
- Suicidio.

En el *plano sexual*:- Embarazos no deseados.

- Disfunciones sexuales.
- Obligación ejercida por parte del varón de la práctica de aborto.

- Prohibición del uso de anticonceptivos.
- Daños físicos y psicológicos en específico en el plano sexual.
- Abuso, acoso y violaciones.
- Fobias sexuales y de la sexualidad en general.

Sensibilización de la Comunidad Médica frente al problema violencia hacia la mujer, la violencia contra la mujer debe ser un tema prioritario para los trabajadores de la salud porque:

- Produce un considerable sufrimiento y consecuencias negativas para la salud, en una proporción significativa de la población femenina (más de un 20% en la mayoría de los países).
- Tiene un impacto negativo directo sobre temas importantes de salud como la maternidad sin riesgo, la planificación familiar y las infecciones de transmisión sexual e infección por VIH/VIH avanzado y,
- Para muchas mujeres que han sido maltratadas, los trabajadores de la salud son el principal o único punto de contacto con los servicios públicos que pueden ofrecer apoyo e información.

Desde este contexto y a partir de nuestra experiencia clínica es que hemos puesto mayor atención a las consultas que se hacen en nuestra Institución.

Se ha detectado que en un porcentaje importante de las consultas ginecológicas por Disfunciones Sexuales en el Hospital Clínico de la Universidad de Chile, tienen de base un cuadro de VIF y, específicamente, violencia conyugal. Es desde aquí que surge el interés de sensibilizar a los Profesionales de la Salud y, particularmente, a la Comunidad Médica.

En este sentido, se considera que el problema de la violencia es enorme y preocupante y el sector salud no puede resolverlo por sí solo, pero la sensibilidad y el compromiso pueden empezar a marcar la diferencia.

Obstetras y ginecólogos/as de todo el mundo están incorporando este aspecto en el cuidado de la mujer y es así que, se ha iniciado un grupo de trabajo a nivel latinoamericano que intenta desarrollar proyectos y líneas de colaboración entre las Sociedades Científicas y los gobiernos.

Queda en evidencia que, nuestro desafío, a futuro, será el desarrollo de estrategias para visualizar el problema y de este modo, desarrollar herramientas de detección y prevención.⁵¹

8.4 Componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) Pastoral Social Diócesis de la Verapaz

En los últimos años se ha reconocido la importancia del rol que juega la mujer dentro la sociedad luchando por el reconocimiento y cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, aún persisten y se incrementan los índices de violencia contra la mujer, es por ello que surge la necesidad de crear el componente de Violencia Contra la Mujer para brindar el servicio de educación por medio de las capacitaciones a mujeres lideresas para enfrentar y prevenir esta problemática desde sus hogares.

8.5 Relaciones de poder entre la mujer y el hombre

Las raíces de la violencia contra la mujer están en la desigualdad histórica de las relaciones de poder entre el hombre y la mujer y la discriminación generalizada contra la mujer en los sectores tanto público como privado. Las disparidades patriarcales de poder, las normas culturales discriminatorias y las desigualdades económicas se han utilizado para negar los derechos humanos de la mujer y perpetuar la violencia. La violencia contra la mujer es uno de los principales medios que permiten al hombre mantener su control sobre la capacidad de acción y la sexualidad de la mujer.

La pretensión de que "las mujeres" y "los hombres" puedan regular el alcance de sus relaciones, los deberes y derechos a que dan lugar las mismas, supone el principio de dos sujetos equivalentes. Dos sujetos en condiciones de negociar los términos de su relación debido a que sus fuerzas están equilibradas. Pero como eso no es cierto, no podemos concebir que las relaciones mujer/hombre sean de

⁵¹ http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75

carácter contractual, en que la una y el otro llegan a acuerdos libres, porque donde hay desigualdad no hay libertad.

Las relaciones mujer hombre, no deben concebirse como propias del ámbito civil de las relaciones sociales, sino que debido a la desigualdad sexual, tienen que encontrarse necesariamente situadas en el ámbito público. Eso implica que los acuerdos entre hombres y mujeres sobre cómo han de ser sus relaciones, no se pueden tomar de manera individual, sino colectivamente. No se trata de un diálogo entre dos personas, sino un diálogo entre dos grupos en el que prevalece la escucha, la interpretación y el entendimiento. El diálogo es el resultado de la voluntad de entendimiento que nace de la facultad de avenirse o estar de acuerdo con el otro, para alcanzar los mismos fines.

El impacto fundamental del diálogo, no es que nuestras opiniones cambien desde extremos inconciliables, se debe considerar que donde se conversa las opiniones cambian y se acercan porque las personas llegan a acuerdos. El diálogo produce cambios en las subjetividades como resultado de la comprensión que es la facultad de abarcar recíprocamente un sujeto a otro. Cuál es el resultado fundamental del diálogo entre "las mujeres" y "los hombres" en la escena política, sino la disolución de las entidades "mujer" y "hombre". Ahora bien, la disolución de la "masculinidad" y de la "feminidad" no conduce a la desaparición de la diferencia, sino que constituye la posibilidad misma de que la diferencia aflore. La interpretación parte de una subjetividad atribuyéndole significados a las expresiones de otra subjetividad. Al abarcar al otro, por la interpretación que hago de sus expresiones de subjetividad, construyo mi diferencia en la misma medida en que he hecho significativa la suya.⁵²

8.6 Indicadores de violencia de género

Según datos del INE, el último informe revela que durante el primer semestre de 2011 y el mismo período de 2013, las denuncias incrementaron en un 7.67% a nivel nacional. De enero a junio de este año se recibieron 18 mil 693

⁵² <http://bizkaia.net/home2/Archivos/DPTO3/Temas/Pdf/>

denuncias y el año pasado la tendencia fue similar: 18 mil 549 quejas en diversas instituciones como la Policía, juzgados y fiscalías en todo el país. El informe del INE detalla que por cada 10 víctimas, nueve son mujeres y una es hombre. Las féminas son víctimas de sus convivientes, esposos y exparejas y lo más frecuente son los golpes y violencia psicológica. Entre los hombres, lo que más denuncian es el maltrato psicológico. Los menores de edad son las víctimas colaterales de las agresiones. El INE registró 27 mil 765 niños y adolescentes que son parte del círculo de la violencia en el hogar.

Muertes de mujeres año 2,012 al 2013 hasta la fecha, en el año 2,012 se registraron 536 y en el año 2,013 656. Así mismo se según la fiscalía de la mujer los reportes se reciben 1 por hora, total del día suman 24 por día, a nivel nacional.⁵³ A pesar de que existen la Ley contra el Femicidio y todas las formas de violencia contra la mujer, la Ley contra la Trata de Personas y la Ley contra la Violencia Intrafamiliar, las cuales penalizan la misoginia y la violencia contra la mujer, vivir en este país para las mujeres supone un riesgo absoluto y definitivo.

Por la realidad que se vive en el contexto se argumenta y consolida la necesidad brindarles el servicio de educación a las lideresas por medio de capacitaciones víctimas de violencia con un enfoque de equidad de género por medio del componente (VCM) del proyecto; La Iglesia guatemalteca trabajando en Derechos Humanos con Pueblos Indígenas VIH Violencia Contra la Mujer (VCM).

El componente de Violencia Contra la Mujer (VCM), busca sensibilizar la población en general sobre las formas de Violencia Contra la Mujer por medio de capacitaciones dirigidas a las lideresas de diferentes municipios del contexto de las verapaces teniendo como objetivo primordial la prevención y abordaje de la violencia contra las mujeres y sus implicaciones para el desarrollo humano integral de los grupos organizados de mujeres y sus comunidades.

⁵³www.resdal.org/observatorio-mujer/planes/informe_final_guatemala.pdf

8.7 Marco legal

La necesidad de abordar la problemática de violencia contra la mujer por medio de la educación son proyecciones respaldadas por un marco legal a nivel intencional y nacional:

- Declaración universal de los derechos humanos

Artículo 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.

Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 22: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.⁵⁴

- Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales art.1 art. Cumplimiento de derechos sin discriminación alguna.⁵⁵
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos: en su Artículo 14 toda persona son iguales ante los tribunales y cortes de justicia, Art18 toda persona tiene derecho a libertad de pensamiento, conciencia y de religión.⁵⁶ art 26 todas las personas son iguales a la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.

⁵⁴www.un.org/es/documents/udhr/

⁵⁵www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm

⁵⁶www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm

- Carta de las naciones unidas: enmarcando como primer Propósito: Mantener la paz y la seguridad internacionales, y con tal fin: tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz; y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del derecho internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz; *Artículo 55: inciso c).* El respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.⁵⁷
- objetivos de desarrollo del milenio; son propósitos de desarrollo social enmarcadas por las Naciones Unidas, dentro de los cuales se enmarca como objetivo 3: promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.⁵⁸
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación para la mujer. Artículo 1: toda mujer tiene derecho a participar libremente en los espacios políticos, económicos, sociales, culturales y civiles sin discriminación alguna.⁵⁹
- Convención sobre los derechos políticos de la mujer art.3 las mujeres tienen derecho a ocupar cargos públicos y ejercer todas las acciones públicas establecidas por la legislación nacional en igualdad de condiciones con hombres, sin discriminación alguna.⁶⁰
- Acuerdos de paz; Acuerdos sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria capítulo 1, democratización y desarrollo participativo articulo art. 1. La participación activa de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala y es obligación del estado promover la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer. Art. 13:

⁵⁷www.un.org/es/documents/charter/

⁵⁸es.wikipedia.org/wiki/OBJETIVOS_de_Developmento_del_Milenio

⁵⁹www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

⁶⁰www.uasb.edu.ec/padh/revista12/.../convencionderechospoliticos.htm

democratización y desarrollo participativo: toda mujer al igual que el hombre tiene derecho a capacitación, vivienda, salud, trabajo, participación y legislación.⁶¹ capítulo VI artículo 59: todas las organizaciones gubernamentales y privadas deben favorecer la participación de la mujer como parte del fortalecimiento del poder civil.⁶²

- La ley Suprema de Guatemala, la constitución Política de la Republica Artículo 1.- Protección a la Persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común. Artículo 2.- Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. Artículo 3.- Derecho a la vida. El estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona. Artículo 4.- libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona debe ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.⁶³
- Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, Decreto No. 22-2008, Artículo 1. Objeto y fin de la ley. La presente ley tiene como objeto garantizar la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley, y de la ley, particularmente que cuando por condición de género, en las relaciones de poder y confianza, en el ámbito público y privado quien agrede, cometa en contra de ellas practica

⁶¹biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/Acuerdos-de-Paz/40.pdf

⁶²biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/Acuerdos-de-Paz/40.pdf

⁶³www.oas.org/.../Ley_contra_el_Femicidio_y_otras_Formas_de_Violenci...

discriminatorias, de violencia física y psicológica, económica o de menosprecio de sus derechos.

El fin es promover y fomentar disposiciones orientadas a la erradicación de la violencia física, psicológica y sexual, económica o cualquier tipo de coacción en contra de las mujeres, garantizándoles una vida digna de violencia, según lo estipulado en la constitución política de la Republica e instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres ratificado por Guatemala.

Artículo 2. Aplicabilidad. Esta ley se aplicará cuando sea vulnerado el derecho de la mujer a una vida libre de violencia en sus diferentes manifestaciones, tanto en el ámbito público como el privado.

Artículo 3, inciso d) La mujer víctima de violencia tiene derechos a servicios sociales; atención médica y psicológica, apoyo social, seguimiento legal de las reclamaciones de los derechos de la mujer, apoyo a la formación e inserción laboral, asistencia de un intérprete.

e) femicidio; muerte violenta de una mujer, ocasionada en el contexto de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, en ejercicio del poder de género en contra de las mujeres

f) misoginia: odio, desprecio o subestimación a las mujeres por el solo hecho de serlo.

g) relaciones de poder: manifestaciones de control o dominio que conducen a la sumisión de la mujer y a la discriminación en su contra

h) resarcimiento de la víctima: se entenderá por resarcimiento el conjunto de medidas tendientes a aproximar la situación de la víctima al estado en que se encontraría de no haberse producido el hecho delictivo. El resarcimiento deberá caracterizarse por su integridad y comprende además de indemnizaciones de carácter económico, todas aquellas medidas tendientes a dotar la víctima de una reparación médica, psicológica, moral y social.

i) Víctima es la mujer de cualquier edad a quien se le infringe cualquier tipo de violencia.

j) violencia contra la mujer: toda acción u omisión basada en la pertinencia al sexo que tenga como resultado el daño inmediato o ulterior, sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad tanto si se producen en el ámbito público como en el ámbito privado.

k) violencia económica: acciones o emisiones que repercuten en el uso, goce, disponibilidad o accesibilidad de una mujer a los bienes materiales que le pertenecen por derecho, por vínculo matrimonial o unión de hecho, por capacidad o por herencia, causando deterioro, daño, transformación, sustracción, destrucción, retención o pérdida de objetos o bienes materiales propios o de grupo familiar, así como la retención de instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos.

l) violencia física: acciones de agresión en las que se utiliza la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia con la que se hace el daño, sufrimiento físico, lesiones o enfermedad de una mujer.

m) violencia psicológica o emocional: Acciones que pueden producir daño o sufrimiento, psicológico, o emocional a una mujer, a sus hijas o a sus hijos, así como las acciones, amenazas o violencia contra las hijas, los hijos u otros familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de la víctima, en ambos casos con el objetivo de intimidarla, menoscabar su autoestima o controlarla, la que sometida a ese clima emocional puede sufrir un progresivo debilitamiento psicológico con cuadros depresivos.

n) violencia sexual: Acciones de violencia física y psicológica cuya finalidad es vulnerar la libertad e indemnidad sexual de la mujer, incluyendo, la humillación sexual, la prostitución forzada y la denegación del derecho de hacer uso de métodos planificación familiar, tanto naturales como

artificiales, o adoptar medidas de protección contra enfermedades de transmisión sexual.⁶⁴

- Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar
ARTICULO 2. De la aplicación de la presente ley. La presente ley regulará la aplicación de medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad, seguridad y dignidad de las víctimas de violencia intrafamiliar Asimismo tiene como objetivo brindar protección especial a mujeres, niños, niñas, jóvenes, ancianos y ancianas y personas, discapacitadas, tomando en consideración las situaciones específicas de cada caso. Las medidas de protección se aplicarán independientemente de las sanciones específicas establecidas por los Códigos Penal y Procesal Penal, en el caso de hechos constitutivos de delito o falta. Y en sus artículos del 4 al 11 explican la ruta de la denuncia que debe realizar la víctima.⁶⁵
- Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, Artículo 2. Principios. Son principios rectores de la presente Ley:
- No discriminación: Toda persona víctima se considerará, en cualquier fase del procedimiento, sea penal o de protección especial, como víctima, sin diferencia de sexo, edad, género, religión, etnia o cualquier otra condición.⁶⁶
- Ley de consejos urbano y rural, artículo 26: es derecho de las mujeres que participen y se les consulte todo lo que tiene que ver con el desarrollo de su comunidad o municipio.⁶⁷
- Ley de Desarrollo Social Dentro del artículo 16 de los sectores de especial atención, en el inciso 2 se establece que la política incluirá acciones y medidas para atender las demandas de las mujeres, promoverá condiciones de equidad así como la sanción de todo tipo de violencia,

⁶⁴www.oas.org/.../Ley_contra_el_Femicidio_y_otras_Formas_de_Violenci...

⁶⁵www.hsph.harvard.edu/population/.../guatemala.dv.96.pdf

⁶⁶www.iccpg.org.gt/?wpdmact=process&did=MjguaG90bGluaw==

⁶⁷www.hsph.harvard.edu/population/.../guatemala.dv.96.pdf

abuso y discriminación con atención a los convenios y tratados internacionales.⁶⁸

- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer: Reconoce el carácter pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca, establece los principios, objetivos y ámbito de aplicación, acciones y mecanismos específicos en la vida familiar, educación, salud, trabajo y medio ambiente, prevención y erradicación de la violencia contra la mujer, acciones y mecanismos específicos en la esfera de la cultura y los medios de comunicación social, acciones y medidas específicas en la esfera económica y en la del poder político, acciones específicas para el cumplimiento de la ley.⁶⁹
- Ley de promoción educativa contra la discriminación art 1. Los ministerios de Educación y de Cultura y Deportes, promoverán programas tendientes hacia la eliminación de la discriminación étnica o racial, de género y toda forma de discriminación, con el objeto de que todos los guatemaltecos vivamos en armonía. Art. 2 es función del ministerio de educación incluir en el proceso de Reforma Educativa el enfoque a la eliminación de la discriminación en todas formas: en el nuevo currículo, en los materiales educativos y en las acciones de enseñanza-Aprendizaje. Art. 3. Los diferentes ministerios de Estado propiciarán acciones que se enmarquen en lo dictado por las convenciones para la eliminación de la discriminación, en todas sus formas, de tal manera que sus actuaciones se caractericen por el respeto, tolerancia, reconocimiento a la característica de Nación guatemalteca que es multilingüe, pluricultural y multiétnica, promoción de la dignidad y, en general, por la eliminación de discriminación racial y de género y toda forma de discriminación. Art.4 Los fondos para la implementación de programas para la eliminación de toda forma de

⁶⁸www.unicef.org/guatemala/spanish/LeyDesarrolloSocial.pdf

⁶⁹www.oj.gob.gt/secretariadelamujer/index.php?option=com...id...

discriminación deberán ser cubiertos por los ministerios de Educación y de Cultura y Deportes.⁷⁰

- El gobierno de Guatemala por medio de la SEPREM tiene el compromiso adquirido a nivel internacional y nacional a través de convenciones, conferencias etc.; de implementar la política Nacional de Promoción y desarrollo integral de las mujeres y plan de equidad de oportunidades 2008-2023, para hacer efectivo el principio de la equidad real y efectiva entre y mujeres y hombres que a la vez viabilicen que en Guatemala cumplan con la plataforma para la acción mundial y otras de ámbito nacional e internacional.⁷¹
- Guatemala cuenta con otras políticas, que aunque no son específicas, tienen ejes donde se incluyen a las mujeres. Dentro de estas se pueden mencionar las siguientes: Política de Desarrollo Rural, Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, Política Agraria, Política Educativa, Política Nacional de Descentralización y la Política Pública respecto de la prevención a las infecciones de transmisión sexual (ETS) y a la respuesta a la epidemia del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, aprobada en septiembre de 2005, en la que se establece la equidad como principio rector, determinando que el Estado debe generar las condiciones para que la población sin distinción de género, edad, etnia, nivel socio económico y lugar de residencia, tenga acceso seguro y oportuno a los alimentos, Política pública contra Trata de Personas y para la Protección Integral de las Víctimas y el Plan de Acción Estratégico 2007-2017.⁷²

Los temas que se imparten por medio de las capacitaciones del componente de VCM son:

⁷⁰www.portalfio.org/.../521-guatemala-ley-de-promocion-educativa-contra...

⁷¹www.segeplan.gob.gt/.../politicas.../Politica%20Promoción%20%20y%2...

⁷²www.segeplan.gob.gt/.../politicas.../Politica%20Promoción%20%20y%2...

8.8 Violencia basada en género

Es algún tipo de violencia ejercida contra cualquier persona sobre la base de su sexo o género.⁷³ La mujer actualmente es intimidada, discriminada desde los hogares por sus propios familiares, si bien es cierto, no es como en épocas anteriores, actualmente la mujer tiene acceso a la educación, a laborar en puestos gerenciales, y un amplio marco legal que respalda la participación en la toma de decisiones públicas a la mayoría de mujeres pese a estas fortalezas, aun se les limita la oportunidad de sobresalir en todos los ámbitos de la vida, los viejos paradigmas del rol que desempeña la mujer aún están vigentes en el contexto de Alta Verapaz, se piensa que la mujer está hecha solamente para procrear, hacer oficios domésticos y estar sometida a las disposiciones del hombre de la casa. Actualmente existe mucha dependencia de la mujer al hombre provocando el incremento de las manifestaciones de violencia situación que afecta el bienestar integral de la mujer en la sociedad.

8.9 Violencia intrafamiliar

Es todo patrón de conducta asociado a una situación de ejercicio desigual de poder que se manifiesta en el uso de la violencia física, psicológica, patrimonial y/o económica o sexual^[1]. Comprende todos aquellos actos violentos, desde el empleo de la fuerza física, hasta el hostigamiento, acoso o la intimidación, que se producen en el seno de un hogar y que perpetra, por lo menos, a un miembro de la familia contra algún otro familiar. El término incluye una amplia variedad de fenómenos, entre los que se encuentran algunos componentes de la violencia contra las mujeres, violencia contra el hombre, maltrato infantil, o padres de ambos sexos.⁷⁴

⁷³es.wikipedia.org/wiki/Violencia_de_g%C3%A9nero

⁷⁴http://es.wikipedia.org/wiki/Violencia_dom%C3%A9stica

8.10 Manifestaciones de la violencia

Manifestaciones de violencia: Desde una perspectiva jurídica, es toda acción (verbal, física o emocional) u omisión en las responsabilidades vinculares de un integrante de la familia hacia otro, que produce un daño no accidental tanto en el aspecto físico, como en el psíquico, sexual o económico.⁷⁵ Los golpes, insultos, armas, ofensas, celos, gritos, desprecio, culpa, abuso sexual, ofensas, negociación.

Cualquier persona puede ser víctima de Violencia, no importando su condición económica social, edad, género, el grupo étnico al que pertenezca o su escolaridad.

8.11 Formas de violencia

Violencia física: es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas. Se incluyen aquí todo tipo de agresiones corporales (empujones, golpes, ataques con armas, mordeduras, quemaduras, estrangulamientos, mutilaciones, etc...).⁷⁶ Es toda agresión al cuerpo de las mujeres con un propósito malicioso.

- Violencia Psicológica o emocional: La noción de violencia psicológica ha sido formada para marcar una diferencia con aquella de violencia física ya que supone la agresión verbal y en el trato más que la violencia a través de golpes o heridas físicas. La violencia psicológica es muy común de ciertos ámbitos sociales, tales como el doméstico (donde diversos tipos de conflictos y peleas suelen darse), el laboral, etc.⁷⁷ Son todas las ofensas que disminuyen la autoestima propia de las mujeres.

⁷⁵www.taringa.net/.../Violencia-Intrafamiliar-Definicion-y-Manifestacion.h.

⁷⁶www.inmujeres.gob.mx/programas/prevención-de-la-trata-de-pe...

⁷⁷Desde Definición ABC: <http://www.definicionabc.com/social/violencia-psicologica.php#ixzz2h3wYv1mg>

- **Violencia Patrimonial:** es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades.⁷⁸ Es el acto de apropiarse de cualquier tipo de recurso que pertenece a una mujer.
- **Violencia sexual:** El término violencia sexual hace referencia al acto de coacción hacia una persona con el objeto de que lleve a cabo una determinada conducta sexual; por extensión, se consideran también como ejemplos de violencia sexual "los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por o la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo."⁷⁹ Es toda insinuación, intimidación o utilización del cuerpo de una mujer en contra de su voluntad.

8.12 Ciclo de la violencia

Una vez que la violencia se mantiene en la pareja se da un ciclo que la sostiene, que involucra a ambos y que comprende 4 fases:

Fase 1: la acumulación de tensión: La tensión es el resultado del aumento de conflictos en la pareja. El agresor es hostil, aunque aún no lo demuestra con violencia física, y la víctima trata de calmar la situación y evita hacer aquello que cree que disgusta a su pareja, pensando que puede evitar la futura agresión. Esta fase se puede dilatar durante varios años.

Fase 2. Explosión violenta: Es el resultado de la tensión acumulada en la fase 1. Poco a poco las peleas y roces aumentan, se pierde la comunicación, la tensión aumenta y es tan insoportable que surge el episodio violento. El agresor ejerce la

⁷⁸www.inmujeres.gob.mx/programas/prevencion-de-la-trata-de-pe…

⁷⁹es.wikipedia.org/wiki/Violencia_sexual

violencia en su sentido amplio, a través de agresiones verbales, psicológicas, físicas y/o sexuales. Es en esta fase cuando se suelen denunciar las agresiones o se solicita ayuda, ya que se produce en la víctima lo que se conoce como “crisis emergente”.

Fase 3. Arrepentimiento-manipulación: Durante esta etapa la tensión y la violencia desaparecen y el hombre se muestra arrepentido por lo que ha hecho, colmando a la víctima de promesas de cambio. A menudo la víctima concede al agresor otra oportunidad, creyendo firmemente en sus promesas. Esta fase hace más difícil que la mujer trate de poner fin a su situación ya que, incluso sabiendo que las agresiones pueden repetirse, en este momento ve la mejor cara de su agresor, lo que alimenta su esperanza de que ella le puede cambiar.

Fase 4. Reconciliación: Esta fase se ha venido a llamar también de “luna de miel”, porque el hombre se muestra amable y cariñoso, aparentando el regreso a la relación de afectividad. La agredida, que generalmente ama a su pareja, quiere creer en todas las promesas de cambio y así se vuelven a reconciliar pasando por un tiempo de enamoramiento y atenciones, muy rico para los dos. En este período se llevan mejor, pero lentamente al volver a relacionarse como es su costumbre, comienza nuevamente los roces, las peleas y la tensión vuelven a aumentar, para llegar nuevamente a un episodio violento y otra luna de miel, y así nuevamente. Esta etapa del ciclo de la violencia es lo que mantiene a ambos integrantes de la pareja en la relación, esperando los espacios de "luna de miel". El ciclo se repetirá varias veces y, poco a poco, la luna de miel se irá haciendo más corta y las agresiones cada vez más violentas.⁸⁰ El ciclo de la violencia es un círculo vicioso en el que están inmersas las mujeres víctimas de violencia por el amor que le tienen a su conyugue con el paso del tiempo se van dejando de querer ellas mismas, manteniendo la esperanza que algún día cambiara el agresor, estas fases del ciclo de la violencia se repiten una y otra vez hasta que se vuelve una

⁸⁰rednoviolenciagex.gobex.es/index.php?option=com...view...

forma cotidiana de vivir en donde todos salen afectados con problemas de auto-estima y sobre todo a los niños.

Otro tema que se imparte mediante las capacitaciones de VCM son los derechos humanos que son facultades inherentes de los seres humanos que permiten respaldar una vida digna de la ciudadanía, el derecho a la igualdad es el fundamento legal que ampara la promoción de la equidad de género entre hombre y mujeres para poder disminuir los altos índices de violencia que afectan a las mujeres.

El cual se encuentra regido por la suprema ley, la Constitución de República de Guatemala, Artículo 4.- Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.⁸¹

8.13 .La transversalización de género y el empoderamientos de las mujeres

Este artículo promueve la participación de la mujer dentro de la toma de decisiones públicas haciéndolos precursores del desarrollo de los pueblos tanto hombres como mujeres, situaciones que conjuntamente deberían provocar el cumplimiento de muchos otros derechos; derecho a la vida, a la educación, a la salud, a una vivienda, a la identidad cultural entre otros más.

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante

⁸¹www.oas.org/juridico/MLA/sp/gtm/sp_gtm-int-text-const.pdf

en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."⁸²

La importancia de reconocer y cumplir los derechos de la mujer incide en promoción de una cultura de paz en donde por medio de la transversalización de género se disminuyan las formas negativas de interactuar entre géneros desde el seno de los hogares de las lideresas beneficiarias de VCM, siendo ellas actoras protagonistas ante la intolerancia de las distintas formas de violencia. Por ello se justifica la importancia de la ardua labor del componente de Violencia Contra la Mujer al brindar capacitaciones.

Al considerar que en el “año 2011 Alta Verapaz tuvo el deshonroso segundo lugar en violencia a escala nacional; reflejando que después de la capital el departamento de Alta Verapaz es el más violento”.⁸³

8.14 La capacitación como proceso gerencial de desarrollo

Un rasgo indudable de esta nueva era es la importancia sin precedentes que adquiere el saber científico tecnológico. Son claras las tendencias que indican que ingresamos en la “era del conocimiento”. Como dicen los Toffler: “Todos los sistemas económicos descansan sobre una ‘base de conocimientos’. Todas las empresas dependen de la existencia previa de este recurso, de construcción social. A diferencia del capital, el trabajo y la tierra, aquél suele ser desdeñado por economistas y ejecutivos cuando determinan las aportaciones precisas para la producción. Y, sin embargo, este recurso es el más importante de todos.” (Toffler, 1995)

⁸²www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/.../actrav/.../transver.pdf

⁸³ Informe de Instituto Nacional de Estadística

Es el más importante porque es el más humano. Porque sólo conoce (aprende) el ser humano, pero también porque “el conocimiento tiene virtudes intrínsecamente democráticas. A diferencia de las fuentes de poder tradicionales (la fuerza, el dinero, la tierra) el conocimiento es infinitamente ampliable. Su utilización no lo desgasta sino que, al contrario, puede producir más conocimiento. Un mismo conocimiento, puede ser utilizado por muchas personas y su producción exige creatividad, libertad de circulación, intercambios, críticas constructivas, diálogo. Todas ellas condiciones propias de una sociedad democrática” (Tedesco, 1995)

Una “sociedad del conocimiento” se perfila, entonces, como una forma social superadora de las actuales, a condición de que el conocimiento - que es la base - sea un bien que está disponible para todos. Esta es la nueva sociedad. Mucho conocimiento al alcance de todos, distribuido de tal manera que garantice igualdad de oportunidades.

¿Cómo se logra? no se trata del conocimiento como valor último, conocimiento dentro de una sociedad ética, con altos valores que construyan lo ‘público’ como un espacio donde se resguarde realmente el bien común y la dignidad de todo ser humano.

Una sociedad ética y solidaria, ya que solidaridad es lo mismo que responsabilidad, y ésta se traduce en compromiso ético ante la historia. Una sociedad ética es una sociedad regida por la solidaridad. La solidaridad expresa la condición ética de la vida humana. La regla de oro que constituye la norma moral básica, no es más que el desarrollo enunciativo de la solidaridad: “Haz por los demás, lo que quisieras que hicieran por ti”.

A lo largo del desarrollo de la humanidad, el instrumento pacífico más potente para lograr esto ha sido la educación. La educación rompe el círculo vicioso de la pobreza, ya que es el determinante fundamental del empleo y desde allí, del acceso a todos los bienes materiales y culturales que la sociedad ofrece.

La nueva educación

Las dos condiciones básicas que parecen importantes frente al futuro: conocimiento y valores, se distribuyen desde el sistema educativo, desde las escuelas, ONGS y OGS.

Es así que “la profundidad del proceso de cambio social que tiene lugar actualmente nos obliga a reformular las preguntas básicas sobre los fines de la educación, sobre quiénes asumen la responsabilidad de formar a las nuevas generaciones y sobre qué legado cultural, qué valores, qué concepción del hombre y de la sociedad deseamos transmitir” (Tedesco, 1995).

Esto es lo que hace hoy a la escuela democrática. Una escuela que ponga al alcance de todos los habitantes del país, sin distinción de riqueza, raza o religión, el conocimiento y los valores necesarios para participar en una sociedad competitiva y solidaria.

La educación hace hoy la diferencia porque su doble función apoya los dos requerimientos importantes de la futura sociedad: el conocimiento resguarda la competitividad; la equidad resguarda la integración.

Más educación significa por ello mayor competitividad y mayor integración social.⁸⁴ Al considerar la importancia de la educación dirigida a los sectores vulnerables se posiciona la capacitación, que es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas.⁸⁵

Con lo descrito anteriormente es más que evidente la importancia de la proyección que ejecuta el componente de Violencia Contra la Mujer al capacitar a lideresas comunitarias para poder abordar los casos de violencia y prevenir, situación que permitirá el reconocimiento de la importancia de la mujer en la sociedad y la participación en los planes de desarrollo.

8.15 La Universidad Rafael Landívar (URL)

Universidad Rafael Landívar (URL) es una universidad privada de Guatemala, fundada en 1961. Actualmente tiene sedes y campus regionales en toda Guatemala.⁸⁶ La importancia de las proyecciones sociales para alcanzar el desarrollo de Guatemala, lo reconoce la U R L, es por ello que se permite

⁸⁴ <http://www.campus-oei.org/administracion/aguerrondo.htm>

⁸⁵ <http://definicion.com.mx/capacitacion.html>

⁸⁶ www.url.edu.gt/

contribuir a la ardua labor de la entidad ya mencionada por medio de aportes científicos de estudiantes formados en la carrera de la licenciatura de trabajo social con énfasis en gerencia del desarrollo en el componente de VCM. Mediante un diagnóstico participativo.

Diagnóstico participativo: Es una etapa de un proceso por el cual se establece la naturaleza y magnitud de las necesidades, o los problemas que afectan a un sector o aspectos de la realidad que es motivo de un estudio-investigación, con la finalidad de desarrollar programas y realizar una acción (AnderEgg, 1991). Es un proceso complejo que, además de evidenciar problemas, necesidades y su magnitud, hace referencia a las causas y consecuencias que producen, identificando los recursos disponibles y propiciando la comprensión del contexto social, político, económico y cultural donde se implementa el diagnóstico. El diagnóstico no lo hace una persona, es una construcción colectiva.⁸⁷

En este caso el diagnóstico fue una investigación que se realizó para determinar la pertinencia de la proyección de educación a mujeres lideresas para prevenir la violencia hacia las féminas, que brinda el componente de Violencia Contra a la Mujer y a la sociedad en general. Para ello fue necesario implementar cuatro etapas; en las cuales la primera consiste un marco organizacional, que ayudo a identificar el funcionamiento de la cultura organizacional y la razón social de la Institución Pastoral Social Diócesis de la Verapaz, posteriormente se ejecuta la segunda etapa de enmarcar el análisis situacional que enfrenta en específico el componente de VCM en relación a las necesidades que tienen para el mejoramiento de la proyección social enmarcando como problema prioritario la debilidad técnica en el proceso de capacitación a lideresas del componente de VCM, como tercera etapa se realizó un análisis estratégico, para contrastar estratégicamente los factores; negativos y positivos a nivel interno y externo para realizar dieciséis propuestas que contribuirían a disminuir la debilidad técnica del proceso de capacitación, priorizando de estas solamente una de acuerdo a la

⁸⁷www.slideshare.net/.../qu-es-un-diagnostico-participativo-8741594

ponderación más alta, quedando como proyecto a ejecutar; el diseño de guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de VCM.

8.16 Trabajo Social

Trabajo Social; es una profesión que se inserta en los procesos sociales y políticos del país. El Trabajo Social es una disciplina académica que estudia las necesidades y problemas históricamente relevantes que presentan las sociedades e interviene en ellos con el propósito de contribuir a su solución. Contribuye así a impulsar la participación, la autogestión para el desarrollo y la transformación de la realidad social, para que la mayoría excluida acceda al bienestar integral.⁸⁸

se define según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales¹ y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW)² como la profesión "que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, y el fortalecimiento y la liberación del pueblo, para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el Trabajo Social".

El trabajo social en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y prevengan las disfunciones. Por ello, los y las profesionales en trabajo social, se convierten en agentes de cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabajan. El Trabajo Social es un sistema integrado y dinámico de valores, teoría y práctica interrelacionados.³

De acuerdo a la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM, Trabajo Social es una disciplina que, mediante su metodología de intervención, contribuye al

⁸⁸www.url.edu.gt/PortalURL/Principal_01.aspx?s=71

conocimiento y transformación de los procesos para incidir en la participación de los sujetos y en el desarrollo social.⁸⁹

8.17 Principios del trabajo social comparten la misma visión de la iglesia católica

Principios – derechos humanos y dignidad humana

- Respetar el derecho a la autodeterminación: los trabajadores sociales deben respetar y promover el derecho a las personas a elegir por si mismos y a tomar sus propias decisiones.
- Promover el derecho a la participación: deben promover el compromiso pleno y la aplicación de los usuarios para reforzarles en la toma de decisiones y acciones que afectan a sus vidas.
- Tratar a cada persona como un todo: deben intervenir con la persona en su totalidad, con la familia, la comunidad, y el entorno social y natural.
- Identificar y desarrollar sus fortalezas-los trabajadores sociales deben concentrarse en el potencial de las personas, grupos y comunidades y promover su empoderamiento

Principios justicia social

- Desafiar la discriminación negativa: tiene la responsabilidad de oponerse a cualquier tipo de discriminación.
- Reconocer la diversidad: deben reconocer y respetar la diversidad étnica y cultural de las sociedades.
- Distribuir los recursos equitativamente: deben asegurar que los recursos a disposición se distribuyan equitativamente.
- Oponerse a las políticas o acciones injustas: No deben permitir que los recursos se han utilizados de manera incorrecta.

⁸⁹ http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_social

- Trabajar en solidaridad: tienen la obligación de oponerse a las situaciones sociales que contribuyen a la exclusión social, estigmatización o subyugación, y trabajar hacia una sociedad inclusiva.⁹⁰

Es por esta razón que se justifica la intervención de la estudiante de PPS 1 en el componente de Violencia Contra la Mujer; ya que la problemática de violencia contra la mujer es viable abordarla desde el rescate de valores y principios humanos que se fundamentan en la biblia “el amor el prójimo” en donde también la profesión de trabajo social encuentra su fundamento mediante la práctica de los principios descritos con anterioridad. Así mismo es necesario recordar que la segunda tendencia de la pobreza latinoamericana es absolutamente discriminatoria hacia los más débiles de la sociedad, las mujeres y niños. Por lo tanto las mujeres son actores sociales que se les debe prestar mayor atención en las proyecciones potencializando sus oportunidades por medio de la educación, ya que la educación es un factor predominante para el alcance del desarrollo.

La gerencia social: es una estrategia que se base en los criterios de la equidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad, que permite orientar la toma de decisiones, las acciones a seguir y el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados. La gerencia social es una propuesta específica para la gestión de políticas y programas en las áreas sociales.⁹¹

8.18 Trabajo Social con énfasis en Gerencia del desarrollo

Los Trabajadores Sociales operan a diferentes niveles, desde los órganos superiores de decisión hasta la prestación de servicios directos de orientación y promoción del desarrollo humano, tanto en gabinete como institucional, tanto individual como colectivamente. La preparación profesional les hace aptos para operar a nivel de individuos y familias; de grupos terapéuticos o de desarrollo: y de

⁹⁰ Cuaderno de trabajo social II primera edición, facultad de ciencias políticas y sociales, campus y sedes regionales.

⁹¹es.scribd.com/doc/4266708/Que-es-la-Gerencia-Social

comunidades locales, tanto de orden institucional como territorial. Asimismo se les prepara para dirigir instituciones, programas y proyectos de desarrollo humano y social, tanto técnica como administrativa y políticamente. Hasta el momento, el mercado laboral de los Trabajadores Sociales tiende a privilegiar la atención individual y familiar, sin embargo, los esfuerzos de dichos profesionales están orientados a fortalecer las organizaciones sociales de las personas vulnerables, formar recursos humanos, desarrollar procesos de sensibilización, promover acciones de participación ciudadana de diversos colectivos, formular políticas públicas, definir mecanismos de coordinación interinstitucional e implementar sistemas de información sobre la problemática que afecta a las mayorías nacionales.

El trabajo social busca promover el desarrollo en las distintas áreas de la vida, del ser humano, es importante recalcar que para el desarrollo un factor predominante es la educación, por esta razón se determinó como intervención profesional de la licenciatura de trabajo social; el proyecto del diseño metodológico del proceso de capacitación a lideresas de VCM como un proceso gerencial encaminado al desarrollo, que contribuirá al empoderamiento de las mujeres del contexto de Alta Verapaz de las diversas temáticas para el manejo de los casos de violencia y de la prevención de los mismos.

8.19 “Diseño de guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz”.

Diseño: El diseño se define como el proceso previo de configuración mental, "prefiguración", en la búsqueda de una solución en cualquier campo. *El acto de diseñar como prefiguración* es el proceso previo en la búsqueda de una solución o conjunto de las mismas. Plasmar el pensamiento de la solución o las alternativas mediante esbozos, dibujos, bocetos o esquemas trazados en cualquiera de los soportes, durante o posteriores a un proceso de observación de alternativas o investigación. El acto intuitivo de diseñar podría llamarse creatividad como acto de

creación o innovación si el objeto no existe o se modifica algo existente inspiración abstracción, síntesis, ordenación y transformación.⁹²

El diseño del proyecto; será la configuración mental de la lógica del proceso de capacitación, de los pasos a seguir, estandarizando técnicas y herramientas para capacitar previo a la implementación de las enseñanzas en el campo, que solamente podrá ser elaborado mediante la creatividad, los conocimientos y la experiencia de las líderes comunitarias, equipo técnico, y la estudiante de trabajo social, un proceso eminentemente científico.

Metodológico: adj. De la metodología o relativo a ella⁹³ La metodología hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar una gama de objetivos que rigen en una investigación científica, una exposición doctrinal o tareas que requieran habilidades, conocimientos o cuidados específicos. Alternativamente puede definirse la *metodología* como el estudio o elección de un método pertinente para un determinado objetivo.⁹⁴

Guía Metodológica; será el conjunto de procedimientos pertinentes y necesarios para la enseñanza y aprendizaje de las lideresas y el equipo de VCM, en los temas de Violencia Contra la Mujer. En este método educativo, se buscara romper con la educación tradicional, posicionando a los colaboradores de VCM como facilitadores promoverán la alta participación para un enriquecimiento de conocimientos en un tema en específico.

Un proceso es un conjunto de actividades o eventos (coordinados u organizados) que se realizan o suceden (alternativa o simultáneamente) bajo ciertas circunstancias. Significados diferentes según la rama de la ciencia o la técnica en que se utilice.⁹⁵

⁹²<http://es.wikipedia.org/wiki/Dise%C3%B1o>

⁹³<http://www.wordreference.com/definicion/metodol%C3%B3gico>

⁹⁴<http://es.wikipedia.org/wiki/Metodolog%C3%ADa>

⁹⁵<http://es.wikipedia.org/wiki/Proceso>

El proceso de capacitación será el orden lógico de los pasos a seguir para educar a las lideresas.

Empoderamiento o apoderamiento, se refiere al proceso por el cual se aumenta la fortaleza espiritual, política, social o económica de los individuos y las comunidades para impulsar cambios positivos de las situaciones en que viven. Generalmente implica el desarrollo en el beneficiario de una confianza en sus propias capacidades.⁹⁶

Con la implementación de este proyecto se busca consolidar el empoderamiento de las lideresas beneficiarias de VCM, es decir que se aprehendan los conocimientos que se les imparten, poniéndolos en práctica en su vida cotidiana, disminuyendo los niveles de violencia contra la mujer y al aumentar la participación en la toma de decisiones en los planes de gobierno. Con la ayuda de las lideresas que son una guía, es el término femenino en las distintas comunidades.⁹⁷

8.20 Criterios gerenciales a utilizar en la proyección de la estudiante

En el proyecto del “Diseño de guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz se tomarán en cuenta los siguientes criterios para gerenciar la proyección:

Eficiencia proviene del latín 'efficientia' que en español quiere decir: acción, fuerza, producción. Se define como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un objetivo determinado con el mínimo de recursos posibles viable.⁹⁸

Eficiencia: Logro de objetivos y resultados planificados en el marco lógico del proyecto de diseño metodológico con el mínimo de recursos posibles.

Eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.⁹⁹

⁹⁶es.wikipedia.org/wiki/Empoderamiento

⁹⁷www.significadode.org/lideresas.htm

⁹⁸es.wikipedia.org/wiki/Eficiencia

Eficacia: cumplimiento de objetivos y resultados durante el lapso de tiempo contemplado dentro de la planificación que se han establecido en el marco lógico.

Equidad: del latín *aequitas*, el término equidad hace referencia a la igualdad de ánimo.¹⁰⁰

Equidad: la promoverá la participación de la mujer durante la ejecución del proyecto mediante un criterio de igualdad entre hombre y mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos necesarios. Previendo evitar el surgimiento de un nuevo problema, como lo es el feminismo.

Pertinencia; se trata de un adjetivo que hace mención a lo perteneciente o correspondiente a algo o a aquello que viene a propósito.¹⁰¹

Pertinencia: la proyección social del diseño metodológico del proceso de capacitación deben responder a las necesidades educativas sentidas por las lideresas comunitarias, otro factor predominante es la pertinencia cultural que se debe de promocionar al considerar que en el proceso de enseñanza se diseñó bajo parámetros culturales se facilitara el aprendizaje.

Sostenibilidad; La puesta en práctica del desarrollo sostenible tiene como fundamento ciertos valores y principios éticos.¹⁰²

Sostenibilidad: será el interés de los colaboradores de VCM por darle seguimiento a la metodología educativa en las futuras intervenciones comunitarias y crear posteriormente cambios innovadores en la misma.

⁹⁹definicion.de/eficacia/

¹⁰⁰Definición de equidad - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/equidad/#ixzz2h5nA8adl>

¹⁰¹Definición de pertinencia - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/pertinencia/#ixzz2h5zuk6NG>

¹⁰²<http://es.wikipedia.org/wiki/Sostenibilidad>

8.21 La didáctica un elemento fundamental en la guía metodológica para capacitar

Durante la elaboración del diseño metodológico del proceso de capacitación a lideresas de VCM es necesario tomar como base fundamental la didáctica, (del griego *didaskhein*, "enseñar, instruir, explicar") es la disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje. Es, por tanto, la parte de la pedagogía que se ocupa de las técnicas y métodos de enseñanza,¹ destinados a plasmar en la realidad las pautas de las teorías pedagógicas. Díaz Barriga la define como: una disciplina teórica, histórica y política. Tiene su propio carácter teórico porque responde a concepciones sobre la educación, la sociedad, el sujeto, el saber, la ciencia.¹⁰³

La didáctica, esta disciplina se utilizara para contribuir a estandarizar los elementos que promoverán la enseñanza y aprendizaje en el tema de violencia contra la mujer a lideresas comunitarias conjuntamente con el criterio de los colaboradores técnicos del componente de Violencia Contra la Mujer para determinar una serie de criterios que contribuyan a construir la metodología de capacitación a lideresas.

8.22 La andragogía

La andragogía (del griego *άνθρωπος* "hombre" y *άγωγή* "guía" o "conducción") es el conjunto de las técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas, en contraposición de la pedagogía, que es la enseñanza orientada a los niños.

Actualmente se considera que la educación no es sólo cuestión de niños y adolescentes. El hecho educativo es un proceso que actúa sobre el hombre a lo largo de toda su vida, debido a que la naturaleza del hombre permite que pueda continuar el proceso de aprendizaje durante toda su vida sin importar su edad cronológica.

¹⁰³es.wikipedia.org/wiki/Didáctica

La Andragogía como la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto, a diferencia de la Pedagogía que se aplica a la educación en sí misma con gran énfasis en los primeros años.

Ernesto Yturralde expresa: "Andragogía es al adulto, como Pedagogía al Niño". *El niño se somete al sistema, el adulto busca el conocimiento para su aplicación inmediata que le permita reeditar en el menor tiempo, existe la clara conciencia de buscar ser más competitivo en la actividad que el individuo realice, más aún si el proceso de aprendizaje es patrocinado por una organización que espera mejorar su posición competitiva, mejorar sus competencias laborales, al entender como competencias al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes orientadas a un desempeño superior en su entorno laboral, que incluyen tareas, actividades y responsabilidades, que contribuyen al logro de los objetivos clave buscados.*

*El rol del Participante adulto, en el proceso de aprendizaje, es diferente y se proyecta con un mayor alcance que el de ser un receptor pasivo, tomador de apuntes, conformista, resignado memorista o simple repetidor de las enseñanzas impartidas por un Instructor, Docente o Facilitador. La Participación implica el análisis crítico de las situaciones planteadas, a través del aporte de soluciones efectivas. **La Andragogía como un proceso continuo de excelencia, conlleva la misión final, de proveer un mejor nivel de vida personal y laboral del discente como Socio del Aprendizaje.**"¹⁰⁴*

El diseño del método del proceso de capacitación debe reunir elementos que promuevan la enseñanza – aprendizaje según la didáctica sin embargo para esta disciplina es necesario focalizar para trabajar el proceso de educación con personas adultas adecuando técnicas y herramientas interesantes e innovadoras que despierten el interés de la mujeres lideresas por aprender al adecuar el método a los interés que corresponden a la edad cronológica de las lideresas comunitarias.

¹⁰⁴ <http://www.yturralde.com/andragogia.htm>

8.23 La educación popular (EP)

Es una corriente educativa y política que nace desde el cono sur, desde los pueblos indígenas de Latino América, del campesinado, de los afros, desde los excluidos y las excluidas, desde el pueblo en general que ha sido aislado por políticas burocráticas. Es un proyecto político que apunta a la liberación de los pueblos desde su territorio y desde sus particularidades, por ello la defensa de la autonomía, la defensa del territorio, la defensa de la tradición ancestral, la defensa de la educación propia, es, en fin, la defensa de la vida misma.

La particularidad de la (EP) en su origen, no es una teorización de conceptos referentes a; sino que precisamente su origen se elabora en movimientos sociales populares, es decir, no es una estructura de doctrinas previamente elaboradas; sino es un pensamiento autónomo que se construye y se re construye a partir de la teoría y de la acción. Por tanto es difícil rastrear su nacimiento ya que no es un aparato estático sino que se transforma en la medida que los sujetos se configuran.¹⁰⁵

Para Freire la educación debe servir para que los educadores y educandos «aprendan a leer la realidad para escribir su historia»; ello supone comprender críticamente su mundo y actuar para transformarlo en función de «inéditos viables»; en torno a dicha acción y reflexión y a través del diálogo, los educandos y los educadores se constituyen en sujetos. Con base en esta síntesis de sus planteamientos, en un primer momento desarrollaré las ideas básicas sobre cada una de estas cuatro dimensiones referidas:

Educación es conocer críticamente la realidad

Educación es comprometerse con la utopía de transformar la realidad

Educación es formar sujetos de dicho cambio

Educación es diálogo

¹⁰⁵http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n_popular

- educar es conocer críticamente la realidad

Desde sus primeras experiencias y reflexiones, la educación es considerada como un acto de conocimiento, una toma de conciencia de la realidad, una lectura del mundo que precede a la lectura de la palabra. 2 En efecto, su método de alfabetización parte de la exigencia de una investigación por parte de los educadores de la realidad de los educandos y de la lectura que éstos hacen de la misma, expresada en el lenguaje. Ya en el proceso de alfabetización se parte de la apropiación problematizadora de la realidad y de la discusión de las lecturas «ingenuas» de los educadores y educandos; en el método Freire, a través del diálogo sobre problemas significativos los iletrados aprehenden críticamente su mundo, a la vez que aprenden a leer y escribir.

En oposición a la concepción bancaria de la educación, para Freire el conocimiento de la realidad no es un acto individual ni meramente intelectual. Conocer el mundo es un proceso colectivo, práctico y que involucra diferentes formas de saber: la conciencia, el sentimiento, el deseo, la voluntad, el cuerpo. Toda práctica educativa debe reconocer lo que educandos y educadores saben sobre el tema y generar experiencias colectivas y dialógicas para que unos y otros construyan nuevos conocimientos. La famosa frase de Freire

«Nadie lo conoce todo ni nadie lo desconoce todo; nadie educa a nadie, nadie se educa solo, los hombres se educan entre sí mediados por el mundo». Debe leerse en este sentido constructivista («quien enseña, aprende y quien aprende, enseña») y no como un desconocimiento de la especificidad del papel activo que deben jugar los educadores.

Conocer el mundo no es una operación meramente intelectual; es un proceso articulado a la práctica y a todas las dimensiones humanas. El presupuesto no es tanto conocer o tomar conciencia del mundo para luego transformarlo, sino

conocer el mundo desde y en la práctica transformadora, en la cual intervienen deseos, valores, voluntades, emociones, imaginación, intenciones y utopías.

Este proceso educativo de conocimiento del mundo nunca es definitivo; más bien siempre es inacabado, dado que el mundo no está dado, determinado, sino dándose, cambiando; también los sujetos, en el proceso de conocer y transformar el mundo, cambian ellos mismos y sus preguntas. Por ello, los productos del conocer no deben asumirse como verdades acabadas, inmodificables, sino susceptibles de perfeccionar, de discutir y cuestionar. Se requiere más una pedagogía de la pregunta y no una de la respuesta.

En un plano más práctico, la preocupación acerca de qué conocer está asociada directamente con los contenidos y las metodologías (qué conocer y cómo se conoce). Dichas preocupaciones, a su vez, están subordinadas a otras preguntas más fundamentales: para qué conocer, a favor de quién y para quién conocer; es decir a los propósitos de dicha práctica educativa. Responderlas, nos conduce a otra idea central del Freire: toda actividad educativa es intencional, por tanto, política.

- Educar es una práctica política

Para Freire la educación nunca es neutra. Toda práctica educativa es política, así como la práctica política es educativa. Las prácticas educativas siempre son políticas porque involucran valores, proyectos, utopías que reproducen, legitiman, cuestionan o transforman las relaciones de poder prevalecientes en la sociedad; la educación nunca es neutral, está a favor de la dominación o de la emancipación. Por ello, Freire distingue entre prácticas educativas conservadoras y prácticas educativas progresistas:

«En cuanto en una práctica educativa conservadora se busca, al enseñar los contenidos, ocultar la razón de ser de un sinnúmero de problemas sociales; en

una práctica educativa progresista se procura, al enseñar los contenidos, descubrir la razón de ser de aquellos problemas. Mientras la primera procura acomodar, adaptar a los educandos al mundo dado, la segunda busca inquietar a los educandos desafiándolos para que perciban que el mundo es un mundo dándose y que, por eso mismo, puede ser cambiado, transformado, reinventado.» (freire 95, Pedagogía de la ciudad)

La educación por sí misma no cambia el mundo, pero sin ella es imposible hacerlo. En consecuencia, el educador progresista debe tener un compromiso ético político por la construcción de un mundo más justo. El educador ve la historia como posibilidad; no debe perder su capacidad de indignación, no puede ser indiferente ni neutral frente a las injusticias, la opresión, la discriminación y la explotación; debe mantener y promover la esperanza en la posibilidad de superación del orden injusto, de imaginarse utopías realizables («el inédito viable»).

Por ello, para Freire, la realidad no es sólo el punto de partida de la educación sino también su punto de llegada. Si la realidad no está dada, sino dándose, la finalidad de la educación liberadora es contribuir a transformar en función de visiones de futuro que superen la existencia de opresores y oprimidos, de explotadores y explotados, de excluyentes y excluidos; es superar los obstáculos económicos, sociales, políticos y culturales que impide la realización de los educandos como seres humanos. Las prácticas educativas críticas, articuladas a praxis sociales transformadoras, hacen posible que la gente escriba su propia historia, es decir, sea capaz de superar las circunstancias y factores adversos que la condicionan.

- Educar es constituirse como sujetos

Para Freire la educación tiene su razón de ser en el carácter inacabado de los seres humanos. Hombres y mujeres somos seres inacabados que si lo reconocemos, necesitamos de los demás para conocer y transformar el mundo a

la vez que nos construimos como sujetos. El reconocer ese sentido de carencia, de necesidad de los otros para conocer, actuar y ser en el mundo, justifica la posibilidad de la educación, que no puede ser otra cosa que comunicación y diálogo.

Jornada: Paolo Freire nos provoca hoy.

De este modo, para Freire, el diálogo no es un mero recurso metodológico o una estrategia didáctica, sino que es la condición de posibilidad de constituirnos como sujetos; sólo a través de la conversación basada en una práctica compartida y en la apertura es que me reconozco como sujeto; no como sujeto dado, sino como sujeto en permanente construcción. Así, el diálogo asume un carácter antropológico y ético, en la medida en que nos hacemos seres humanos autónomos, con capacidad de incidir en la realidad, en la medida en que reconocemos, con otros, que el mundo es susceptible de modificar desde otros valores, sentidos y utopías.

Ahora bien, para Freire no puede haber búsqueda sin esperanza. Perder la esperanza es perder la posibilidad de constituirnos como sujetos, de transformar el mundo y por tanto de conocerlo. Por ello, plantea una «pedagogía de la esperanza» que supere la ideología del fatalismo, del conformismo, de la desilusión que el poder dominante quiere imponer a toda costa. Frente al «no hay nada que hacer», hay que anteponer el derecho a soñar que «otro mundo es posible», lema del Foro Social Mundial y de las luchas antiglobalización. En términos del propio Freire: 3

«En la medida en que nos hagamos capaces de transformar el mundo, de poner nombre a las cosas, de percibir, de entender, de decidir, de escoger, de valorar, nuestro movimiento en el mundo y en la historia envuelve, necesariamente, los sueños por cuya realización luchamos.»

Por ello, la pedagogía crítica debe contribuir a construir sueños, a reinventar utopías y a sembrar esperanzas de cambio. Freire, desde su palabra y su práctica fue testimonio de constructor creativo de ello y por eso logró incidir en miles de

educadores desde la década de los sesenta hasta la actualidad. En torno a la discusión y puesta en acción de sus planteamientos surgió en América Latina una corriente educativa comprometida con los sueños, proyectos y movimientos de liberación social y cultural: la Educación Popular.

Freire retoma y radicaliza su planteamiento de que la educación no es neutra; que debe partir de una crítica profunda a la realidad de injusticia; que debe ponerse en función de utopías de cambio; que debe contribuir a la construcción de los sectores populares como sujetos de cambio; que para ello debe contribuir a la formación de una conciencia crítica; y debe hacerlo a partir de metodologías dialógicas y democráticas.

- Educación es diálogo

La educación popular retoma y potencia la pedagogía de Freire

Mientras iniciaba una segunda etapa de exilio en Europa, Estados Unidos y África, las ideas de Freire y su propuesta educativa eran acogidas con entusiasmo por parte de educadores y educadoras progresistas, religiosos y religiosas y activistas sociales, en un contexto de radicalización de las luchas sociales en América Latina. En efecto, la década que comenzaba se caracterizó por el fortalecimiento de los movimientos sindicales, campesinos, pobladores urbanos, artistas y educadores comprometidos, así como por el auge de partidos y movimientos de izquierda política; en la mayoría de los países del continente, fueron dándose golpes militares y estableciéndose regímenes autoritarios que buscaron terminar a sangre y fuego este auge del movimiento popular.

En ese contexto, la EP se configuró como una corriente educativa y pedagógica que acompañaba organizaciones, luchas y movimientos de resistencia y liberación. Con la influencia del marxismo y de otros críticos de la escuela capitalista como Bourdieu, Passeron, Illich y Vasconi, se radicalizaron los

cuestionamientos al sistema escolar, se evidenció el carácter político de las prácticas educativas y se generaron propuestas pedagógicas alternativas.¹⁰⁶

El diseño de la guía metodológica deberá reunir criterios didácticos, enfocados a trabajar una andragogía pertinente a la estandarización de la edad cronológica de las lideresas mediante una corriente educativa popular, que busca promover la educación a partir de una alta participación bilateral tanto de lideresas comunitarias como de los requerimientos técnicos para promocionar las enseñanzas desde prácticas vivenciales en donde se promocióne la confianza para que las lideresas expresen sus dudas, conocimientos y otras inquietudes y determinen sus requerimientos de enseñanza y realmente se atiendan sus necesidades.

8.24 diagnóstico rápido participativo- como primer resultado del proyecto

El resultado número uno del proyecto Diseño de guía metodológica de capacitación a lideresas del componente de Violencia Contra la Mujer (VCM) de la Pastoral Social Diócesis de la Verapaz es el:

Diagnóstico rápido participativo tiene como su máxima finalidad que los grupos humanos identifiquen sus intereses, y fortalezcan sus capacidades de decisión y solución acerca de las propias necesidades. En esta medida, el diagnóstico rápido participativo, a través de la capacitación y la motivación de los grupos meta, pretende que éstos: Investiguen y analicen su situación, Definan sus prioridades, Desarrollen las alternativas factibles para la solución de sus problemas y Compartan sus conocimientos y experiencias con otros.¹⁰⁷

Las ventajas del método diagnóstico rápido participativo son:

- Valora el conocimiento local al permitir un intercambio mutuo entre los participantes.
- Democratizan el saber. Los grupos meta analizan conjuntamente su realidad, y son los dueños de los resultados.

¹⁰⁶ http://www.iiz-dvv.de/index.php?article_id=279&clang=3

¹⁰⁷ porunsiglo.files.wordpress.com/2011/02/drp.pdf

- Promueve la autogestión. Las diversas responsabilidades se distribuyen en los grupos, sin estar en una o pocas personas.
- Relativiza el concepto de la investigación científica, flexibiliza la noción de verdad y de ciencia universal.
- Los facilitadores también aprenden y no tienen la última palabra, asumen un rol facilitador y catalizador, y no de promotor del desarrollo.
- Es una metodología que facilita el aprendizaje con y a través de los miembros de los grupos poblaciones y su desarrollo autónomo.
- El proceso de construcción es creativo y flexible, y permite la utilización de materiales conocidos y que se encuentren disponibles en forma inmediata.
- El método posibilita la participación activa del grupo y su identificación con él.

Como primer resultado del proyecto se tiene contemplado realizar un diagnóstico rápido participativo para darles la oportunidad a las mujeres lideresas beneficiarias del (VCM); que den a conocer sus requerimientos, expectativas sobre los procesos de capacitación igualmente se tomara en cuenta al equipo técnico para la actividad de sistematizar herramientas y técnicas que contribuyan al aprendizaje de las lideresas con el fin primordial que el diagnóstico nos permita visualizar los requerimientos de los actores claves en el proceso de enseñanza.¹⁰⁸

8.25 diseño de guía metodológica de capacitación del componente Violencia Contra la Mujer (VCM) Como segundo resultado

El planteamiento de diseño de guía metodológica de capacitación puede estar dirigido hacia una institución. Pero en todos los casos para realizar el planteamiento didáctico, se necesita saber qué, a quién, y cómo enseñar, es un modelo para la instrucción no es más que una guía de apoyo para la programación de actividades de instrucción, está consiste en proveer pasos consecutivos y sistematizados, en los que se considera las necesidades de la enseñanza, los objetivos, contenidos, medios y otros procedimientos y recursos necesarios para

¹⁰⁸ <http://contactoradio.com.co/wp-content/uploads/2014/02/DIAGN%C3%93STICO-R%C3%81PIDO-PARTICIPATIVO.pdf>

una actividad instruccional determinada se sugiere a continuación un tipo de secuencia.¹⁰⁹

El diseño de la guía metodológica de capacitación del componente de VCM será un método basado en la pertinencia de los intereses que tienen las lideresas por aprehender y del equipo por enseñar, que tomará su fundamento de la planificación estratégica del proyecto para que cada uno de los criterios busque contribuir a los objetivos del proyecto y con el paso del tiempo se logren los resultados previstos, será una guía para que el equipo técnico, tenga un planteamiento didáctico que responda a los cuestionamientos; ¿Qué temas se deben contemplar para abordar la problemática de violencia contra la mujer? ¿A quién enseñar? Y ¿cómo enseñar? Es un modelo donde se consolidan instrucciones a seguir para implementar las enseñanzas.

8.26 Que debe llevar una guía metodológica de capacitación

Conformada por receptores, objetivo general, análisis de tareas, temas del área temática de violencia contra la mujer, técnicas y herramientas de enseñanza, tiempo de ejecución, selección de medios, recursos materiales, humanos, y evaluación.

Investigación cualitativa: es un método de investigación usado principalmente en las ciencias sociales que se basa en cortes metodológicos basados en principios teóricos tales como la fenomenología, la hermenéutica, la interacción social empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan sus correspondientes protagonistas. La investigación cualitativa requiere un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo gobiernan. A diferencia de la investigación cuantitativa, la investigación cualitativa busca explicar las razones de los diferentes aspectos de tal

¹⁰⁹www.cird.org.py/.../GUIA%20METODOLOGICA%20PARA%20CAPA.

comportamiento. En otras palabras, investiga el por qué y el cómo se tomó una decisión, en contraste con la investigación cuantitativa, que busca responder preguntas tales como cuál, dónde, cuándo, cuánto. La investigación cualitativa se basa en la toma de muestras pequeñas, esto es la observación de grupos de población reducidos, como salas de clase, etc.¹¹⁰

Luego de haber realizado un análisis del diagnóstico de las capacitaciones que actualmente realiza el componente de VCM se procederá a diseñar la guía de capacitación realizando un investigación cualitativa, consultando fuentes secundarias; bibliografías y entrevistas a expertos que podrían servir de referencia para complementar los criterios del módulo de capacitación con un enfoque de gerencia para el desarrollo, trazando como objetivo primordial innovar el proceso de capacitación para contribuir al mejoramiento de las enseñanzas.

Es necesario considerar que desde la realización del diagnóstico rápido con lideresas y equipo técnico se estará realizando una investigación cualitativa en donde se determinara en términos precisos como se realizan las capacitaciones, con qué propósito se realizan, ¿cómo se sienten en el proceso de enseñanza aprendizaje?, ¿que mejorarían?, ¿cómo lo mejorarían? Los actores claves involucrados.

8.27 Prueba piloto de la guía metodológica desarrollada- como tercer resultado del proyecto

Esta prueba se hará para confirmar la viabilidad y pertinencia de la guía metodológica, posicionándola como la iniciación de la implementación de la guía, primeramente mediante un taller dirigido al equipo técnico sobre la utilización adecuada de la guía metodológica y el monitoreo del uso de la metodología en el campo para que de esta manera la ejecutora del proyecto pueda dar acompañamiento.

¹¹⁰es.wikipedia.org/wiki/Investigación_cualitativa

Mediante la creación de una guía metodológica de capacitación se previene el tradicionalismo en las capacitaciones dejando de basarse en los conocimientos y experiencia del equipo técnico innovado la intervención comunitaria con procesos científicos que atienden necesidades reales acordes a las características de la población meta reuniendo criterios pertinentes a la necesidad social de disminuir la violencia en Alta Verapaz utilizando el conocimiento empírico para la creación de dicha metodología permitiendo brindarles un conocimiento científico a los técnicos de VCM que contribuirá al incremento de la calidad de las enseñanzas.

Recurso intelectual: este concepto tiene como clave tres palabras; información conocimiento y aprendizaje la cual forma una triada.¹¹¹ En este proyecto se conceptualiza el recurso humano como un elemento que sirve de base para el razonamiento de las mujeres líderes, dicho elemento son las capacitaciones.

Conocimiento Científico: Este es un pensamiento dinámico el cual utiliza métodos científicos, investigaciones, experimentación, para aproximarse a la realidad o dar solución a un determinado problema. Este utiliza modelos, métodos, procedimientos e información abstracta con el fin de determinar y explicar por qué suceden las cosas. Todos los resultados que se adquiera del conocimiento científico son fundamentados en la realidad y en las investigaciones.¹¹²

¹¹¹www.losrecursoshumanos.com

¹¹²<http://danielvn7.wordpress.com/2008/07/09/tipos-de-conocimiento/>

CAPÍTULO IX
FUENTES CONSULTADAS

CAPITULO IX

9. FUENTES CONSULTADAS

Bá. Y. (2013). Coordinadora proyecto Fe y Política. (Entrevista personal, julio)

Caal, Spiegele, Xolr (2009). Revista informativa CEJAV Comité Ejecutivo de Justicia de Alta Verapaz. Edición Pamela Spiegeler Comité MARC´S- consultado el 31 de agosto del año 2,013

Caal, Spiegele, Xolr. (2009) Revista informativa CEJAV Comité Ejecutivo de Justicia de Alta Verapaz. Edición Pamela Spiegeler. Comité VIF. Consultado el 31 de agosto del año 2,013

Definición (2013). Eficacia. Consultado el 16 de agosto del año 2,013/disponible: www.definicion.de/eficacia

Definición ABC. (2013). Violencia. Consultado el 01 de agosto del año 2,013, desde <http://www.definicionabc.com/social/violencia-psicologica.php#ixzz2h3wYv1mg>

Diócesis consultado el día 27 de Julio del año 2,013 disponible: es.thefreedictionary.com/diocesises.wikipedia.org/wiki/Violencia_contra_la_mujer_masguate.jimdo.com/en-familia/mujer

Informe de Instituto Nacional de Estadística 2,010. Índices de violencia en el departamento de Alta Verapaz. Consultado el 2 de agosto del año 2,013. Citado en información del proyecto de la "iglesia guatemalteca trabajando en Derechos Humanos con pueblos indígenas, VIH-SIDA, Violencia contra la mujer".

INSTANCIAS ECLESIALES. (2013). Consultado el 26 de julio del año 2,013. Disponible: http://es.wikipedia.org/wiki/Iglesia_cat%C3%B3lica

Pastoral Social-Cáritas Diócesis de la Verapaz. (2012) Memoria de Labores 2012/consultado el 27 de julio del año 2013.

Pastoral Social-Cáritas Diócesis de la Verapaz. (2012). Plan Estratégico 2012-2015. /consultado el 27 de julio del año 2013.

Pastoral Social-Cáritas Diócesis de la Verapaz. (2013)

Portal URL (2013). Gerencia social. Consultado el 5 de agosto del año 2,013. Disponible: www.url.edu.gt/PortalURL/Principal_01.aspx?s=7
es.scribd.com/doc./4266708/Que-es-la-Gerencia-Social

Requena. S. (2013). Coordinadora Proyecto Gua 162-VIH-SIDA. (Entrevista personal julio)

Taringa. (2013). Violencia de género. Consultado el 01 de agosto del año 2,013- disponible: es.wikipedia.org/wiki/Violencia_de_género

Trifoliar Pastoral Social, Cáritas Diócesis de la Verapaz. Misión. Visión. Objetivos y Valores. (2012) /consultado el 27 de julio del año 2013.

Wikipedia. (2013) La enciclopedia libre. Didáctica/consultado el 17 de agosto del año 2,013. Disponible: es.wikipedia.org/wiki/Didáctica

Wikipedia. (2013) La enciclopedia libre. Eficiencia. Consultado el 16 de agosto del año 2,013. Disponible: es.wikipedia.org/wiki/Eficiencia

Wikipedia. (2013) La enciclopedia libre. Empoderamiento. Consultado el 16 de agosto del año 2,013/disponible: es.wikipedia.org/wiki/Empoderamiento

Wikipedia. (2013) La enciclopedia libre. Investigación cualitativa. Consultado el 18 de agosto del año 2,013. Disponible: http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n_popularporunsiglo.files.wordpress.com/2011/02/drp.pdf es.wikipedia.org/wiki/Investigacióncualitativa

Wikipedia. (2013) La enciclopedia libre. Metodología. Consultado el 15 de agosto del año 2013. Disponible <http://es.wikipedia.org/wiki/Metodolog%C3%ADa>

Wikipedia. (2013) La enciclopedia libre. Proceso. Consultado el 16 de agosto del año 2,013/ disponible: <http://es.wikipedia.org/wiki/Proceso>

Wikipedia. (2013) La enciclopedia libre. Sostenible. Consultado el 17 de agosto del año 2,013. Disponible: <http://es.wikipedia.org/wiki/Sostenibilidad>

Wikipedia. (2013) La. Enciclopedia Libre. Organización. Consultado el día 26 de julio del año 2,013 desde es.wikipedia.org/wiki/Organización es.catholic.net/conocetufe/358/2235/articulo.php?id=22794

Wikipedia. (2013). La Enciclopedia libre. Violencia sexual. Consultado el 1 de agosto del año 2013. Disponible: www.inmujeres.gob.mx/programas/prevencion-de-la-trata-de-pe… es.wikipedia.org/wiki/Violencia_sexual

Word Reference. (2013). Método. Consultado el 15 de agosto del año 2,013. Desde <http://www.wordreference.com/definicion/metodol%C3%a1gico>

Gerencia social; un enfoque integral para la gestión de políticas/ Autores: Mokate, Saavedra/Instituto Interamericano para el Desarrollo Social Washington, D.C. (INDES)/consultado 13 de febrero 2,014 en http://empoderamiento.info/biblioteca/EMPB_0027.pdf

Gerencia social II/ Autores; Murillo, Baquix, Rojas, Morales/ Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, dirección de Campus y Sedes Regionales, PROFASR

Introducción a la gerencia social/ Autor; Sulbrandt(2,002)/ Instituto Interamericano para el Desarrollo Social Washington, D.C. (INDES)/consultado el 13 de febrero 2,014 en / <http://courseware.url.edu.gt/PROFASR/Docentes/Facultad de Ciencias Políticas y Sociales/Guía Docente Gerencia Social 1/Bibliografía>

El trabajo del liderazgo/ Ronaldo A., Heifetz y Donald L. Laurie (2,006)/diplomado de gerencia social/Cobán Alta Verapaz, editado por Mercy Corps.

Nuevas direcciones en el debate mundial sobre la pobreza y el desarrollo / Autor; Kliksberg/consultado el 15 de febrero del 2014 en <http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&e>

Evaluación para el desarrollo social: Aportes para un debate abierto en América Latina/ Autor Vera (2,006)/ Instituto Interamericano para el Desarrollo Social Washington, D.C. (INDES)/consultado el 16 de febrero 2,014 en <http://www.iadb.org/en/publications/publication-detail,7101.html?id=5873>

SITIOS WEB

[www.taringa.net/.../Violencia-Intrafamiliar-Definición-y-Manifestación.](http://www.taringa.net/.../Violencia-Intrafamiliar-Definición-y-Manifestación)

www.inmujeres.gob.mx/programas/prevención-de-la-trata-de-pe...

CAFOD.http://www.caritas.org/esworldmap/europe/caritas_in_england_and_wales3.html

Capacitación. <http://definicion.com.mx/capacitacion.html>

Lideresas. disponible:www.significadode.org/lideresas.htm

CAPÍTULO X
ANEXOS

CAPÍTULO X

10. ANEXOS



Pastoral Social - Caritas
Diócesis de la Verapaz

Recursos Humanos 42 2-013

Cobán Alta Verapaz 02 de septiembre de 2013

Licenciada:

Juliana Ajú

Coordinadora Académica

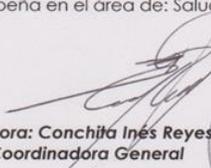
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Universidad Rafael Landívar

Campus San Pedro Claver, S.J. de la Verapaz

Nosotros: La Pastoral Social caritas Diócesis de la Verapaz por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: la Estudiante Thelma Gabriela Pacay Cú carné: 2354709 se presentó a nuestra organización con el objetivo de solicitar espacio para realizar su Práctica Profesional Supervisada I y II, a lo cual estamos en la disponibilidad de brindarle el espacio y las condiciones necesarias para que realice su trabajo en el área de: Proyecto la Iglesia Guatemalteca trabajando en Derechos Humanos con Pueblos Indígenas VIH Violencia contra la Mujer, lo cual implica que tendrá acceso a la información necesaria para la buena realización de su trabajo.

Así mismo, hacemos de su conocimiento que la persona nombrada como enlace es: Silvia Requena Barrientos, quien desempeña en el área de: Salud Integral


Doctora: Conchita Inés Reyes
Coordinadora General



1era. Avenida 1-31, zona 3 Cobán Alta Verapaz 16001
Tels: (502) 79513027 – 79512629 Fax: 79512914 e-mail: pastoralsoc@gmail.com



**Universidad
Rafael Landívar**
Tradición Jesuita en Guatemala

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

San Juan Chamelco, A.V. 22 de Julio 2013

Doctora: Conchita Inés Reyes
Directora de la Organización Pastoral Social
Caritas Diócesis de la Verapaz.

Estimada señora:

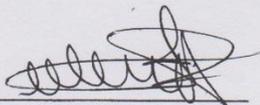
De manera atenta y con mucho agrado nos comunicamos con usted para agradecer su apoyo a la Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo Thelma Gabriela Pacay Cú de González carné: 2354709.

Desde la concepción de la carrera de Trabajo Social, la práctica es una importante oportunidad de proyección social, en la que el alumno aprende, se retroalimenta y gana experiencia profesional, al mismo tiempo que colabora en la satisfacción de necesidades sentidas por las instituciones en donde se realiza la práctica.

El proceso de práctica está dividido en dos fases: en la primera el estudiante mantendrá contacto permanente con la institución a través de una persona designada por la institución (persona enlace) sin contar aún con un tiempo presencial específico en la institución. En esta primera fase, se diseñará, de acuerdo con la persona enlace, el plan de práctica a implementarse en la segunda fase. En la segunda fase, que va de Enero a Mayo, el estudiante se incorporará a la institución, de acuerdo al cronograma y horario definido en la fase uno, a fin de llevar a cabo su proyecto de intervención.

En este sentido, se le ha autorizado a: Thelma Gabriela Pacay Cú de González iniciar su proceso de Práctica Profesional Supervisada en su organización, la que amablemente nos permite el espacio de práctica. Solicitamos su apoyo a fin de que la estudiante pueda definir de manera preliminar el área de su posible intervención, y que la misma constituya un aporte útil para su institución, y para las comunidades o destinatarios de su proyección. Con ese propósito, el estudiante en este semestre debe hacer acercamientos con ustedes, y obtener por medios técnicos, la información necesaria y la asesoría oportuna.

Si hubiese alguna duda o comentario no dude en comunicarse con nosotros directamente en la Sede Regional San Pedro Claver S.J. de la Verapaz. A los teléfonos 77208309.

F 
Atentamente,
Licenciada Juliana Aju
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Políticas y sociales
Campus San Pedro Claver de la Verapaz



**PROCESO METODOLOGICO PARA TALLER EVALUATIVO A LIDERESAS.
17 DE FEBRERO 2014**

OBJETIVO	ACTIVIDADES	TECNICAS	RECURSOS	TIEMPO
<p>Analizar la situación actual de las capacitaciones para detectar la calidad y pertinencia en los materiales utilizados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inscripción de Participantes. • Bienvenida • Oración • Expectativas de Taller 	<p>• Presentación por pareja: Para este ejercicio se necesita que las señoras se presenten por parejas, tienen que decir su nombre, de donde vienen, y que esperan del taller. Tienen un tiempo de 2 minutos para conversar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas para inscripción de participantes. • Papelógrafos. • Tarjetas de colores. • Marcadores. • Masquen tape. 	<p>15 minutos.</p>
	<p>Formas de implementar los talleres con lideresas.</p>	<p>Lluvia de Ideas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selección de los temas: (en el eje temático de Violencia Contra la Mujer). Por medio de una pregunta abierta. 2. Luego en plenaria se les pide que opinen sobre cómo les han impartido los talleres. En papelografo deben de anotar las técnicas que se han utilizado por cada tema. 3. En plenaria se llega a consensos y se clasifica las técnicas de acuerdo a los temas para llegar a una misma idea y no se debe eliminar ninguna tarjeta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Masquen Tape. • Tarjetas de Colores. • Marcadores. • Papelografo. 	<p>20 minutos.</p>
	<p>Identificar de manera gráfica las técnicas utilizadas para abordar los temas de XXX</p>	<p>• Mapa de Intercambio: En este ejercicio se busca graficar con los participantes las herramientas que se han utilizado para abordar las temáticas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se debe formar grupos para 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Papel bond tamaño carta. 2. Papelografo. 3. Masquen tape. 4. Marcadores de colores. 5. Crayones de cera. 6. Otros. 	<p>20 Minutos.</p>

		<p>identificar por medio de dibujos como los técnicos de la organización han impulsado los talleres a nivel comunitario.</p> <p>2. Luego en plenaria una lideresa deberá de compartir las experiencias vividas en cada proceso en la que han estado involucrados.</p>		
	Evaluación del abordaje temático.	<ul style="list-style-type: none"> • Dramatización: Se debe de formar 3 grupos para dramatizar como se han impartido los talleres a nivel comunitario. Para ir conociendo a profundidad la asimilación de los proyectos que se impulsan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Papelografo. 2. Cañonera. 3. Computadora. 4. Masquen tape. 5. Marcadores. 6. Otras que los participantes soliciten. 	20 Minutos.



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR SAN JUAN CHAMELCO
PROYECTO: GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN A LIDERESAS DEL COMPONENTE DE VIOLENCIA
CONTRA LA MUJER (VCM) DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ.

PLANIFICACIÓN DE TALLER CON EL EQUIPO TÉCNICO DEL COMPONENTE DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER,
DERECHOS HUMANOS, VIH SIDA, E INVITADOS EXPERTOS EN EL TEMA

Segundo taller: Evaluación participativa sobre calidad y pertinencia de los materiales usados en los procesos de educativos en la temática de Violencia Contra La Mujer

Fecha: lunes 20 de enero del año 2,014

Objetivo: Identificar la metodología utilizada su calidad y pertinencia de acuerdo a la audiencia.

DÍA 1:

ACTIVIDAD	TÉCNICAS	TIEMPO	MATERIALES	RESPONSABLE
Bienvenida	dialogo	15 minutos	Planillas de los participantes en el taller	Gabriela Pacay
Oración	Símbolos representativos utilizados por la pastoral social	5 minutos	velas	Gabriela Pacay
Ambientación del grupo	Dinámica "la gente pide"	20 minutos	ninguno	Gabriela Pacay
Objetivo y principios del taller	Presentación	5 minutos	Diapositivas power point y equipo de cómputo, cañonera	Gabriela Pacay
Análisis de la importancia de la evaluación para la elaboración de la guía metodológica a nivel institucional y de la sociedad	Presentación	10 minutos	Diapositivas PowerPoint y equipo de cómputo, cañonera	Gabriela Pacay
Expectativas de los participantes del taller	Síntesis de la presentación de participantes y dialogo	15 minutos	ninguno	Gabriela Pacay
Construcción del perfil de los capacitadores	Aplicación y análisis del diagrama de evaluación	20 minutos	Papelografo, fichas, marcadores	Gabriela Pacay
definición participativa de los roles de que deben desempeñar los actores protagónicos en las capacitaciones de VCM	Dialogo	15 minutos	Papelografo, fichas, marcadores	Gabriela Pacay
Construcción del perfil del grupo meta	Pregunta generadora / lluvia de ideas	25 minutos	paleógrafo	Gabriela Pacay
Estructura temática de la guía metodológica de capacitación	Pregunta generadora/ lluvia de ideas	40 minutos	paleógrafo	Gabriela Pacay

Punto de distracción	Dinámica Socio drama de una capacitación incorrecta o errores más comunes de una capacitación de parte de facilitador y alumno capacitado	20 minutos	ninguno	Gabriela Pacay
Análisis de implementación de las capacitaciones	Preguntas generadoras/luvia de ideas	80 minutos	paleógrafo	Gabriela Pacay
Cierre del taller día 1	Síntesis, inquietudes, agradecimiento	20 minutos	ninguno	Gabriela Pacay

DÍA 2

ACTIVIDAD	TÉCNICA	TIEMPO	MATERIALES	RESPONSABLE
Bienvenida	diálogo	15 minutos	Planillas de los participantes en el taller	Gabriela Pacay
Oración	Símbolos representativos utilizados por la pastoral social	5 minutos	velas	Gabriela Pacay
Ambientación del grupo	Dinámica "cacería de autógrafos"	15 a 20 minutos	Hojas para indicaciones a los participantes	Gabriela Pacay
Análisis de implementación de las capacitaciones	Preguntas generadoras/luvia de ideas	120 minutos	paleógrafo	Gabriela Pacay
Cuestionamientos específicos y generales sobre el proceso de capacitación	Guía semi estructurada de preguntas/ lluvia de ideas	60 minutos	Fichas y paleógrafo	Gabriela Pacay
espacio para propuestas innovadoras en el proceso de capacitación	Pregunta generadora/luvia de ideas	15 minutos	Fichas y paleógrafo	Gabriela Pacay
Evaluación del taller	Calificación en una escala de valores	20 minutos	cuestionario	Gabriela Pacay
Cierre del taller día 2	Síntesis, inquietudes, agradecimiento	15 minutos	ninguno	Gabriela Pacay

METODOLOGÍA DE TALLER DIRIGIDO AL EQUIPO TÉCNICO

NOMBRE DEL TALLER: “Re aprendiendo e innovando el proceso de capacitación de una forma integradora y participativa”.

Objetivo: Identificar la metodología utilizada su calidad y pertinencia de acuerdo a la audiencia.

Fase I: análisis de actores involucrados

El arduo trabajo que realizan los capacitadores, demanda una serie de habilidades y conocimientos para lograr persuadir en la mente del grupo meta y así de esta manera se puedan apropiar de los temas desarrollados transformando actitudes malas a buenas en el acto cotidiano de la población, por lo tanto es necesario analizar por medio de un cuestionamiento general ¿sobre las características fundamentales del equipo Técnico del componente VCM? Utilizando un tormenta de lluvia de ideas para capturar la información.

DEFINICIÓN PARTICIPATIVA DE LOS ROLES DE QUE DEBEN DESEMPEÑAR LOS ACTORES PROTAGÓNICOS EN LAS CAPACITACIONES DE VCM:

A los participantes se les cuestionara en base a una guía de preguntas estructuradas:

- ¿Qué rol debe desempeñar en las capacitaciones el equipo técnico implementador de este proceso?
- ¿Cuál es su responsabilidad tienen el equipo técnico dentro del proceso de capacitación?
- ¿Cuál es el rol que deben desempeñar las mujeres lideresas beneficiarias dentro del proceso de capacitación?
- ¿Qué responsabilidad tienen dentro del proceso de capacitación?

Identificación de características del grupo meta: lideresas

Es necesario considerar las características que identifican a las beneficiarias de esta proyección, ya que por medio de ellas se les podrá brindar un mejor servicio de educación, adecuando el proceso de enseñanza-aprendizaje a las necesidades

del grupo meta. Para la construcción del perfil se tiene contemplado cuestionar por medio de una pregunta generadora ¿cuáles son las características de las mujeres lideresas? Y para capturar la información necesaria se utilizar la herramienta: lluvia de ideas. A la vez se tomaran en cuenta las siguientes preguntas.

Zonas rurales y urbanas de alta y baja Verapaz

- ¿con qué grado la escolaridad cuentan?
- ¿rango de edad?
- ¿religión?
- ¿estado civil?
- ¿Cuál es el área geográfica de su procedencia? Rural-urbana
- ¿Qué idioma domina

Fase II: ANÁLISIS DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS CAPACITACIONES

¿En qué temas capacitan actualmente en el eje temático de prevención de violencia?

¿Qué herramientas utilizan para capacitar? ¿En qué tema utilizan las herramientas? ¿Cómo utilizan esas herramientas?

¿Considera que las herramientas utilizadas obtienen resultados positivos, es decir logran persuadir la mente de las lideresas?

¿Qué dinámicas ha utilizado y para qué?

¿Cómo facilitador del proceso de enseñanza y aprendizaje que herramienta considera de mayor eficiencia logrando obtener aprendizajes significativos en las lideresas? ¿Por qué?

¿Qué habilidades y destrezas debe poner en práctica el o la facilitadora durante las capacitaciones?

¿Qué prácticas culturales realizan durante los talleres?

Haciendo énfasis en las preguntas ¿con qué? Y ¿cómo? Se realizan las capacitaciones momento en que se les solicito explicar de manera minuciosa y demostrativa dando ejemplos.

MEMORIA DE TALLER EVALUATIVO CON EL EQUIPO TÉCNICO

Realizado en el salón de Pastoral Social Diócesis de la Verapaz, Cobán Alta Verapaz 21 y 22 de enero del año 2,014, con la presencia de 5 colaboradores y 7 colaboradoras de dicha institución. El monto que se utilizó individualmente para las y los participantes fue de: Q50.00 en alimentación agregando a ello Q. 600.00 en mobiliario y equipo hacen un total de: Q. 1,800.00 por dos días que fue la participación de los colaboradores Q 3,600.00.

La evaluación fue socializada e implementada con el equipo técnico del componente de VCM y los otros dos componentes que integran el proyecto; VIH-VIH avanzada y derechos humanos, directora institucional, coordinadora del proyecto "GUA 162" y expertos en el tema invitados de otros proyectos de Pastoral Social Diócesis de la Verapaz a la vez permitió conocer técnicas, herramientas entre otros criterios para la elaboración pertinente de la guía metodológica de capacitación el taller se desarrolló por fases:

Primera fase: se dio a conocer el propósito del taller y así mismo implementar una dinámica rompe hilo para consolidar un ambiente acogedor, dinámico e interesante de una interacción propositiva donde los participantes dieron a conocer sus expectativas:

- A) Mejorar los procesos de capacitación del componente de VCM
- B) Determinar cuáles son las debilidades del proceso y mejorarlas
- C) Aportar ideas para el diseño de la guía metodológica.
- D) Retroalimentar el proceso de capacitación
- E) Convivir y compartir entre componentes del proyecto y compañeros de otros proyectos.
- F) Afianzar el compromiso institucional de prestar un mejor servicio de educación.



Posteriormente se concretó a evaluarla calidad y pertinencia de los materiales usados en los procesos de educativos en la temática de Violencia Contra La Mujer; mediante una análisis de involucrados, una análisis de la implementación de las capacitaciones y un análisis de contexto recordando de que

maneras se han venido implementando las capacitaciones teniendo como base preguntas generadoras.



LOGROS:

- A) Participación del equipo de los tres componentes del proyecto: (Violencia contra la Mujer, Derechos Humanos, VIH)
- B) Participación de la directora institucional
- C) Participación de expertos en el proceso de otros proyectos
- D) Sistematizar conocimientos y experiencia del equipo técnico
- E) Análisis de la situación actual y la ideal del proceso de capacitación.
- F) Se concientizo en los participantes sobre la importancia de los recursos didácticos y pedagógicos para las capacitaciones en todos los proyectos

MEMORIA DE TALLER *EVALUATIVO CON LIDERESAS BENEFICIARIAS DEL COMPONENTE DE VCM PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ.*

Realizado en: Hotel Santo Domingo/restaurante El Cafetal ruta a Carchà 17 de febrero del año 2,014. Con la presencia de 11 mujeres lideresas beneficiarias de VCM de la zona pastoral de la sub zona norte: Chisec, Raxhujà, Fray Bartolomè, Chahal, Bolonco. El monto que se utilizó individualmente para las participantes fue de: Q85.00 de viáticos, Q.60.00 de hospedaje y Q.50.00 de alimentación. Haciendo un monto total de Q.2, 145.00.

La evaluación sobre calidad y pertinencia de los materiales usados en los procesos de capacitación en la temática de violencia contra la mujer para identificar la metodología utilizada su pertinencia y calidad de acuerdo a la audiencia.

Mediante las siguientes fases:

- Al inicio del taller se dio la bienvenida, se tuvo un momento de oración y cada participante se presentó, dando a conocer nombre, lugar de procedencia, y expectativas de taller por medio de la dinámica rompe hielo “tela de araña”.



- Posteriormente se dio a conocer el objetivo del taller.
- Se analizó las forma, en que se han implementado los talleres con lideresas por medio de la técnica “lluvia de ideas”

Las dificultades que se le han presentado es que aún persiste la timidez al hablar porque les da miedo a las malas interpretaciones que el grupo le pueda dar a su comentario, así mismo manifiestan su interés por que se les enseñe el marco legal que ampara cada tema y los designios divinos de la biblia que respaldan la enseñanza.

Posteriormente se realizó una dramatización formando dos grupos para presentar de forma dinámica como se les han impartido los temas, de lo cual se logró observar que; los grupos de lideresas, son dinámicos, con amplia disponibilidad de aprender y poner practica nuevos sistemas de aprendizaje.



Un punto a favor de cómo se realizaban las capacitaciones es que las lideresas manifiestan han obtenido aprendizaje pero consideran sumamente importante aumentar las dinámicas de presentación, para enseñar los diversos temas y animar dentro del proceso ellas se sienten identificadas por las oraciones que se realizan al inicio y al finalizar.

LOGROS:

1. Participación del grupo focal: zona pastoral de la franja transversal
2. beneficiarias de cinco municipios de Alta Verapaz aportan información valiosa para la construcción de la guía metodológica de capacitación a lideresas.

RESULTADO DE EVALUACION DE LA IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDADES DENTRO DEL TALLER EVALUATIVO: El taller fue evaluado de forma participativa por medio de un papelografo donde se posicionaron tres iconos gestuales para determinar la eficiencia en que se implementaron las capacitaciones.



¿El taller en la que has participado te ha dejado satisfecha? Todas las caritas fueron marcadas alegres lo que equivale a que les gusto y estuvieron identificadas dentro del taller evaluativo.

¿Por qué? Es un proceso que beneficia las enseñanzas dirigidas a las lideresas, y la persona responsable; demuestra interés, carisma, no marca distinción en trato de las personas por su etnia por lo cual se recibe una felicitación y agradece de parte de las lideresas hacia la practicante de PPS2. Se obtuvo explicación clara y se trabajó en equipo / Dinámico y claro, Compartimiento de Experiencias y conocimientos sobre el tema.

¿En una escala de 1 a 5 cómo calificaría la actividad?

1: 2: 3: 4: 5:xxxxxxxxx

Mencione tres aspectos positivos.

Liberta de opinión, confianza, respeto, identificación de la moderadora a las participantes, dinamismo, se respetó el tiempo designado.

Menciones 3 aspectos a mejorar Según las lideresas no existen ningún aspecto a mejorar todo les pareció bien.

TALLER CON PROCURADORES JURÍDICOS DE PROYECTO ALIADO “FE Y POLÍTICA” DE PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ.

Realizado en Casa Damasco Cobán Alta Verapaz, 21 de febrero del año 2,014, con la presencia de 20 Procuradores Jurídicos y tres Procuradoras Jurídicas procedentes de los lugares; Purulha, Fray Bartolomè, Chisec; El monto que se utilizó individualmente para los participantes fue de: Q85.00 de viáticos, Q.50.00 de hospedaje y Q.50.00 de alimentación. Haciendo un monto total de Q.4, 055.00.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

La evaluación sobre calidad y pertinencia de los materiales usados en los procesos educativos en el componente de Violencia Contra La Mujer (VCM) para determinar ¿qué técnicas y herramientas, estrategias son eficientes para el aprendizaje de los temas que han sido capacitados? y ¿Cómo se utilizan? Mediante las siguientes fases:

- Al inicio del taller se dio la bienvenida, se tuvo un momento de oración y cada participante se presentó, dando a conocer nombre, lugar de procedencia, y expectativas de taller por medio de la dinámica rompe hielo “presentando a mi pareja por sus cualidades”.
- Posteriormente se dio a conocer el objetivo del taller.
- Se analizó las forma, en que se han implementado los talleres del área temática de prevención de violencia por medio de la técnica “lluvia de ideas” por medio de una pregunta abierta para que dieran a conocer los temas en que han sido capacitados luego en plenaria se analizó cada tema para reflexionar y recordar cómo fueron impartidas las capacitaciones, dicho momento fue preliminar para que los procuradores jurídicos dando a conocer sus expectativas; manifestando que la forma más eficiente de aprender es por medio de dinámicas y algunos ejercicios, trabajos en grupo, apuntes en el cuaderno.
- Hacen solicitud de materiales para el apoyo de sus enseñanzas.

- Solicitan el abordaje de leyes que amparan a la mujer.
- Solicitan que se les enseñe sobre las instituciones que pueden ayudar en los casos de violencia contra la mujer.
- Aumentar las dinámicas.
- Del ejercicio que más han aprendido es de los socio dramas en el abordaje de los tipos de violencia, ya que este amerita la organización en grupos donde cada integrante ve mayor posibilidad de hablar y decir lo que piensa, salir de dudas y proponer ideas para realizar la dramatización, mediante el dialogo van conceptualizando e identificándose con el tema abordado.
- Llegando a la conclusión que las herramientas; árbol de naranjas, siluetas humanas, ruleta de colores, han de las que más les ha gustado y han aprendido; las cuales fueron descritas en el taller con el equipo técnico.



LOGROS:

1. Participación de 20 procuradores jurídicos beneficiarios de proyecto aliado "Fe y Política"
2. participación de Procuradores Jurídicos le da un enfoque de género a la evaluación de la calidad y pertinencia de materiales utilizados en las capacitaciones de VCM.

RESULTADO DE LA EVALUACION DE ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE EL TALLER EVALUATIVO:

El taller fue evaluado de forma participativa por medio de un papelografo donde se posicionaron tres iconos gestuales para determinar su eficiencia obteniendo los siguientes resultados.

1. El taller en el que has participado te ha dejado satisfecho.

a. Si.

Es un proceso que beneficia las enseñanzas dirigidas a las lideresas, y la persona responsable; demuestra interés, carisma, no marca distinción en trato de las personas por su etnia por lo cual se le anima a seguir adelante y muchas bendiciones.

Explicación clara y se trabajó en equipo / Dinámico y claro, Compartimiento de Experiencias y conocimientos sobre el tema.

2. En una escala de 1 a 5 cómo calificaría la actividad.

1: 2: 3: xxx 4: xxxxxxx 5: xxxxxxxxxx

1. Mencione tres aspectos positivos.

Liberta de opinión, confianza, respeto, identificación de la moderadora a las participantes, dinamismo, se respetó el tiempo designado.

2. Menciones 3 aspectos a mejorar

Según las lideresas no existen ningún aspecto a mejorar todo les pareció bien.



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR SAN JUAN CHAMELCO
PROYECTO: "DISEÑO DE GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN A LIDERESAS DEL COMPONENTE DE VIOLENCIA
CONTRA LA MUJER DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ".

TALLER CON EL EQUIPO TÉCNICO DEL COMPONENTE DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, DERECHOS HUMANOS, VIH
SIDA, E INVITADOS EXPERTOS EN EL TEMA
FECHA 22/01/2014

No. DE PARTICIPANTE	NOMBRE	CARGO	NO TELEFONO	FIRMA
01	Viviana Morán Ical	Tec. Campo	53053302	
02	Enrica Herrera Xol	Técnica Campo	59798506	W. Enrica -
03	Maynor Noé Morán Caj	Técnico de Campo	91045157	
04	Byron Dnoida Xol Yat	Técnico de Campo	55759823	
05	Edgar Botzoc	Coord. Proyecto	48574017	Edgar Botzoc
06	Ruben coy coy	Facilitador Comunitario	58934203	Ruben Coy Coy
07	Silvia P. Requena	Coordinadora Proyecto	7951-2629	Silvia P. Requena
08	W. Yojanna Hernandez	Facilitador Comunitario	45790257	



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR SAN JUAN CHAMELCO
PROYECTO: "DISEÑO DE GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN A LIDERESAS DEL COMPONENTE DE VIOLENCIA
CONTRA LA MUJER DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ".

TALLER CON EL EQUIPO TÉCNICO DEL COMPONENTE DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, DERECHOS HUMANOS, VIH
SIDA, E INVITADOS EXPERTOS EN EL TEMA
FECHA 22/01/2014

No. DE PARTICIPANTE	NOMBRE	CARGO	NO TELEFONO	FIRMA
09	Silvia P Requena	Coordinadora Proyecto VCM	7951 2629	
10	Emile Herrera Sol	Técnica de campo	5979 8506	
11	Conchita Reyes	Coor. General	7951 2629	



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR SAN JUAN CHAMELCO
PROYECTO: "DISEÑO DE GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN A LIDERESAS DEL COMPONENTE DE
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ".

TALLER CON LIDERESAS BENEFICIARIAS DEL COMPONENTE DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER
FECHA 7/10/2014

No. DE PARTICIPANTE	NOMBRE	CARGO	NO TELEFONO	FIRMA
1	Rosario Chocoj Ba	Fray Bartolome de las Casas	48 22 69 34	
2	Florinda Hün Cac.	Ch:Sec		
3	Carmela Hün Cac	Ch:SEC	53496980	
4	Concepción cucul Xol	fray Bartolome de las casas	50 57 66 33	
5	Eilmalseth Ayala Garcia	Fray Bartolome las Casas. lectora	49900772	
6	EISA ELVIRA POP MACZ	Lector y tesorera del consejo parroquial	3150 0446	



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR SAN JUAN CHAMELCO
PROYECTO: "DISEÑO DE GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN A LIDERESAS DEL COMPONENTE DE
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ".

TALLER CON LIDERESAS BENEFICIARIAS DEL COMPONENTE DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER
FECHA 17/02/2014

No. DE PARTICIPANTE	NOMBRE	CARGO	NO TELEFONO	FIRMA
07	Ana Maria Bulun ixim	facilitadora grupos de mujeres	44847217	
8	Manuela de Jesus Pop	presidenta grupos de mujeres		M de Jesus Pop
9	Jovita Cantoral Tec	facilitadora		Jovita Cantoral Tec
10	Hortencia Tzul Tzi	coordinadora	49028277	Hortencia Tzul Tzi
11	Clara Eugenia quib cue	Facilitadora	496378777	Clara quib cue



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR SAN JUAN CHAMELCO
PROYECTO: "DISEÑO DE GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN A LIDERESAS DEL COMPONENTE DE
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER DE LA PASTORAL SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ".

TALLER CON PROCURADORES JURIDICOS DEL PROYECTO FE Y POLITICA PARA LA PARTICIPACION
CIUDADANA DE LA MUJER/ ALIADO VCM

FECHA 21/02/2014

No. DE PARTICIPANTE	NOMBRE	LUGAR	NO TELEFONO	FIRMA
1	Andres Ac leal	Fray		
2	Orlando chū Tzib	Purulhá		
3	Bernardo Ja	Purulhá		
4	Eduardo Saboy Cad	Purulhá		
5	Macario cacao Chub	Purulhá		
6	Orlando Chiquin Choa	Purulhá		
7	Emilio Mo lehic	Purulhá		
8	Alfredo Chiquin Choa	Purulhá		

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR SAN JUAN CHAMELCO
PROYECTO: GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN A LIDERESAS DEL
COMPONENTE DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (VCM) DE LA PASTORAL
SOCIAL DIÓCESIS DE LA VERAPAZ.**

**INSTRUMENTO DE MONITOREO DE LA IMPLMETACIÓN DE LA GUÍA
METODOLÓGICA**

Tema a capacitar: _____
Comunidad en donde se ejecuta _____
Fecha de la sesión Educativa _____
Nombre del facilitador o facilitadora _____
Objetivo de la capacitación _____

Análisis de implementación del taller

1. ¿Las actividades propuestas en la guía metodológica se han realizado?

SI _____ NO _____

2. ¿la capacitación se realizado en el tiempo propuesto dentro de la guía metodológica?

SI _____ NO _____

3. ¿se ha obtenido el aprendizaje de las lideresas mediante la capacitación?

SI _____ NO _____

4. ¿las actividades ejecutadas contribuyen al logro del objetivo de la capacitación?

SI _____ NO _____

5. ¿el taller ha promovido la motivación y la participación de las lideresas?

Participación prevista _____ menor _____ mayor _____

6. Observaciones y recomendaciones

**INSTRUMENTO DE MONITOREO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GUÍA
METODOLÓGICA
CAPACITACIÓN SOBRE IGUALDADA Y EQUIDAD DE GÉNERO
COMUNIDAD SARRAXOCH.**

Instrucciones: Favor marcar con una **X** la expresión que más se adecua a su respuesta.

Insatisfactorio

Poco Satisfactorio

Bueno

Excelente



					
1	Logro comprender el tema abordado				
2	Ha resuelto sus dudas con respecto al tema				
3	Las dinámicas del taller contribuyen a su aprendizaje				
4	El tema abordado es importante				
5	El material utilizado me parece				
6	Como se sintió en el desarrollo del taller.				
7	Se cumplieron y respetaron los horarios y acuerdos.				
8	Los cambios que se han efectuado en las capacitaciones le parecen				
9	El facilitador o facilitadora ayudó a la comprensión de los temas.				

INSTRUMENTO DE MONITOREO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GUIA METODOLOGICA

CAPACITACIÓN SOBRE AUTOESTIMA CON ENFOQUE DE LIDERAZGO COMUNIDAD NUEVO AQUIL

Instrucciones: Favor marcar con una **X** la expresión que más se adecua a su respuesta.

Insatisfactorio

Poco Satisfactorio

Bueno

Excelente



					
1	Logro comprender el tema abordado				
2	Ha resuelto sus dudas con respecto al tema				
3	Las dinámicas del taller contribuyen a su aprendizaje				
4	El tema abordado es importante				
5	El material utilizado me parece				
6	Como se sintió en el desarrollo del taller.				
7	Se cumplieron y respetaron los horarios y acuerdos.				
8	Los cambios que se han efectuado en las capacitaciones le parecen				
9	El facilitador o facilitadora ayudó a la comprensión de los temas.				



Foto 10: Aplicación de la herramienta FODA

Fuente: Pacay. G. PPS I, (septiembre de 2013)



Foto 11: Priorización de proyecto e intervención, VCM.

Fuente: Pacay. G. PPS I, (octubre de 2013)



Foto 13 acompañamiento a la capacitación con lideresas de Senahu.

Fuente: Pacay. G. PPS I, (agosto de 2013)

FOTOGRAFÍAS PPS II



Foto 1: socialización formal del proyecto a nivel institucional
Fuente: Pacay. G. PPS II, (enero de 2014)



Foto 2: socialización formal del proyecto a nivel institucional
Fuente: Pacay. G. PPS II, (enero de 2014)



Foto 3: realización de taller evaluativo/análisis en el proceso de capacitación de actores involucrados
Fuente: Pacay. G. PPS II, (febrero de 2014)



Foto 4: realización de taller evaluativo/análisis del abordaje del tema equidad e igualdad de género.
Fuente: Pacay. G. PPS II, (febrero de 2014)



Foto 5: realización de taller evaluativo/análisis del abordaje del tema violencia contra la mujer
Fuente: Pacay. G. PPS II, (febrero de 2014)



Foto 6: realización de taller evaluativo/análisis del abordaje del tema violencia contra la mujer
Fuente: Pacay. G. PPS II, (febrero de 2014)



Foto 7: realización de taller evaluativo/análisis del abordaje del tema violencia contra la mujer
Fuente: Pacay. G. PPS II, (febrero de 2014)



Foto 8: realización de taller evaluativo/análisis del abordaje del tema violencia contra la mujer
Fuente: Pacay. G. PPS II, (febrero de 2014)



Foto 9: realización de taller evaluativo/análisis del contexto en que se implementan las capacitaciones
Fuente: Pacay. G. PPS II, (febrero de 2014)



Foto10 y 11: realización de taller evaluativo con lideresas/análisis de involucrados
Fuente: Pacay. G. PPS II, (febrero de 2014)



Foto 12: realización de taller evaluativo con lideresas/análisis del abordaje de los temas
Fuente: Pacay. G. PPS II, (febrero de 2014)



Foto 12: realización de taller evaluativo con lideresas/análisis del abordaje de los temas
Fuente: Pacay. G. PPS II, (febrero de 2014)



Foto 13: realización de taller evaluativo con procuradores jurídicos análisis de actores
Fuente: Pacav. G. PPS II, (febrero de 2014)



Foto 14: realización de taller evaluativo / análisis de los abordajes de los temas
Fuente: Pacay. G. PPS II, (febrero de 2014)



Foto 15: realización de taller evaluativo con procuradores jurídicos/ análisis del contexto
Fuente: Pacav. G. PPS II, (febrero de 2014)



Foto 16: Participación de la estudiante en la carrera del día de la mujer consolidando
Fuente: Pacay. G. PPS II, (marzo de 2014)



Foto 17: taller sobre la inducción de la utilización de la guía diseñada con el equipo técnico
Fuente: Pacay. G. PPS II, (mayo de 2014)



Foto 18: taller sobre la inducción de la utilización de la guía diseñada con el equipo técnico
Fuente: Pacay. G. PPS II, (mayo de 2014)



Foto 19: taller sobre la inducción de la utilización de la guía diseñada con el equipo técnico
Fuente: Pacay. G. PPS II, (mayo de 2014)



Foto 20: monitoreo de la implementación de la guía diseñada en la comunidad Sarraoch implementando dinámica de bienvenida.
Fuente: Pacay. G. PPS II, (mayo de 2014)



Foto 21: monitoreo de la implementación de la guía en Nuevo Aquil/se verifico el abordaje del tema desde la perspectiva cristiana
Fuente: Pacay. G. PPS II, (mayo de 2014)



Foto 22: monitoreo de la implementación de la guía en Nuevo Aquil/se verifico el abordaje del tema desde la perspectiva cristiana
Fuente: Pacay. G. PPS II, (mayo de 2014)



Foto 23: monitoreo de la implementación de la guía en Nuevo Aquil/se verifico la utilización de dinámicas integradoras.
Fuente: Pacay. G. PPS II, (mayo de 2014)



Foto 21: monitoreo de la implementación de la guía en Nuevo Aquil/se verifico el abordaje del tema por medio de dinámicas.
Fuente: Pacay. G. PPS II, (mayo de 2014)



Foto 22: realización del monitoreo de la implementación de la guía metodológica de capacitación en el tema de autoestima con enfoque del liderazgo en la comunidad Nuevo Aquil. Ejercicio del espejo.
Fuente: Pacay. G. PPS II, (mayo de 2014)



Foto 23: realización del monitoreo de la implementación de la guía metodológica de capacitación en el tema de igualdad y equidad de género. Comunidad Sarraxoch.
Fuente: Pacay. G. PPS II, (mayo de 2014)



Foto 20: realización del monitoreo de la implementación de la guía metodológica en Sarraxoch/visita de la representante de CAFOD donante del proyecto en la capacitación del tema igualdad y equidad de género
Fuente: Pacay. G. PPS II, (mayo de 2014)