

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

PROCESOS DE CAPACITACIÓN A LÍDERES COMUNITARIOS EN PREVENCIÓN Y  
AFRONTAMIENTO DE LA VIOLENCIA EN CARCHA, A.V.  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**CANDELARIA TENI YAT**  
CARNET 29661-05

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

PROCESOS DE CAPACITACIÓN A LÍDERES COMUNITARIOS EN PREVENCIÓN Y  
AFRONTAMIENTO DE LA VIOLENCIA EN CARCHA, A.V.

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR

**CANDELARIA TENI YAT**

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. ZUCCELL 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: PROCESOS DE CAPACITACIÓN A LÍDERES COMUNITARIOS EN PREVENCIÓN Y AFRONTAMIENTO DE LA VIOLENCIA EN CARCHA, A.V. Realizado por la estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, Candelaria Tení Yat, Carné No. 29661-05

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 EredyCaal Macz  
Código 17108  
Tutor PPS II



**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 CANDELARIA TENI YAT, Carnet 29661-05 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 04489-2014 de fecha 8 de noviembre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**PROCESOS DE CAPACITACIÓN A LÍDERES COMUNITARIOS EN PREVENCIÓN Y AFRONTAMIENTO DE LA VIOLENCIA EN CARCHA, A.V.**

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 26 días del mes de noviembre del año 2014.



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

## **AGRADECIMIENTO**

**A mi Padre Celestial:** porque con la ayuda de él se logró llegar al final de este camino.

**En la memoria de mi padre terrenal** que no logro ver este triunfo sin embargo es mi ejemplo de valor.

**A mi Madre:** por la vida, paciencia, bondad, ejemplo de esfuerzo y apoyo incondicional durante la etapa de preparación académica.

**A la Universidad Rafael Landívar:** por contribuir en la formación de profesionales y por inculcar valores y principios para que como personas seamos más humanos sensibles a la realidad social.

**A mis Formadores,** en especial los que dieron los elementos básicos de mi formación profesional.

**A mis compañeras:** Gracias por el apoyo, paciencia y gentileza, Dios permitió mantenernos siempre unidas en los momentos difíciles para aprender y conocer la bondad de nuestro Creador que siempre nos protegió y nos dio sabiduría e inteligencia para terminar con éxito.

## DEDICATORIA

**A Dios:** Gracias por brindarme su Santo Espíritu, salud, entendimiento, inteligencia, habilidades, talentos y por proveerme los recursos necesarios para cumplir con una meta más en esta existencia terrenal.

**A mi Madre:** por los pequeños actos de bondad, servicio, ejemplo de humildad, valentía y por acompañarme en este trayecto estudiantil y vida.

**A mis hermanos/as:** por el apoyo y motivación durante el proceso de formación académica hasta llegar al final; que este logro alcanzado sea un ejemplo y satisfacción para ustedes.

**A mis amigas:** Por la motivación y ánimo en los momentos de difícil, por el equipo que llegamos a formar para llegar a triunfar al final de esta etapa y hasta el momento seguimos siendo buenas amigas compañeras.

**A mis docentes:** Por la paciencia, ejemplo de dedicación, por su tiempo, apoyo y por el conocimiento que me transmitieron en desarrollo profesional.

## INDICE

RESUMEN EJECUTIVO

INTRODUCCION

<b>CAPITULO I</b>	01
1 Marco Organizacional.....	02
.	
1.1 Antecedentes de la organización.....	02
1.2 Naturaleza.....	03
1.3 Área de Proyección.....	03
1.4 Ubicación.....	03
1.5 Tamaño Cobertura.....	04
1.5.1 Recursos.....	04
1.6 Cobertura.....	04
1.7 Estructura organizativa Figura No. 1.....	05
1.8 Visión.....	06
1.9 Misión.....	06
1.10 Objetivo institucional.....	06
1.11 Valores de la Institución.....	07
1.12 Estrategia de Trabajo.....	08
1.13 Programas.....	08
1.14 Área de intervención.....	10
1.14.1 Justificación del área de proyección.....	12
<b>CAPITULO II</b> .....	13
2 Análisis Situacional.....	14
2.1 Problemas generales.....	14
2.2 Priorización de problemas.....	16
2.2.1 Matriz de priorización de problemas Tabla No. 1.....	17
2.2.2 Resumen de priorización Tabla No. 2.....	17
2.3 Análisis de causa y efecto.....	18

2.3.1	Árbol de problemas Figura No. 2.....	20
2.4	Análisis de árbol de objetivos.....	21
2.4.1	Árbol de objetivos Figura No. 3.....	23
2.5	Instituciones Vinculadas en el centro de práctica.....	24
2.5.1	Panorama Organizacional Figura No. 4.....	24
2.5.2	Análisis del Panorama Organizacional.....	24
2.5.3	Sector no Gubernamental Internacional.....	25
2.5.4	Sector Gubernamental.....	26
2.5.5	Sector no Gubernamental Nacional.....	26
2.5.6	Sector Público.....	27
2.6	Actores vinculados en el área de intervención.....	27
2.6.1	Diagrama de Venn Figura No. 5.....	27
2.6.2	Análisis de Red de actores involucrados en el área de Intervención.....	28
2.7	Demandas Institucionales y poblacionales.....	30
2.8	Proyecto futuros o visión proyectiva de la Institución.....	31
<b>CAPITULO III.....</b>		<b>32</b>
3	Análisis Estratégico.....	33
3.1	Matriz de Análisis FODA Tabla No. 3.....	34
3.1.1	Análisis Fortalezas.....	35
3.1.2	Análisis Oportunidades.....	35
3.1.3	Análisis debilidades.....	35
3.1.4	Análisis Amenazas.....	36
3.2	Identificación de Estrategias de acción FODAE.....	37
3.2.1	Fortalezas – Oportunidades.....	37
3.2.2	Debilidades – Oportunidades.....	39
3.2.3	Fortalezas – Amenazas.....	41
3.2.4	Debilidades – Amenazas.....	42
3.3	Definición del área de intervención.....	45
3.4	Propuesta del proyecto de Intervención.....	46

3.5	Priorización del proyecto de Intervención.....	50
3.6	Resultados esperados en el periodo de la PPS II.....	52
3.7	Alcances y Limites.....	53
<b>CAPITULO IV.....</b>		<b>54</b>
4	Proyecto de Intervención .....	55
4.1	Ficha Técnica.....	55
4.2	Descripción general del proyecto.....	57
4.2.1	Ámbito institucional en el que se inserta.....	58
4.2.2	Plan o programa en el que se inserta.....	59
4.2.3	Justificación del proyecto.....	59
4.2.4	Objetivos específicos del proyecto.....	61
4.2.5	Población destinataria.....	61
4.2.6	Fases del proyecto.....	62
4.2.7	Matriz Marco Lógico Tabla No. 5.....	64
4.2.8	Cronograma Tabla No. 6.....	67
4.3	Entorno externo e interno.....	68
4.3.1	Posición del proyecto en la organización.....	68
4.3.2	Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados.....	68
4.3.3	Coordinación interna.....	69
4.3.4	Coordinación Externa.....	69
4.3.5	Incidencia del proyecto en la región.....	69
4.3.6	Implicaciones éticas a considerar.....	70
4.3.7	Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y la propuesta del manejo de los mismos.....	70
4.4	presupuesto.....	71
4.4.1	Recursos técnicos y humanos.....	71
4.4.2	Recursos materiales y económicos.....	71
4.4.3	Presupuesto Tabla No. 7.....	72
4.4.4	Plan de Monitoreo del proyecto Tabla No. 08.....	73

4.4.5	Plan de evaluación del proyecto.....	75
4.5	Indicadores de éxito específicos.....	78
4.5.1	Indicadores de éxito generales .....	78
<b>CAPITULO V</b>	.....	<b>79</b>
5	Presentación de resultados.....	79
5.1	Resultado I.....	80
5.2	Resultado II.....	101
5.3	Resultado III.....	153
<b>CAPITULO VI</b>	.....	<b>157</b>
6	Análisis y discusión de resultados.....	159
6.1	Introducción.....	159
6.2	Resultado I.....	162
6.3	Resultado II.....	165
6.4	Resultado III.....	167
<b>CAPITULO VII</b>	.....	<b>169</b>
7	Plan de sostenibilidad.....	170
7.1	Justificación.....	170
7.2	Objetivo General.....	170
7.3	Objetivos específicos.....	170
7.4	Plan de sostenibilidad Tabla No. 9.....	171
<b>CAPITULO VIII</b>	.....	<b>172</b>
	Marco Teórico Conceptual.....	173
<b>CAPITULO IX</b>	.....	<b>240</b>
9.1	Conclusiones.....	241
9.2	Recomendaciones.....	243
	Citas Bibliográficas.....	245
	Anexos.....	248

## SIGLAS DE INSTITUCIONES

Médicos de Mundo	MDM
Secretaría General de Planificación	SEGEPLAN
Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social	MSPAS
Observatorio de Salud Sexual y Reproductiva de Alta Verapaz	OSAR
Red de Salud Sexual y Reproductiva	REDIMISAR
Centro de Ejecutivo de Justicia de Alta Verapaz.	CEJAV
Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo	AECID
Unión Europea	UE
Policía Nacional Civil	PNC
Ministerio Público	MP
Operadores de Justicia	OJ
Procuraduría de derechos Humanos	PDH
Defensoría de la Mujer Indígena	DEMI
Oficina Municipal de la Mujer	OMM
Secretaría Presidencial de la Mujer	SEPREM
Asociación de Jóvenes del Desarrollo	AJODER
Centro Universitario del Norte	CUNOR
Universidad Rafael Landívar	URL
Concejo Comunitario de Desarrollo	COCODE

## RESUMEN EJECUTIVO

Guatemala es un país subdesarrollado y con problemas tanto sociales como económicos. Algunos son secuelas del conflicto armado interno; por tal razón MDM, es una institución que se suma a las demás para intervenir a favor de los más vulnerables, su estrategia de trabajo está dirigida a instituciones del Estado y a la sociedad civil para lograr el desarrollo integral y el valor público regida por los principios de dignidad, igualdad y derecho de todos los ciudadanos.

La práctica de Trabajo Social, es un proceso que genera la construcción de teoría a través de la intervención en los espacios institucionales, que permite la realización de actividades con objetivos claros, para obtener resultados que satisfagan necesidades priorizadas de la institución, específicamente del componente “Prevención de Violencia Contra la Mujer”; el objetivo principal de la práctica consistió en visualizar la situación actual del área, con el fin de aportar y fortalecer.

El proyecto se enmarca en tres resultados: el primero una Sistematización para recuperar los procesos de vividos con los líderes comunitarios en el tema de violencia, realizado a través de talleres con metodología participativa en la comunidad de Caquigual del municipio de San Pedro Carcha, el segundo resultado consiste en la elaboración de una guía metodológica con técnicas participativas y herramientas, el tercer resultado es la validación de la guía metodológica para la implementación en la institución, el cual se realizó a través de capacitaciones con los líderes comunitarios, luego se socializó con el equipo técnico de MDM, para su institucionalización.

## INTRODUCCIÓN

La práctica Profesional Supervisada como requisito fundamental de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, es un ejercicio que forma parte de la formación profesional y permite al estudiante fortalecer sus capacidades para desarrollarse en el ámbito laboral.

La Práctica Profesional Supervisada, se realizó en la institución MDM, en el componente de Prevención de la Violencia Contra la Mujer y Género, donde se ejecutaron talleres con metodología participativa, para conocer las necesidades de esta área; tal como sucede en otras instituciones siempre se encuentran insatisfacciones, las cuales se deben conocer a través de un análisis para poder intervenir en ella, de allí la importancia de la metodología, herramientas y técnicas que faciliten el proceso, esto le da un valor agregado al trabajo social actual, en cumplimiento a la definición de la profesión como disciplina científica, a través de la gerencia social.

Asimismo el análisis de resultados facilita la implementación de actividades puntuales coherentes a la realidad encontrada, tal es la implementación de “Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia en Carcha, A.V., este proyecto tiene como objetivo Contribuir al mejoramiento de los procesos de formación de líderes comunitarios en tema de prevención de la violencia en el área de Carcha, A.V.; pero específicamente en la micro-región Caquigual del municipio mencionado, para la ejecución se establecen resultados, e indicadores medibles y alcanzables que permitan cumplir con el objetivo del proyecto, pero también que esto tenga impacto para MDM y para los destinatarios del proyecto.

Dentro de los resultados alcanzados se encuentra una sistematización de capacitaciones dirigida a líderes comunitarios de la micro-región de Caquigual del municipio de San Pedro Carcha A.V., cuyo objetivo fue la de conocer el nivel de participación de los líderes comunitarios para definir una

metodología de capacitación, para el cumplimiento de este objetivo se definió un eje que permitió identificar aspectos metodológicos y lecciones aprendidas en el año 2013; la construcción de una metodología participativa ayudó a revivir los momentos pasados, lo cual fue fundamental para la participación de los líderes comunitarios en este trayecto.

La sistematización se realizó en dos etapas: la recopilación de información que fue a través de campo, por medio de la aplicación de herramientas y técnicas; gabinete que consistió en analizar la información. En esta fase se definió que las capacitaciones son herramientas indispensables para el desarrollo social, económico y político, por lo que obliga crear metodologías participativas, especialmente cuando son adultos que no saben leer y escribir, la construcción de conocimiento debe basarse en la experiencia de la vida cotidiana de los participantes, obviamente la participación de los mismos dentro de todo el proceso es indispensable pero para lograr se debe conocer bien al grupo para definir la metodología.

De esta cuenta se elaboró una guía metodológica, que consiste en facilitar el conocimiento a través de la vivencia, lo que significa que las dinámicas son puntos importantes en el proceso de enseñanza aprendizaje a los adultos en el área rural y el valor agregado son las experiencias que los participantes tienen, el cual debe aprovecharse para originar conocimientos. Esta guía es funcional y pretende salir de lo tradicional, la prueba realizada en el campo con los líderes comunitarios indican ser una metodología eficiente y útil para el aprendizaje.

Cabe resaltar que esta guía metodológica, es un documento, que servirá de apoyo en las capacitaciones en el área rural donde Médicos del Mundo tiene incidencia.

El contenido de este documento de Práctica Profesional Supervisada, lo integra nueve capítulos:

Capítulo I: expone la filosofía de Médicos del Mundo, organización no lucrativa que promueve el derecho a la salud en Caquigual, micro-región, del municipio de San Pedro Carcha.

Capítulo II: desarrolla el análisis situacional de la MDM, específicamente en el componente de Prevención de la Violencia Contra la Mujer, se priorizó un problema con el apoyo del árbol de problemas, la cual se analizó a través de la causa y efecto, además se observan los actores involucrados en el área.

Capítulo III: contiene el análisis del FODA, que contribuyó en la formulación de estrategia y la propuesta implementada para la alternativa de solución del problema encontrado.

Capítulo IV: se refiere al perfil de proyecto de intervención, específicamente el contenido del Marco Lógico, donde se enmarca objetivo, actividades, propósito, resultados indicadores enfocados al proyecto de “Procesos de Capacitación a líderes comunitarios en prevención de violencia y afrontamiento en Carcha A.V”.

Capítulo V: Consiste en los resultados alcanzados del proyecto e intervención de acuerdo al desarrollo de actividades planteadas en el marco lógico.

Capítulo VI: expone el análisis y discusión de resultados obtenidos durante la ejecución del proyecto.

Capítulo VII: contiene un plan de sostenibilidad del proceso iniciado para la secuencia de las actividades del proyecto.

Capítulo VIII: Consiste en el marco conceptual, que sustenta los conceptos concernientes al proyecto ejecutado y la profesión; de igual forma las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo IX: muestra los anexos que fundamenta el ejercicio de la PPS: cartas, fotografías, informes y monitoreos.

La PPS, desarrollada fortalece al profesional para desenvolverse en los diferentes campos que le corresponde actuar dentro de una dinámica social diversa.

**CAPITULO I**  
**MARCO INSTITUCIONAL**

## CAPÍTULO I

### MARCO ORGANIZACIONAL

#### 1.1 Antecedentes

La experiencia de MEDICOS DEL MUNDO (MDM) en Guatemala se remonta al año 1993. En el contexto de los retornos de los guatemaltecos refugiados en México, las organizaciones de retornados pidieron a la sección española, a través de MDM Francia, su participación en los mismos. Así, en el año 1994 MDM empezó a desarrollar proyectos de apoyo a comunidades de retornados en Alta Verapaz con financiamiento de la Unión Europea.<sup>1</sup>

Desde ese año se han realizado distintos proyectos en los departamentos de Alta Verapaz y Quiché (norte), Sololá (altiplano occidental), Chiquimula (oriente) y en la ciudad de Guatemala. También, se ha intervenido en situaciones de emergencias provocadas por el huracán Mitch, deslizamientos de tierra en Alta Verapaz y las tormentas tropicales Stan y Agatha.<sup>2</sup>

En el año 2010 el trabajo de MDM se fortalece con la incorporación del enfoque de derecho en los municipios de Alta Verapaz y en ciudad de Guatemala, dirigido a la disminución de la mortalidad materna, la prevención de la violencia de género y a la promoción de los derechos sexuales y reproductivos de las y los adolescentes.<sup>3</sup>

MDM implementa los proyectos en coordinación y cooperación con las instancias de salud del Estado, en alianza con organizaciones locales, en coordinación con las organizaciones de la sociedad civil, las ONG's Internacionales y las agencias de Naciones Unidas.<sup>4</sup>

MDM estableció un Convenio (2007) con la Secretaría General de Planificación –SEGEPLAN- y un Convenio (2011) con el MSPAS. MDM está

---

<sup>1</sup> Médicos del Mundo, Plan Estratégico 2012

<sup>2</sup> Médicos del Mundo, Plan Estratégico 2012

<sup>3</sup> Médicos del Mundo, Plan Estratégico 2012

<sup>4</sup> Médicos del Mundo, Plan Estratégico 2012

inscrita en el Ministerio de Gobernación y en el Registro Civil de la Municipalidad, lo que le otorga personalidad jurídica.<sup>5</sup>

En Alta Verapaz se ejecutan dos proyectos: que dio inicio en junio 2010. El proyecto está orientado a la reducción de la mortalidad materna, a la prevención de la violencia de género, al fortalecimiento de los servicios de salud con un enfoque intercultural y a la organización de las comadronas y parteros.<sup>6</sup>

## **1.2 Naturaleza**

Médicos Del Mundo, es una Institución privada no lucrativa, cuyo compromiso se describe así: Nuestra razón de ser, las personas, Nuestro compromiso, el derecho a la salud; Sin embargo, sus esfuerzos se dirigen “con personas titulares de derechos”.

De esta manera Médicos del Mundo se identifica y se diferencia de las otras ONG's<sup>7</sup>

## **1.3 Áreas de proyección**

MDM, realiza todas sus actividades en el marco de los ejes transversales: Cambio Social, Derechos Humanos y Género, Participación y Protagonismo, Calidad, Aprendizaje y Mejora y Desarrollo Asociativo.

## **1.4 Ubicación**

2da. Calle 4-40 Colonia el Maestro, zona 12 Cobán A.V.

Teléfono: 79510186.

[www.medicosdelmundo.org.gt](http://www.medicosdelmundo.org.gt)

---

<sup>5</sup> Médicos del Mundo, Plan Estratégico 2012

<sup>6</sup> Médicos del Mundo, Plan Estratégico 2012

<sup>7</sup> Médicos del Mundo, Plan Estratégico 2012

## 1.5 Tamaño y cobertura

Los financiamientos de los proyectos que ejecuta MDM son provenientes de donantes internacionales y socios locales.

Actualmente manejan un presupuesto del Convenio Regional: 7.246.500 euros<sup>8</sup>

### 1.5.1 Recursos con que cuenta la institución:

MDM, cuenta con los siguientes recursos físicos y humanos, para el cumplimiento de sus objetivos.

Vehículos	Mobiliario y Equipo	Humanos
Carros	Computadoras	Equipo de Coordinadores
	Cañoneras.	Técnicos
		Personal administrativo
		Personal logístico
		Conserje

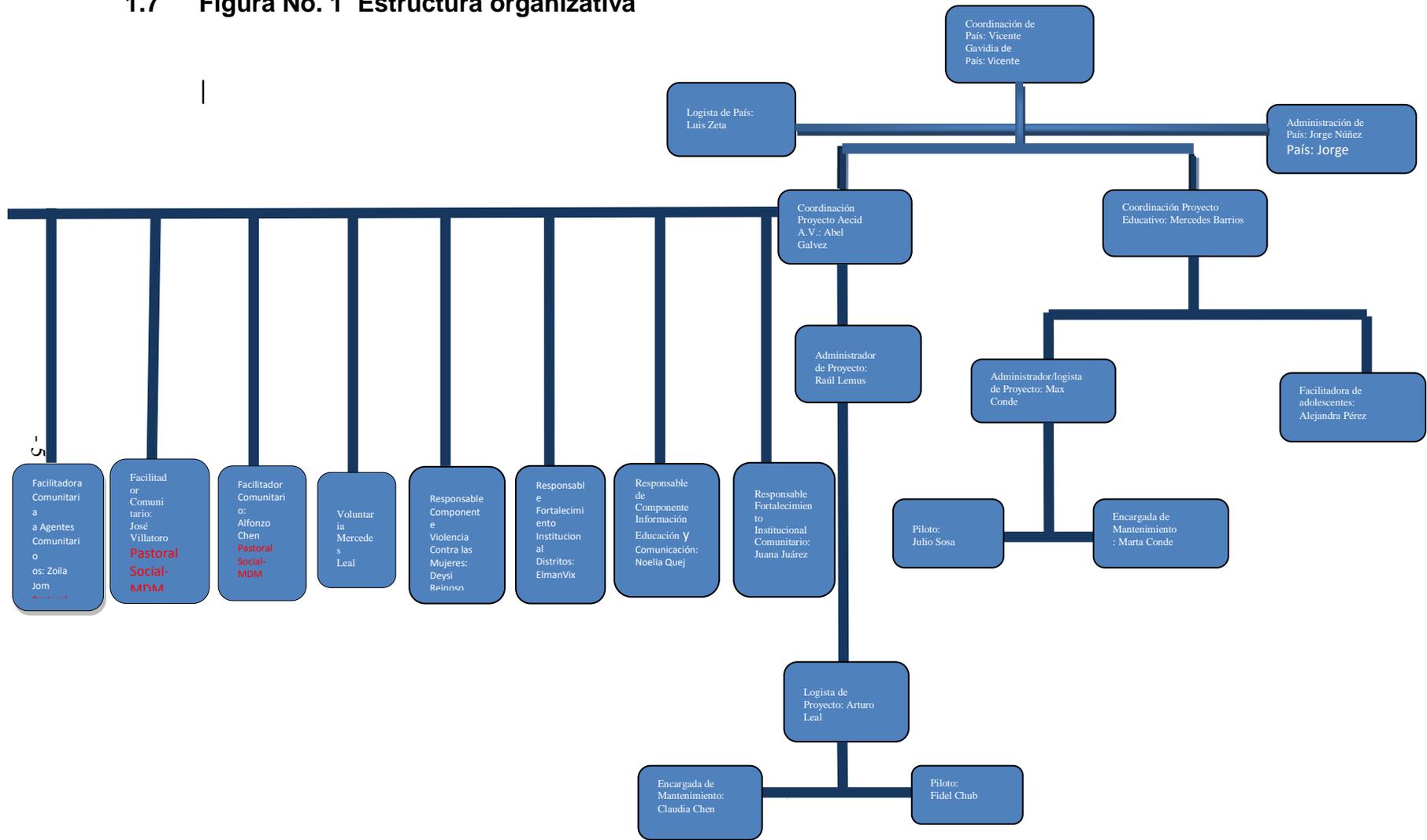
Fuente: entrevista a personal de MDM

La institución no cuenta con infraestructura propia, sus instalaciones son arrendadas.

## 1.6 Cobertura

MDM concentra sus acciones en la región Q'eqchi', departamento de Alta Verapaz ubicado al norte de la capital; atendiendo los siguientes municipios: La Tinta, Senahú, San Pedro Carcha, Cahabón, Campur, Chisec y Raxrujá, departamento de Alta Verapaz, beneficiando a 1.852 personas.

1.7 Figura No. 1 Estructura organizativa



Fuente: Médicos del Mundo, Misión Guatemala 2013

## **1.8 Visión**

MÉDICOS DEL MUNDO pretende un mundo en el que la universalidad de los derechos humanos, y especialmente del derecho humano a la salud, sea real y efectiva.<sup>9</sup>

## **1.9 Misión**

MÉDICOS DEL MUNDO es una asociación internacional, humanitaria y de voluntariado que trabaja por el derecho universal a la salud mediante la atención sanitaria, la denuncia, el testimonio y la acción política y social junto a poblaciones excluidas, vulnerables o víctimas de crisis.<sup>10</sup>

## **1.10 OBJETIVO DE LA INSTITUCIÓN**

Contribuir a que el Derecho a la Salud sea real y efectivo para todas las personas en Guatemala priorizando las poblaciones más vulnerabilidades.<sup>11</sup>

### **Específicos:**

1. Fortalecer la participación y el protagonismo de los Titulares de Derecho en el ejercicio del derecho a la salud.
2. Fortalecer las capacidades de los Titulares de Responsabilidad para hacer incidencia a nivel de los Titulares de Obligación en la prevención, promoción y atención de la salud.
3. Fortalecer las capacidades del MSPAS para el desarrollo de programas de salud con enfoque de género y pertinencia cultural orientados a la promoción, prevención y atención de la salud de mujeres, niños, niñas, adolescentes y poblaciones indígenas de las áreas rurales y urbanas de mayor vulnerabilidad.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Médicos del Mundo, pagina Web.

<sup>10</sup> Médicos del Mundo, Pagina Web.

<sup>11</sup> Médicos del Mundo, Plan Estratégico 2012

<sup>12</sup> Médicos del Mundo, Plan Estratégico 2012

## **1.11 Valores**

1. La salud es un valor y un Derecho Humano universal, base para el bienestar personal y social.
2. Denunciamos inequidades, injusticias, abusos y las situaciones que los propician, desde la legitimidad de nuestra acción con quienes las padecen y con la credibilidad que otorga el rigor de los testimonios.
3. Trabajamos por la equidad y nos posicionamos contra la exclusión, determinante de pérdida de salud y bienestar de la ciudadanía.
4. Somos una asociación independiente de toda filiación política, religiosa o de cualquier otro tipo, autónoma en sus acciones y criterios y que responde sólo a la voluntad de sus personas asociadas y a su forma organizativa.
5. Trasladamos a la sociedad nuestros objetivos y gestión de forma transparente, a través de la rendición de cuentas ante las personas asociadas, voluntarias y donantes, las poblaciones con las que trabajamos y, en general, ante toda la sociedad. Concebimos la rendición de cuentas como la explicación continua, clara y rigurosa de lo que hacemos y de por qué lo hacemos. La credibilidad de la asociación se fundamenta en el rigor, exigencia y calidad de la información que ofrecemos.
6. Promovemos un modelo de relación y trabajo basado en la cooperación, en la colaboración, en el respeto por el otro, en la inclusión y en la construcción de relaciones de confianza entre iguales.
7. Defendemos el protagonismo de la Organización Mundial de la Salud y reivindicamos su autoridad, independencia y representatividad (de ella forman parte todos los países miembro de la Organización de Naciones Unidas) respecto a otros actores, como el Banco Mundial, la Organización Mundial del Comercio, las corporaciones multinacionales y nuevos agentes filántropos de carácter privado.
8. Como sociedad civil organizada, defendemos los valores asociativos y participativos, el funcionamiento democrático, el trabajo en red y el derecho de la ciudadanía a intervenir en los espacios públicos.

9. Trabajamos buscando la máxima calidad, rigor y eficiencia en nuestras intervenciones y gestión de los recursos; nos basamos en el mejor conocimiento científico disponible y asumimos el compromiso de promoción del respeto al medio ambiente.<sup>13</sup>

## **1.12 Estrategias de trabajo**

En cuanto a la temática, es relevante la experiencia adquirida a partir de que MDM, trabaja en la salud de mujeres rurales, indígenas y Niñas, Niños y Adolescentes (NNA) de áreas urbanas empobrecidas. Asimismo concentra sus esfuerzos a los Agentes comunitarios de salud, Liderazgos de organizaciones comunitarias y/o sociales locales.<sup>14</sup>

## **1.13 Programas**

### **❖ Fortalecimiento Institucional**

Sus acciones se dirigen hacia lo interno de MDM. Y tienen como fin facilitar y asegurar las condiciones internas para ser más efectivos y eficaces en la implementación de las propuestas y metodologías que demanden los Proyectos y las/os beneficiarios. Para lograrlo se requiere de al menos, tres aspectos: Desarrollo de capacidades, Desarrollo del posicionamiento político y Desarrollo de Capacidades.

Para ello debemos plantearnos procesos de autoformación y actualización profesional y tener: Habilidades, vivencia, empatía, humanismo, capacidad de proponer.

- Desarrollo del posicionamiento político

Tenemos que hacer visible nuestra praxis, que implica ser coherente con los posicionamientos de MDM y los contenidos, metodologías y estrategias de

---

<sup>13</sup> Médicos del Mundo, Plan Estratégico 2012

<sup>14</sup> Médicos del Mundo, Plan Estratégico 2012

información, educación y comunicación que despleguemos en los diferentes proyectos.<sup>15</sup>

❖ **Fortalecimiento de la sociedad civil y sus vínculos con las instancias del Estado en lo referente a salud**

Desarrollo de capacidades de la sociedad civil, para MDM es: el fortalecimiento de los liderazgos representativos y de empoderamiento a través del aporte de herramientas metodológicas e instrumentos para su gestión con sentido de sostenibilidad a través de la organización, formación, autogestión y autodeterminación.

❖ **Apoyo a las organizaciones locales y sus diferentes expresiones**

Apoyo técnico, asesoría, acompañamiento, generación de espacios de encuentro y expresión.

❖ **Aporte en herramientas de incidencia política**

Instrumentos legislativos, investigaciones, diagnósticos, propuestas políticas, planes locales, espacios públicos como foros, conversatorios, etc.

❖ **Incidencia y fortalecimiento de las instancias del Estado**

Sobre la incidencia: se exige el desarrollo del posicionamiento político para ello las acciones de MDM, son contextualizadas en los temas de Derecho a la salud, Derechos sexuales y reproductivos, interculturalidad, enfoque de Género y Violencia contra la mujer.

❖ **Desarrollo de un plan de incidencia:**

Implica plantearse acciones y estrategias concretas que puedan implementarse en alianza con otras organizaciones y que respondan a las expectativas de las organizaciones contrapartes y destinatarias/os y, además, se identifiquen con los principios de MDM.

Sobre el fortalecimiento de las instancias del Estado:

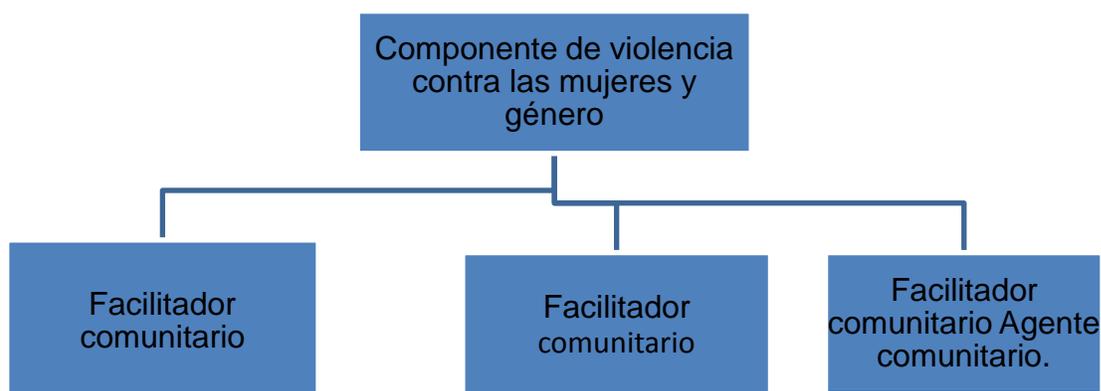
---

<sup>15</sup> Médicos del Mundo, Plan Estratégico 2012

- Desarrollo de capacidades de las instancias del Estado: apoyar el mejoramiento del servicio con calidad, calidez, eficacia, eficiencia y sentido de sostenibilidad que dignifique el trato a los/as usuarias.
- Promover procesos que apunten hacia la sostenibilidad (recursos, alianzas, métodos, visión, políticas, planificación) de los servicios con calidad, calidez, eficacia, eficiencia y sentido de sostenibilidad que dignifique el trato a los/as usuarias.
- Articulación entre lo institucional y las expresiones de la sociedad civil, de manera que se vean así mismas y se actúe como socios y en complementariedad en el largo plazo.<sup>16</sup>

#### 1.14 Área de Intervención

##### Componente de Prevención de Violencia Contra la Mujer y Género.



Fuente: Tení Yat Candelaria

El Componente de Prevención de Violencia Contra la Mujer y Género, trabaja en coordinación con Pastoral Social, con tres facilitadores que tienen como función capacitar en el tema de violencia con comadronas, parteras-os y red de mujeres; a nivel local, comunitario, y distritos. Está estructurada de esta forma tal como se muestra en la gráfica.

<sup>16</sup> Médicos del Mundo, Plan Estratégico 2012

Cabe mencionar que el componente está a cargo de una persona, cuya función es: diseñar metodología de los talleres, técnicas, material adecuado al contexto, cultura y realidad del tema de la violencia; estos materiales son validados con Pastoral Social en los distritos. A continuación se describe el objetivo:

El objetivo de este componente es promover un cambio intraorganizacional de género en el funcionamiento, la política y la cultura de MDM que vaya más allá de su trabajo en las áreas de movilización social, educación para el desarrollo y sensibilización, inclusión social, cooperación internacional y acción humanitaria; asentando la integración real y efectiva de la perspectiva de género en la cultura, las estructuras y los procesos de la organización.<sup>17</sup>

Para el cumplimiento del objetivo general se describen los objetivos específicos:

- Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género común y compartida por todas las personas que conforman la organización.
- Potenciar la igualdad de género en el acceso y participación de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Promover modelos de relación colaborativos, horizontales y una distribución de poder y de liderazgo no machista.
- Mejorar las causas de comunicación.
- Favorecer el equilibrio entre la vida personal y familiar de todas las personas que contribuyen al desarrollo de los objetivos de la organización: personal operativo y voluntario.
- Asegurar la aplicación de los principios de reconocimiento y de igualdad salarial de retribución por trabajos de igual valor.
- Garantizar la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atentan contra ella.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Médicos del Mundo, Plan de Igualdad 2007

<sup>18</sup> Médicos del Mundo, Plan de Igualdad 2007

El programa se desarrolló a través de un plan que consta de una serie de actividades coherentes a la realidad social, que al mismo tiempo es para el cumplimiento de objetivo de este componente.

#### **1.14.1 Justificación del área de intervención del estudiante.**

El Trabajo Social configura una serie de métodos, técnicas y pautas por una filosofía progresista, en vista que la sociedad está constituida con una serie de sucesos y conflictos que es de doble vía, una superación y una solución, además se considera que todas las personas son capaces de aprender para progresar.

Esta base permitió al estudiante definir como área de intervención el “Componente de Prevención de Violencia Contra la Mujer y Género”, cuyas acciones se desarrollan en el ámbito social y en beneficio de la comunidad. Igualmente se concreta en el fortalecimiento organizacional, a través de programas formativos y capacitaciones, desarrollo organizacional, evaluación y diagnóstico, mediante la aplicación de métodos

El área de intervención se convierte en un espacio para la aplicación de conocimientos y experiencias en los temas de: planificación, programación, coordinación, ejecución, evaluación de proyectos, diagnósticos organizacionales, desarrollo organizacional; de esta forma es como el estudiante aplica lo que es la gerencia estratégica para poner de manifiesto toda aquella gama de idea adquirida durante la preparación en la carrera de Trabajo Social desde la óptica gerencial para el desarrollo.

De igual forma el aporte del estudiante es una herramienta valiosa para el Componente de Prevención de Violencia y Género, y para los líderes comunitarios quienes son los beneficiarios directos del proyecto, a fin de que las necesidades identificadas sean enmendadas y así contribuir en la solución de problemas sociales actuales.

**CAPITULO II**  
**ANALISIS SITUACIONAL**

## **CAPITULO II**

### **ANÁLISIS SITUACIONAL**

En este capítulo se describe la situación actual del área de intervención, Prevención de Violencia contra la Mujer y Género, componente donde se desarrolla la Práctica Profesional Supervisada. Esta descripción se basa en la aplicación de herramientas, instrumentos y técnicas participativas usadas en la recolección y análisis de información, siendo estas: grupo focal, lluvia de ideas, entrevistas, árbol de problemas y objetivos, priorización de problemas, Panorama Organizacional y Diagrama de Venn.

#### **2.1 Problemas generales**

Los problemas identificados por el equipo técnico correspondiente al componente Prevención de Violencia Contra la Mujer y Género, fueron basados y visualizados en el siguiente eje de análisis: “La participación activa de mujeres en los procesos de sensibilización y concientización, como elemento básico para la sostenibilidad de la formación de género”; para tal efecto se utilizó la herramienta: “Lluvia de Ideas”, medio que sirvió para conocer la situación, algunas vistas desde la parte administrativa de MDM, otras vistas desde lo externo de la institución, lo cual obstaculiza el cumplimiento de sus objetivos; por otro lado se describe el estado actual del componente, desde la percepción del equipo técnico:

1. Débil Liderazgo en la organización comunitaria, obstaculiza el empoderamiento de las mujeres en sus derechos: los líderes comunitarios tienen poco conocimiento en el tema de género, lo cual limita la participación de la mujer en la toma de decisiones en los espacios sociales, políticos y culturales. MDM, tiene la función de facilitar la educación y formación de la mujer en sus derechos, pero para el ejercicio de la misma se necesita abrir espacio desde la comunidad para unificar esfuerzos y lograr la sostenibilidad para que ellas sean actores de su propio desarrollo.

2. Incumplimiento de fechas de talleres por parte del personal MSPAS: Ha sido un problema para MDM, debido que el personal de salud programa fecha de capacitación que al final no se cumplen por factor tiempo; lo cual obstaculiza el cumplimiento de objetivo del desarrollo de la actividad diaria en relación al tema de violencia y limita el logro de resultado.
3. Deficiente coordinación de actividad por parte de la Oficina Municipal de la Mujer (OMM): este problema se manifiesta a través del cambio de local en el momento de la capacitación, el personal de MDM, tiene conocimiento del lugar antes de la fecha y al llegar la OMM informa que hay cambio en el lugar de capacitación, esto causa desorden en las participantes.
4. Deserción de lideresas: En uno de los talleres se tenía contemplado la participación de 25 mujeres y se contó con la asistencia de aproximadamente 35 participantes, gradualmente fue bajando entre 10 y 15; lo que no se tomó en cuenta fue la elaboración de un acta de compromiso para mantener la cantidad de participantes en las capacitaciones. Se les dio a conocer el perfil de lideresas a través de asamblea; sin embargo no se han visto buenos resultados por no dejar documentado ningún compromiso de parte de las beneficiarias.
5. Poco recurso humano. El componente cuenta con una sola encargada por contar con pocos recursos, existe un desequilibrio en relación a la distribución de recursos económicos, lo cual debilita las acciones del componente de prevención de la violencia contra la mujer y género.
6. Insuficiente recurso para las socias: Pastoral Social, es una de las socias con menos financiamiento para la ejecución de sus actividades, asociada al problema anterior del componente Prevención.
7. Factor económico debilita la capacidad del componente de Prevención de la Violencia Contra la Mujer para apoyar de manera eficiente a la socias.
8. Impunidad: Este problema se manifiesta cuando la persona conocida como presunto agresor no es sancionada por la ley, esto causa inconformidad a las víctimas de violencia y como resultado la pérdida de credibilidad hacia

los operadores de justicia, lo cual limita de esta forma a la mujer a denunciar casos de violencia; aunada a ello la respuesta insatisfactoria que los mismos proporcionan a las víctimas.

9. Operadores de justicia no manejan el idioma Local: Otra debilidad que tienen los operadores de Justicia para eficientar sus acciones, es el poco manejo del idioma local lo cual dificulta la buena comunicación entre víctima y agresor.
10. Alto Índice de machismo: se observa una baja participación de parte de los operadores de justicia en las orientaciones sobre el manejo del tema de género y violencia, específicamente en el área de Chisec.
11. Práctica de discriminación de parte de los operadores de justicia. Las autoridades mismas son ejemplo de violencia, existen algunos operadores de justicia que discriminan a las mujeres y las menosprecian.

## **2.2 Priorización de Problemas**

Luego de obtener un listado de los distintos tipos de problemas que demarcaron la situación actual del Componente Violencia contra las Mujeres y Género, se realizó un proceso de priorización de problemas, con el propósito de visualizar el objeto de intervención de la práctica. Esta priorización fue realizada a través de “la matriz de priorización por frecuencia”, que permitió determinar los problemas más relevantes o condicionante para el logro de los objetivos del componente.

### 2.2.1 Tabla.1 Matriz de Priorización de Problemas

Problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1		1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
2			2	2	5	2	7	2	2	10	2
3				3	5	3	3	3	3	3	3
4					4	4	4	4	4	4	11
5						6	7	8	7	10	11
6							6	7	7	10	11
7								8	9	10	11
8									8	8	11
9										10	9
10											10
11											

Fuente: Tení Yat Candelaria (Taller de Diagnóstico Participativo 2013)

### 2.2.2 Tabla No. 2 Matriz de Resultado de priorización

Problemas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Frecuencias	9	6	7	7	2	3	5	5	2	7	5

Fuente: Tení Yat Candelaria (Taller de Diagnostico Participativo 2013)

El problema priorizado es: Débil Liderazgo en la organización comunitaria, obstaculiza el empoderamiento de las mujeres en sus derechos, la cual obtuvo una frecuencia de (9)

Segundo Problema (3,4) = Frecuencia 7

Tercer Problema (2) = Frecuencia 6

Cuarto Problema (7,8)= Frecuencia 5

Las participantes consideran de mayor importancia los primeros cuatro problemas, con solución a mediano plazo, las últimas consideraron que eran problemas con soluciones futuras.

Como resultado de la priorización de problemas se determinó de manera participativa y por consenso que el problema principal en el área de intervención es el “Débil liderazgo en la organización comunitaria, obstaculiza el empoderamiento de las mujeres en sus derechos”. La persuasión de parte de los

líderes comunitarios, es importante para lograr la participación de las mujeres en los procesos de formación y en la toma de decisiones.

Por otro lado los proyectos logran sostenibilidad con el liderazgo y la organización comunitaria.

### 2.3 Análisis de Causa y Efecto

El árbol de problemas permite la visualización y análisis de causas y efectos que se derivan del problema principal, definido por las participantes del componente Prevención de Violencia contra la mujer y género a saber el “Débil liderazgo en la organización comunitaria, obstaculiza el empoderamiento de las mujeres en sus derechos”. Esto permite tener una mayor exploración del problema encontrado por el personal del área de intervención.

Para comprender mejor el problema se plantea un estudio de causas en tres niveles:

<b>Causas primarias</b>	<b>Efectos primarios</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mujeres ven con naturalidad la violencia</li> <li>➤ Poca promoción de los derechos de la mujer.</li> <li>➤ Machismo limita la participación de las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Casos de violencia en sus diferentes tipos.</li> <li>➤ Desconocimiento de sus derechos como mujeres.</li> <li>➤ Mujeres no toman decisión por temor.</li> </ul>
<b>Causas Intermedias</b>	<b>Efectos intermedios</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ algunas prácticas culturales impulsan el ciclo de la violencia.</li> <li>➤ Poco material y medios de divulgación de los derechos de las mujeres.</li> <li>➤ Líderes religiosos promueven la desigualdad de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Poca cultura de denuncia de víctimas de violencia.</li> <li>➤ Venden el derecho de participar y ejercer.</li> <li>➤ Baja autoestima limita la participación.</li> </ul>

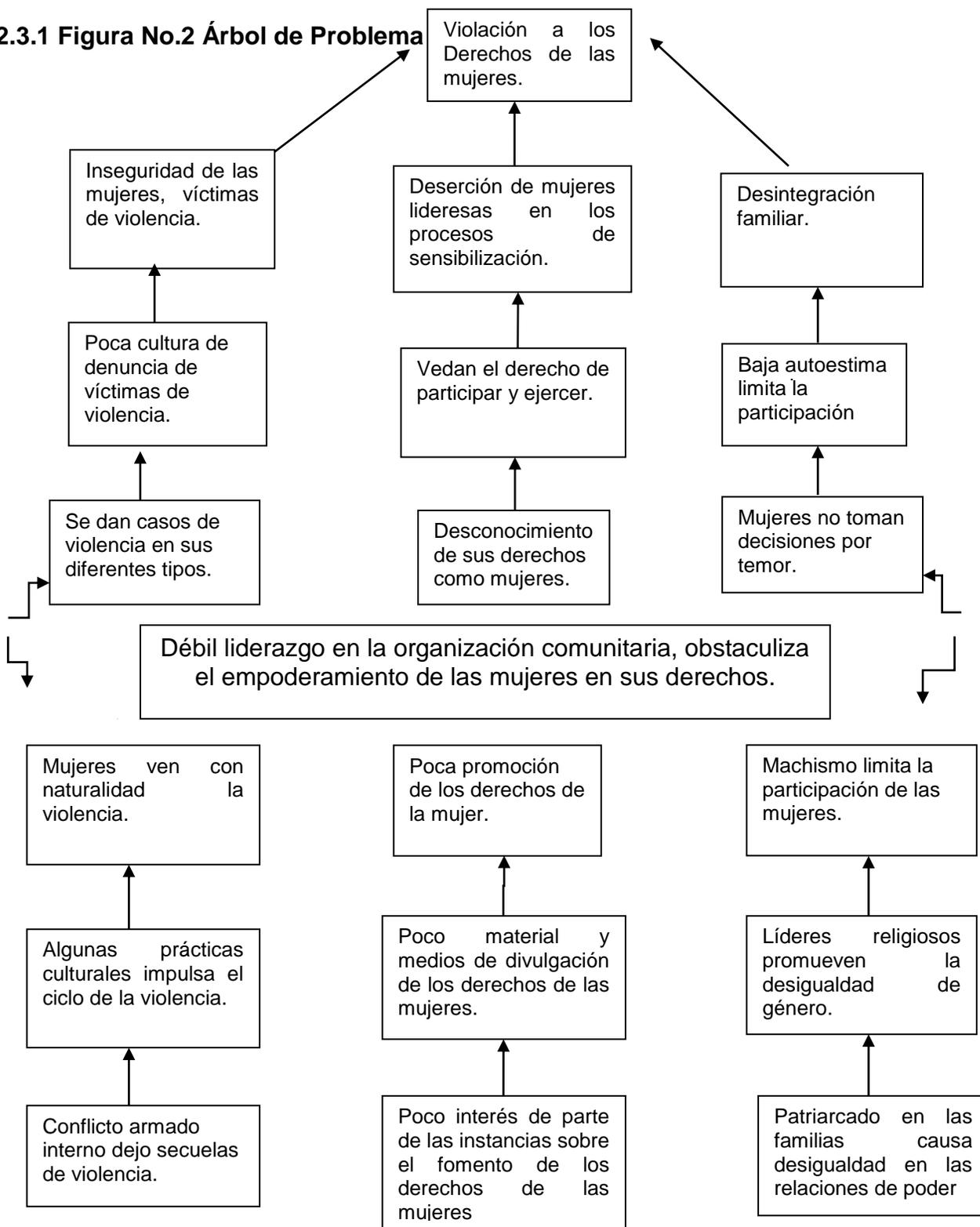
<b>Causas estructurales</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conflicto armado interno dejó secuelas de violencia.</li> <li>➤ Poco interés de parte de las instancias sobre el fomento de los derechos de las mujeres.</li> <li>➤ Patriarcado en las familias causa desigualdad en las relaciones de poder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Inseguridad de las mujeres, víctimas de violencia.</li> <li>➤ Deserción de mujeres lideresas en los procesos de sensibilización.</li> <li>➤ Desintegración familiar.</li> </ul>

Fuente: Tení Yat Candelaria

Todas estas causas interactúan y provocan en resumen Violación a los Derechos Humanos de las mujeres.

Para concluir el problema “Débil liderazgo en la organización comunitaria, obstaculiza el empoderamiento de las mujeres en sus derechos”. El elemento principal del problema radica en la ausencia de formación de líderes específicamente en el tema de género; actualmente para que los proyectos sean sostenibles en las áreas rurales se necesita la participación de líderes comunitarios para que sean los agentes de cambio en las áreas rurales.

**2.3.1 Figura No.2 Árbol de Problema**



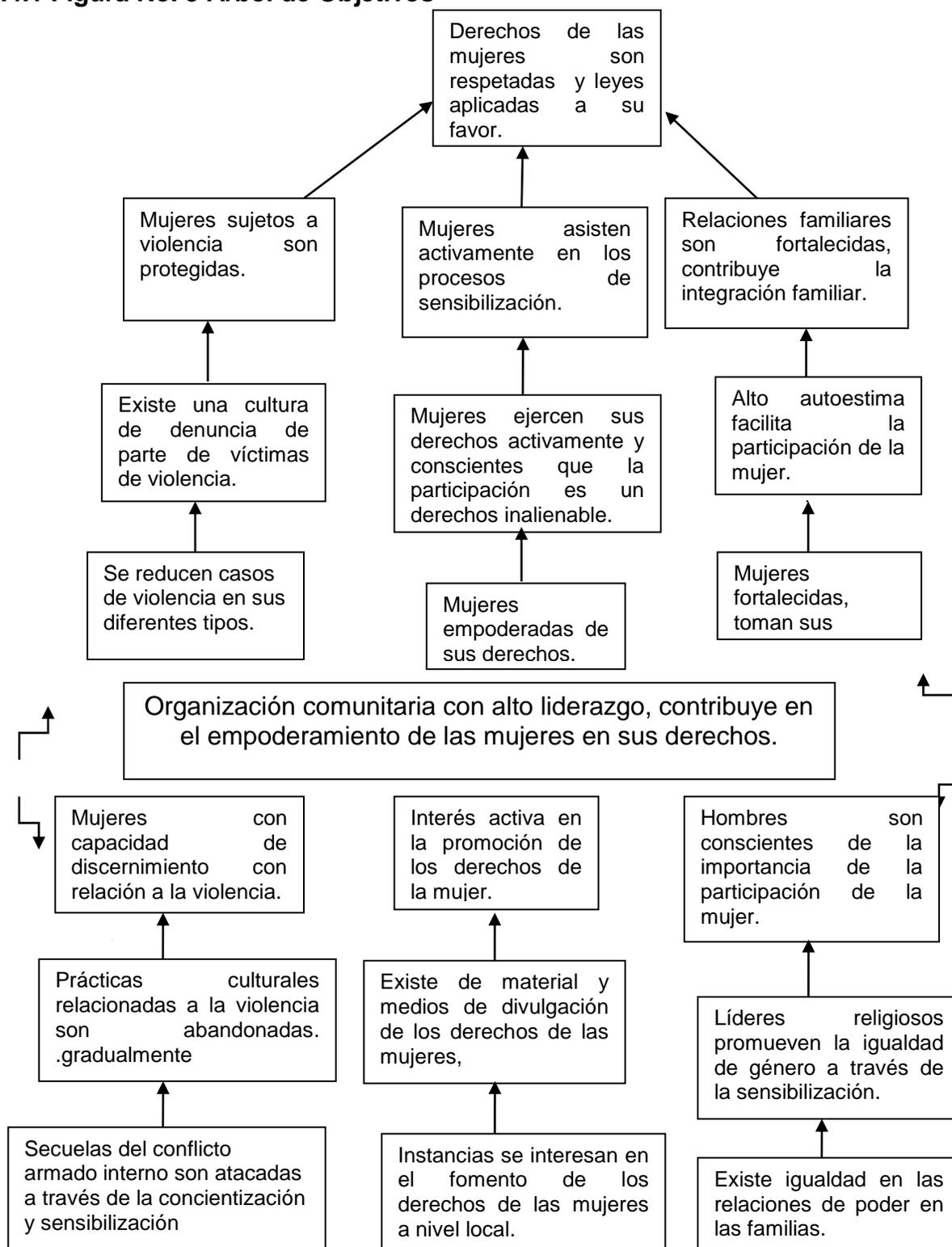
Fuente: Tení Yat Candelaria (Taller de Diagnóstico Participativo 2013)

## **ANALISIS DE ARBOL DE OBJETIVOS**

- ❖ Para atacar las causas primarias es necesario resarcir los daños psicológicos que causa la violencia es a través de concientización y sensibilización a las víctimas. Asimismo de esta forma lograr que se abandonen las prácticas culturales que son causantes del ciclo de violencia. Por otro lado las mujeres adquieren un nivel de discernimiento en relación a la violencia.
- ❖ Esto servirá para reducir los casos de violencia en sus diferentes tipos a través de la cultura de denuncia de parte de las víctimas de violencia y como resultado el logro de la protección de la mujer.
- ❖ Otra forma de atacar las causas es a través de la promoción constante de los derechos de la mujer para lo cual se necesita unificar esfuerzos. Además la existencia de material y medios de divulgación de los derechos de las mujeres, permitirá reducir el problema latente en la tentación de los derechos de la mujer. De igual forma, contribuirá a que Instancias se interesen en el fomento de los derechos de las mujeres a nivel local.
- ❖ Entre las repercusiones se obtienen: Mujeres empoderadas de sus derechos, al conseguir que las mujeres se interesen en conocer y ejercer sus derechos, tendrán la capacidad de defenderse y reducir la impunidad que se práctica en las instancias de gobierno. Igualmente Mujeres ejercen sus derechos activamente y conscientes que la participación es un derechos inalienable, minimizará las casusas del problema de violencia. Al mismo tiempo Mujeres asisten activamente en los procesos de sensibilización, esto reducirá los efectos de la violencia.
- ❖ Del mismo modo para mejorar las condiciones de la mujer respecto su situación social y la erradicación de la violencia es lograr que, hombres sean conscientes de la importancia de la participación de la mujer y que Líderes religiosos promueven la igualdad de género a través de la sensibilización. La Existencia de igualdad en las relaciones de poder en las familias impedirá el ciclo de violencia en las generaciones futuras.

- ❖ Estos elementos favorecerán a que Mujeres fortalecidas, tomen sus decisiones para su bienestar social; pero otro elemento importante destacar es el Alto autoestima que facilita la participación de la mujer, esto aumentará la participación de la mujer en los distintos ámbitos sociales. Por último las relaciones familiares son fortalecidas, contribuye a la integración familiar, esto impedirá el ciclo de violencia en las familias y la desintegración de la misma.
- ❖ Para concluir, los Derechos de las mujeres son respetadas y leyes aplicadas a su favor; Esto requerirá de un proceso, sin embargo la unión de esfuerzo es elemental para lograr los resultados requeridos en este tema violencia contra la mujer.

### 2.4.1 Figura No. 3 Árbol de Objetivos

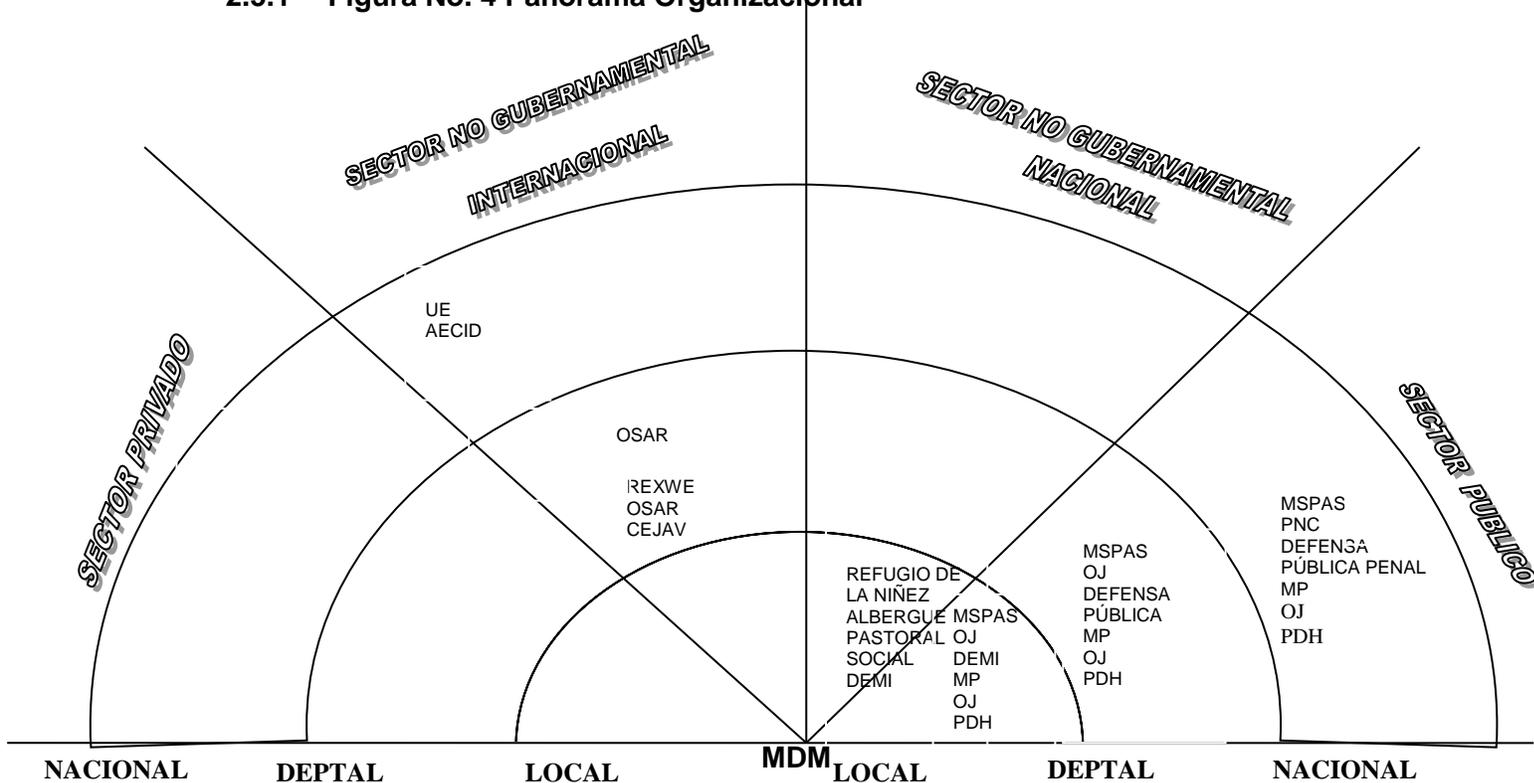


Fuente: Tení Yat Candelaria (Taller de Diagnóstico Participativo 2013)

## 2.5 Instituciones Vinculadas en el Centro de Práctica:

La herramienta utilizada para los resultados generados fue el Panorama Organizacional, cuya estructura se define de esta forma:

2.5.1 Figura No. 4 Panorama Organizacional



Fuente: Tení Yat Candelaria (Taller de Diagnóstico Participativo 2013)

## 2.5.2 Análisis de Panorama Institucional:

La institución Médicos del Mundo, cuenta con alianzas, y coordinaciones interinstitucionales estratégicas desde lo local hasta nivel internacional, para contribuir en la lucha contra las causas estructurales que generan condiciones de inequidad entre hombres y mujeres y condición étnica buscando contribuir a la transformación social promoviendo la participación crítica de las mujeres, para la

prevención de violencia, como un derecho humano inalienable con liderazgo local proyectándose a través de proyectos educativos en las áreas rurales vulnerables de violencia de la Región de las Verapaces, donde los servicio de operadores de justicia no llega. Para el cumplimiento de objetivos de MDM, cuenta con un conjunto de actores directores e indirectos con fines comunes, que a través de la unión de esfuerzos se facilita el que hacer institucional brindando un mejor servicio en comunidades donde se tiene incidencia.

Mediante esta estrategia se lograra el impacto y la sostenibilidad del proyecto, para satisfacer las demandas de la población, de acuerdo a las diferentes acciones que generan las instituciones que a continuación se presenta:

### **2.5.3 Sector no Gubernamental Internacional**

- ❖ **Rexwe:** Institución que dinamiza las políticas públicas en foros de los pueblos indígenas desde la cosmovisión maya a través de alianzas interinstitucionales.

Dentro de sus atribuciones están:

- Elaborar y rendir informes relacionadas a las acciones que realizan con las comadronas, a saber diagnósticos y capacitaciones sobre atención de parto desde la pertinencia cultural de los pueblos indígenas.
  - Fortalecer al personal institucional de MDM, y de distritos en el tema de políticas públicas para lograr una calidad de servicio.
- ❖ **Observatorio de Salud Sexual y Reproductivo de Alta Verapaz (OSAR):** Es un comité formado por coordinadores de diferentes instituciones a nivel departamental, que trabajan específicamente en salud, cuyo objetivo es la reducción de la mortalidad materna. Por otro lado también el sector educativo se une a este comité.

Dentro de sus atribuciones están:

- Responsables de rendir informes sobre los hallazgos que encuentran relacionado a la problemática en el sector salud, a los comités que están a nivel nacional.

- ❖ **Red de Salud Sexual y Reproductiva (REDMISAR):** Trabaja en conjunto con la OSAR, como subcomité desde otro escenario

Dentro de sus atribuciones se encuentran:

- Observar y analizar las salas situacionales en los 18 distritos de salud y centros de salud, encargados de informar a la OSAR. Asimismo dentro de este comité se encuentra el coordinador de MDM.
- ❖ **TULASALUD:** coordinación interinstitucional, a través de la aplicación de modelo de salud desde la pertinencia cultural a nivel de gerencia
- ❖ **Centro de Ejecutivo de Justicia de Alta Verapaz (CEJAV):** Coordinan actividades a nivel institucional.
- ❖ **Agencia española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y Unión Europea (UE),** entidades financiadoras de MDM, para cumplir con sus objetivos a través de actividades específicas.

#### **2.5.4 Sector Gubernamental**

- ❖ **Ministerio de Salud y Asistencia Social (MSPAS):** Coordinación interinstitucional, dentro de sus atribuciones están:
  - Brindar buena atención en las áreas rurales de Alta Verapaz, en atención primaria a niños y mujeres en edad fértil.
  - Educar a las beneficiarias en prevención de enfermedades infectocontagiosas.
  - Reducir la morbilidad y mortalidad materna.
  - Capacitarse a través de instituciones que están contribuyendo en los mismos objetivos.

#### **2.5.5 Sector no Gubernamental Nacional:**

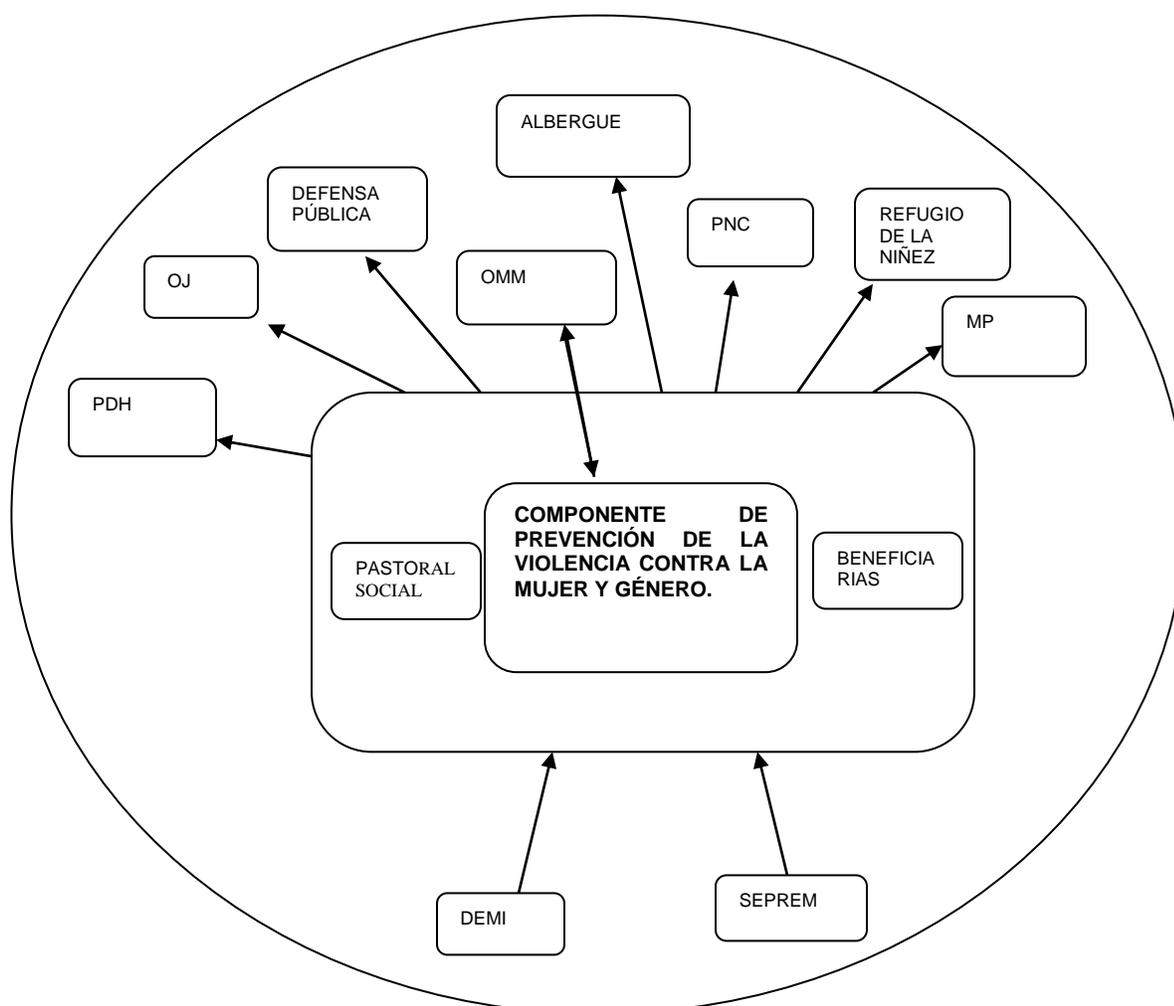
Refugio de la Niñez, Albergue y Pastoral Social, Estas instituciones trabajan en coordinación con MDM.

### 2.5.6 Sector Público:

Policía Nacional Civil (PNC), Defensa Pública Penal, Ministerio Público (MP), Operadores de Justicia (OJ) y Procuraduría de Derechos Humanos (PDH), Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI), entidades que regulan la justicia con apertura para trabajar en coordinación con MDM.

## 2.6 Red de actores regionales vinculados al área

### 2.6.1 Figura No. 5 Diagrama de Venn



Fuente: Tení Yat Candelaria (Taller de Diagnóstico Participativo 2013)

## 2.6.2 Análisis de Redes de Actores

### ❖ **Componente de prevención de la violencia contra la mujer y género.**

El componente es manejado por una sola persona, denominada coordinadora. No hay un equipo dentro del componente como sucede en otras instituciones; Sin embargo para el cumplimiento de sus objetivos se cuenta con una contraparte que cuenta con tres técnicos. La función de la coordinadora es diseñar la metodología de los talleres, técnicas, material adecuado al contexto, cultura y realidad del tema de la violencia; estos materiales son validados con la contraparte.

- ❖ **Pastoral Social:** Contraparte de MDM, desarrollan actividades a través de esfuerzos en cumplimiento de los objetivos del plan Violencia contra la mujer y género; asimismo está integrado por cuatro facilitadores, quienes tienen contacto directo con los beneficiarios.

Dentro de sus atribuciones están:

- Ejecución de talleres a nivel local, comunitario y distritos de salud de metodologías adaptados a la cultura de las mismas.
- Apoyar en la validación de metodología, técnicas y herramientas de capacitación
- Favorecer el fortalecimiento de los distritos de salud.
- Cabe mencionar que las acciones que realiza Pastoral Social son financiadas por MDM,
- ❖ **Oficina Municipal de la Mujer (OMM),** ente encargada de velar por el desarrollo de las mujeres en cumplimiento de los derechos correspondientes. De este compromiso se deriva sus atribuciones con MDM:
  - Coordinar con las mujeres a nivel comunitario los talleres establecidos por MDM, relacionado a la prevención de violencia.
  - Responsabilidad de la logística a nivel comunitario.

- ❖ **Beneficiarios:** es el grupo meta de MDM, vulnerables a violencia económica, psicológica, física y laboral; a quienes se les brinda capacitación sobre violencia, para reducir los efectos de la misma.
- ❖ **Organismo Judicial (OJ)**, institución encargado de brindar respuestas favorables a víctimas de violencia, asimismo reciben atención sobre orientación sobre los procesos de violencia, específicamente a la encargada de atender los asuntos de violencia, esto de parte de MDM.
- ❖ **Ministerio Público (MP), Policía Nacional Civil (PNC), Defensa Pública, Procuraduría de Derechos Humanos (PDH), Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI)**, Estas entidades de gobierno persiguen un mismo objetivo en común que es la de regular la justicia.

Dentro de sus atribuciones están:

- Responder a las demandas de las víctimas de violencia, apoyadas con asesoría de MDM.
- Recibir orientación de parte del personal de MDM, sobre los procesos de violencia y sus manifestaciones.
- **Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)**, Trabajan en coordinación con MDM,
- Dentro de sus atribuciones están:
- Coordinar actividades con MDM, para el cumplimiento de objetivos del plan de Prevención de violencia.
- ❖ **Albergue y Refugio de la Niñez:** Entidad encarga de apoyar a las víctimas de violencia.

Dentro de sus atribuciones están:

- Responder satisfactoriamente a las demandas de las víctimas de violencia con el acompañamiento de MDM.
- Proporcionar ayuda psicológica a las víctimas de violencia, desde la información que proporciona MDM.

## **2.7 Demandas institucionales y poblacionales**

Fueron determinadas al realizar una entrevista con los facilitadores de campo de la contraparte, Pastoral Social, con el fin de obtener una información clara y veraz. Se ha establecido una serie de necesidades planteadas por los técnicos y dichas necesidades fueron analizadas con el grupo. La información se ha precisado en un registro clasificado por demandas institucionales y poblacionales.

Sus necesidades consiste en:

### **A nivel Institucional:**

A nivel institucional, se han presentado demandas sobre problemas, específicamente en relación a mejorar la parte operativa. Ellos consideran que el principal obstáculo es el recurso económico y humano.

- Trabajar con hombres redes de acompañamiento
- Trabajar la parte institucional violencia de género, es decir enfocar en hombres.
- Fortalecimiento y acompañamiento.
- Organizar a jóvenes e incluir en los procesos de capacitación
- Disminuir los índices de violencia.
- Conocer más la ruta de denuncia.
- Facilitar material en el idioma materno.
- Fortalecer la coordinación interinstitucional.
- Para encaminar y mejorar las acciones se debe adecuar los materiales al contexto de los-as beneficiarias.

### **Demandas poblacionales:**

Las demandas poblacionales reflejadas consisten básicamente en una atención integral y un servicio de calidad. Los técnicos consideran que se debe mejorar las acciones dirigidos a los beneficiarios.

- Trabajar con los jóvenes como agente de cambio.

- Cumplir con programación y horarios.
- Elaborar propuestas para el futuro que incluyan a jóvenes y adolescentes.

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

- ❖ Dentro de los proyectos futuros del componente de prevención de violencia contra la mujer y género de MDM, se encuentran en fase de Gestión o seguimiento:
- ❖ Programa de capacitación a jóvenes sobre el tema de violencia contra la mujer, con el fin de preparar a los futuros padres y madres de familia.
- ❖ Implementación de capacitaciones enfocadas a hombres para minimizar los efectos de la violencia de género.
- ❖ Fortalecer la metodología de capacitación, para lograr buenos resultados.
- ❖ Implementación de talleres sobre ruta de denuncia a líderes comunitarios y población en general.

**CAPITULO III**  
**ANALISIS ESTRATEGICO**

## **CAPÍTULO III**

### **ANÁLISIS ESTRATÉGICO**

Se realizó un análisis estratégico en Médicos del Mundo, específicamente en el Componente Prevención de la Violencia Contra la Mujer y Género, con la participación del equipo técnico del componente y personal de la contraparte; a través de un taller participativo, con el apoyo de la técnica mesa redonda y la herramienta FODA, herramienta de análisis estratégico de cuatro sectores que permitió la identificación de elementos internos y externos, del componente.

La metodología facilitó la identificación de Fortalezas, unidades positivas internas, que permite visualizar y diferenciar entre lo negativo de un programa o proyecto; Las Oportunidades a diferencia del anterior son elementos positivos, pero aparecen al exterior del proyecto, las cuales son aprovechada; las Debilidades son situaciones negativas que están en el interior del componente y puede afectar en algún momento, estos deben superarse para evitar riesgos mayores en la ejecución de actividades, por último, las Amenazas que suelen ser cuestiones negativas que se encuentran en el entorno del componente, las cuales deben ser atacadas con todos los elementos positivos, para prevenir efectos negativos posteriores.

La participación del personal técnico fue clave para efectuar el proceso. A continuación se muestra el gráfico con los resultados obtenidos a través de la matriz del FODA, que posteriormente se realiza un análisis de su contenido. (Ver cuadro).

### 3.1 Matriz de Análisis FODA, Tabla No. 3

<b>FORTALEZA</b>	<b>OPORTUNIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conocimiento y manejo del tema violencia contra la mujer y género.</li> <li>➤ Estabilidad laboral del personal MDM.</li> <li>➤ Credibilidad Institucional en el área rural.</li> <li>➤ Acercamiento a los grupos metas, mujeres y hombres del área rural vulnerables a la violencia en sus diferentes manifestaciones.</li> <li>➤ Capacidad de coordinación interinstitucional.</li> <li>➤ Adecuación de metodología para manejo de grupos heterogéneos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Seguimiento de Convenio enfocado a la prevención de violencia contra la mujer y género.</li> <li>➤ Credibilidad Institucional, permite el enfoque en jóvenes adolescentes.</li> <li>➤ Apertura por parte de los servicios de salud.</li> <li>➤ Alianza con institución AJODER, para educar a jóvenes en el tema de violencia contra la mujer y género.</li> <li>➤ Ampliación del convenio Prevención de violencia contra la mujer y género.</li> <li>➤ Apoyo de estudiantes de Trabajo Social de USAC y URL.</li> </ul>
<b>DEBILIDAD</b>	<b>AMENAZA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Insuficiente información a líderes comunitarios sobre ruta de denuncia en casos de violencia contra la mujer.</li> <li>➤ Pocos recursos materiales contextualizado.</li> <li>➤ Escasa promoción del tema prevención de violencia contra la mujer.</li> <li>➤ Poca sensibilización a los líderes en el tema de violencia contra la mujer.</li> <li>➤ El componente se enfoca más en adultos y poca atención a jóvenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Resistencia por parte de los líderes en el abordaje de la temática de violencia contra la mujer dirigido a jóvenes.</li> <li>➤ Recorte del presupuesto para el seguimiento del proceso educativo.</li> <li>➤ Mujeres son intimidadas (amenazadas), limita su participación en talleres.</li> <li>➤ Baja asistencia, en épocas de siembra obstaculiza la sostenibilidad.</li> <li>➤ Autoridades municipales tienen otras prioridades, limita su apoyo en la problemática prevención de violencia contra la mujer.</li> <li>➤ Autoridades locales (COCODES), no le dan importancia a problemas de violencia contra la mujer en la comunidad.</li> </ul>

Fuente: Tení Yat, Candelaria, generado en taller 2013.

## **Análisis del FODA**

### **3.1.1 Análisis de Fortalezas**

En este escenario de fortaleza, se visualiza el potencial que tiene el Componente de Prevención de la Violencia Contra la Mujer y Género de MDM, en torno a las acciones que realizan a favor de la mujer en las áreas rurales de Cobán A.V.; dentro de los elementos importantes que se observa para obtener resultados en sus acciones se encuentra que, el personal técnico tiene capacidad de manejar los grupos y conocimiento del tema violencia contra la mujer y género, a través de esto se ha logrado la credibilidad institucional en las y los beneficiarios. Por otro lado la institución demuestra su potencial, para darle seguimiento al trabajo que tiene a favor de las mujeres víctimas de violencia, aunadas a ello el recurso para seguir contribuyendo a reducir la violencia.

### **3.1.2 Análisis de Oportunidades**

En este escenario se observa la voluntad que tienen las instituciones gubernamentales en contribuir en la temática de violencia contra la mujer, lo cual permite que MDM, sea fortalecida, motivada en seguir sus acciones para mejorar y enfocar sus servicios a jóvenes adolescentes. De igual forma la ampliación de convenio, es otra oportunidad que permitirá dejar capacidad instalada en las mujeres para que ellas mismas hagan propuestas y hagan incidencia desde su problemática. Igualmente por la flexibilidad que la institución presenta, permite que estudiantes apliquen sus conocimientos, esto contribuye a mejorar las áreas débiles a través de acciones específicas.

### **3.1.3 Análisis de Debilidades**

En este apartado se percibe los factores negativos a nivel interno del componente de prevención de violencia contra la mujer, que podrían obstaculizar la sostenibilidad de la misma, además se manifiesta debilidad en los procesos de formación de líderes comunitarios, debido a que se le ha dado poca importancia; esto provoca tomar decisiones incorrectas ante

casos de violencia contra la mujer. En una de las comunidades atendidas por MDM, se evidenció la forma inadecuada de solucionar problemas de violencia contra la mujer, en lugar de denunciar el caso se le pidió mil quetzales al violador para resarcir el daño ocasionado a la víctima<sup>19</sup>. Por otro lado existen muy pocos materiales coherentes al contexto de las y los beneficiarios, lo cual debilita el proceso de formación; pero también se ha descuidado a los jóvenes, quienes son los futuros padres de familia para mejorar la siguiente generación. Además se percibe que la promoción con relación a la violencia contra la mujer es muy escasa, debido al insuficiente material y personal del componente de prevención de violencia contra la mujer y género.

#### **3.1.4 Análisis de Amenaza**

Este último apartado indica la advertencia negativa que de alguna u otra forma afectan las acciones del componente Prevención de violencia contra la mujer. En la problemática identificada se menciona que los líderes comunitarios presentan resistencia contra el abordaje de la temática de violencia contra la mujer a los jóvenes, debido a la poca importancia sobre la misma. Otro peligro que enfrenta el componente es el recorte de presupuesto para la ejecución de sus actividades educativas, el cual obstaculiza desarrollar efectivamente las acciones establecidas en el plan del componente. Asimismo las participantes presentan riesgo en participar en los talleres realizados por MDM, ya que para algunos el empoderamiento de las mujeres en su derecho puede ser una amenaza, la mujer empoderada tendrá más capacidad de defenderse; asociado a ello la falta de interés e parte de las autoridades locales y municipales en la protección de la mujer. Además las cuestiones naturales, es decir todos aquellos temores e ideas de las mujeres causadas por la intimidación y amenaza, impiden una buena participación de las mujeres y hombres en los talleres de sensibilización de prevención de violencia y género.

---

<sup>19</sup> Información obtenida de taller de diagnóstico participativo 2013

El análisis FODA, se realizó con el propósito de definir estrategias para la búsqueda de alternativas de solución a los problemas actuales en el área de intervención. Para tal efecto se realiza un análisis de las variables fortalezas, las cuales se deben aprovechar, las oportunidades explorar, las debilidades se deben disminuir y las amenazas se deben bloquear.

### **3.2 Identificación de estrategias de acción. (FODAE)**

A continuación se procede a realizar la vinculación de cada uno de las variables a través de la técnica: Mini Maxi que permitirá identificar líneas estratégicas que contribuirán de alguna manera a reducir los efectos del problema identificado en el área de intervención.

#### **3.2.1 Fortalezas y oportunidades (maxi-maxi)**

La vinculación de estos elementos permitirá visualizar la forma en que las fortalezas puedan aprovechar las posibles oportunidades para reducir el problema actual.

En el Componente de Prevención de la Violencia contra la Mujer y Género con la fortaleza de Conocimiento y manejo del tema violencia contra la mujer y género, lo cual es un factor positivo que favorece a la oportunidad de Alianza con institución AJODER<sup>20</sup>, para educar a jóvenes en el tema de violencia contra la mujer y género, esto con el fin de evitar la duplicidad de esfuerzos en una misma causa y lograr la sostenibilidad de las acciones de MDM. De esta cuenta se obtiene el siguiente resultado.

**Resultado: Fortalecimiento técnico al personal del Componente para desarrollar el tema de violencia contra la mujer con jóvenes adolescentes.**

Otra de las fortalezas de MDM es la Estabilidad laboral del personal en el área de intervención, que beneficia a las mujeres vulnerables a la violencia psicológica, económica y física; favorece al Seguimiento de Convenio enfocado a la prevención de violencia contra la mujer y género, al mismo

---

<sup>20</sup> Información obtenida de taller de diagnóstico participativo 2013

tiempo lo cual permite continuar con la secuencia del tema sin perder el hilo conductor para cumplir con los objetivos de MDM. De esta forma se obtiene el siguiente resultado.

**Resultado: Diseño plan de seguimiento de capacitaciones dirigidas a mujeres vulnerables a la violencia psicológica, económica y física.**

El Acercamiento a los grupos metas, mujeres y hombres del área rural vulnerables a la violencia en sus diferentes manifestaciones, ha contribuido a la credibilidad institucional; lo cual permite beneficiarse de la oportunidad presente, a saber, Ampliación del convenio Prevención de violencia contra la mujer y género. Esto permitirá el desarrollo de las actividades del componente con resultados positivos. Como resultado se obtiene lo siguiente.

**Resultado: Diseño de estrategia de sostenibilidad y captación de fondos tanto a nivel nacional como internacional, cumpliendo con actividades específicas que generen buenos resultados, para que la apertura sea fortalecida.**

La capacidad de coordinación interinstitucional y adecuación de metodología para manejo de grupos heterogéneos es otra fortaleza instalada en el componente de Prevención de la Violencia contra la mujer y género lo cual facilita la apertura por parte de los servicios de salud; permite generar confianza al personal de MDM y trabajo en equipo con el fin de atacar los problemas de forma oportuna a través de técnicas y herramientas, en respuesta a las necesidades de la contraparte. De este análisis se obtiene el siguiente resultado.

**Resultado: Mejorar y conservar oportunamente la coordinación interinstitucional para la integración de acciones y la sostenibilidad.**

### **3.2.2 Debilidades con oportunidades (mini-maxi)**

En este proceso se analizan las variables identificadas en el análisis FODA, principalmente sobre factores positivos que permiten en gran medida contrarrestar las debilidades encontradas, dentro del componente Prevención de la violencia contra la mujer y género; para ello es necesario plantear estrategias que limiten el impacto de estos factores negativos, que puede generar deficiencia en el desarrollo de las actividades generadas por el personal técnico hacia las beneficiarias.

El Componente Prevención de la violencia contra la mujer y género, tiene la debilidad en los procesos formativos, debido a la Insuficiente información a líderes comunitarios sobre ruta de denuncia en casos de violencia contra la mujer, se ha desatendido a la parte importante de las comunidades que son los líderes comunitarios; esto dificulta la solución de casos de violencia contra la mujer de forma adecuada y transparente, sin embargo existe una ampliación del convenio Prevención de violencia contra la mujer y género que permitirá ampliación de actividades del componente en el área rural. De este análisis se genera el siguiente resultado:

**Resultado: Fortalecimiento a líderes comunitarios para la implementación de acciones en beneficio de las mujeres víctimas de violencia.**

El no contar con suficientes recursos materiales contextualizado, ha dificultado las acciones del personal técnico del componente en el desarrollo de las capacitaciones, dirigido a las mujeres beneficiarias del convenio, lo cual provoca que el mensaje llegue insatisfactoriamente; por otro lado existe alianza con institución AJODER, para educar a jóvenes en el tema de violencia contra la mujer y género que con el apoyo se logre

contrarrestar las debilidades existentes. De este análisis se sugiere la siguiente estrategia.

**Resultado: Lograr financiamiento a través de los resultados que generan la coordinación interinstitucional en la formación de jóvenes en el tema de violencia contra la mujer y género.**

De igual forma la escasa promoción del tema prevención de violencia contra la mujer ha sido una limitante para defenderse ante la violencia que enfrentan; pero existe la apertura por parte de los servicios de salud, al estrechar esos vínculos de coordinación que existe actualmente mejoraran sus acciones a través de recursos existentes. Por lo que el resultado quedara establecido de esta forma.

**Resultado: Diseño de estrategia de comunicación en el idioma local y divulgación a través de los diferentes distritos de salud.**

La poca sensibilización a los líderes en el tema de violencia contra la mujer ha debilitado el desarrollo de los procesos de denuncia de violencia en las áreas rurales, debido al escaso interés que se le ha dado a la formación de líderes comunitarios en el tema de violencia; no obstante para reducir los efectos se brindó espacio a estudiantes de Trabajo Social del Centro Universitario del Norte (CUNOR) y Universidad Rafael Landívar, para contribuir en el desarrollo de procesos de cambios desde el nivel comunitario a través de metodología de capacitación.

**Resultado: Instalar capacidades en los líderes comunitarios para darle seguimiento a los procesos de violencia contra la mujer, a través de capacitaciones.**

### 3.2.3 Fortalezas y amenazas (maxi-mini)

Del estudio de fortaleza y amenaza como de su interrelación, se ha logrado percibir que los elementos positivos se deben aprovechar oportunamente y eficazmente, para luchar con las amenazas existentes; entre una de las fortalezas se encuentra el conocimiento y manejo del tema violencia contra la mujer y género, lo cual puede ser aprovechado para reducir posibles efectos de la amenaza que puede generar la poca importancia de los problemas de violencia contra mujer en la comunidad y resistencia por parte de los líderes en el abordaje de la temática de violencia contra la mujer dirigido a jóvenes; de este análisis surge la siguiente medida de protección:

**Resultado: Impulsar educación con valores morales asociado a la violencia contra la mujer para motivar a líderes comunitarios.**

De igual forma la capacidad de coordinación interinstitucional instalada en el personal del componente, contribuye a que la amenaza del recorte del presupuesto para el seguimiento del proceso educativo, no tenga mayor impacto en el cumplimiento de objetivos componente ya mencionado, para ellos es necesario realizar la siguiente estrategia:

**Resultado: Diseñar un plan de integración de actividades interinstitucionales, que permita lograr la sostenibilidad de las acciones dirigidas a mujeres y la reducción de gastos.**

Además se encuentra otro aspecto positivo que es el acercamiento a los grupos metas, mujeres y hombres del área rural vulnerables a la violencia en sus diferentes manifestaciones, que puede ser aprovechado para contrarrestar la amenaza: Mujeres son intimidadas (amenazadas), limita su participación en talleres. Con actitud positiva puede ser atacada para

reducir el impacto que puede ocasionar tanto en el presente como en el futuro. Para ello es importante definir estrategia.

**Resultado: Diseñar módulos con temáticas específicas para fortalecer los conocimientos de las mujeres y reducir el temor creadas en ellas.**

Del mismo modo la credibilidad Institucional en el área rural es otra fuente que puede contrarrestar amenazas visualizadas en el componente mencionado en los párrafos anteriores; autoridades municipales tienen otras prioridades, limita su apoyo en la problemática prevención de violencia contra la mujer. Esto debilita los esfuerzos de MDM, en los procesos formativos de las mujeres permitiendo que la violencia contra la mujer sea una práctica cotidiana y sea vista como algo normal dentro de la sociedad. Por tanto se define la siguiente estrategia para tal efecto:

**Resultado: Elaborar propuesta, partiendo de la aceptación de MDM, en las áreas rurales para lograr el involucramiento de las autoridades municipales.**

#### **3.2.4 Debilidad y amenazas (mini-mini)**

En el componente de prevención de violencia contra la mujer y género, las debilidades y amenazas permiten detectar medidas de protección. Por tal razón se procede al siguiente análisis y vinculación para contrarrestar amenazas que se visualizan y fortalecer debilidades existentes en líderes comunitarios. Para tal efecto se vincula las siguientes variables: la insuficiente información a líderes comunitarios sobre ruta de denuncia en casos de violencia contra la mujer y la escasa promoción del tema, sumado a ello autoridades locales (COCODES), no le dan importancia a problemas de violencia contra la mujer en la comunidad, lo cual genera inseguridad para la mujer a nivel local; por consiguiente para

que las actividades institucionales logren sostenibilidad es elemental el apoyo de líderes comunitarios. De esta vinculación se plantea una medida de protección para lograr resultados de tal manera que las debilidades sea fuente de fortaleza y las amenazas se bloquee.

**Resultado: Fortalecer la información acerca de los temas sobre rutas de denuncia específicamente en líderes comunitarios en función de experiencia y capacidad para que a partir los mencionados, se realicen las denuncias de violencia contra la mujer en el área rural.**

Asimismo de este estudio se obtienen que el componente mencionado, cuenta con pocos recursos materiales contextualizado y solo una persona dirige el componente de Prevención de violencia contra la mujer y género, sumado a ello se presenta un recorte de presupuesto para el seguimiento del proceso educativo a favor de las mujeres, lo que afecta en su desempeño y la obtención de resultados de calidad, es por ello que se plantea una medida de protección para bloquear dicha amenazas.

**Resultado: Diseño de estrategia de intervención inter-institucional para promover la sostenibilidad del proceso de formación de las mujeres.**

En el entorno del componente mencionado en los párrafos anteriores, se ha encontrado, que una de las debilidades es la insuficiente información a líderes comunitarios sobre ruta de denuncia en casos de violencia contra la mujer, lo cual no ha permitido tomar decisiones correctas en la solución de casos de violencia en las comunidades; sumado a ello las mujeres son intimidadas (amenazadas), limita su participación en talleres y Baja asistencia, en épocas de siembra, ambas variables impiden la sostenibilidad de las acciones de MDM, para ello se ha identificado medidas de reacción:

**Resultado: Elaboración de estrategia de comunicación para la sensibilización de líderes y autoridades comunitarias a involucrarse en la reducción de la violencia contra la mujer.**

Por último se ha revelado que otro aspecto negativo que obstaculiza el avance del proyecto del componente prevención de violencia contra la mujer y género, es la poca sensibilización a los líderes en el tema de violencia contra la mujer y el enfoque del componente, que es hacia los adultos y poca atención a jóvenes; este último probablemente se ha manifestado así, por lo anterior, pero además existen amenazas que profundizan el problema es son las siguientes: las autoridades municipales tienen otras prioridades, limita su apoyo en la problemática de violencia contra la mujer, por otro lado también las autoridades locales (COCODES), no le dan importancia a problemas de violencia contra la mujer en la comunidad para esto se ha definido medida de reacción, obteniendo como resultado lo siguiente:

**Resultado: Incidir en autoridades locales para su involucramiento y toma de decisiones en favor de las mujeres.**

El resultado del análisis estratégico sobre el funcionamiento del componente prevención de violencia contra la mujer y género de MDM, A.V. concluyó, que una intervención institucional debe estimar los diferentes aspectos presentes en el contexto y ámbito de acción, para promover el desarrollo y la paz a través de la aplicación de los derechos humanos, en especial a favor de las mujeres víctimas de violencia sexual, física, económica y psicológica; pues es uno de los grupos más vulnerables. Por medio de la formación de tanto mujeres como líderes se puede lograr

cambios en los casos de violencia, se considera clave para la participación de las mujeres en los procesos de sensibilización y concientización.

### **3.3 Definición del área de intervención**

Área: El Componente de Prevención de Violencia Contra la Mujer y Género, actúa bajo la línea programática del Fortalecimiento institucional y comunitario. Con el equipo técnico contribuyen en la capacitación de líderes y autoridades locales, mujeres e instituciones del Estado, con el fin de unificar esfuerzos en el cumplimiento de los derechos humanos; en vista que el ser humano tienen la capacidad de cambiar y progresar.

Una de las contrapartes es Pastoral Social, cuya función es la de capacitar, asesorar las comadronas, parteros y red de mujeres conformadas por Médicos del Mundo.

El componente tienen como responsabilidad: de preparar talleres diseñar instrumentos y técnicas adecuados al contexto de la región, enfocado al tema de género y violencia.

En conclusión el componente tiene incidencia en la sociedad debido a su mandato; sin embargo es necesario ser fortalecido con la capacidad instalada en ella.

El Trabajador social se suma a esta causa ya que es adaptativo y su postura con enfoque gerencial social se inserta en su campo de acción y ejercicio estratégico en múltiples funciones institucionales con la finalidad de contrarrestar las enfermedades sociales para lograr un desarrollo, a través de competencia y herramienta.

### **3.4. Propuesta de proyectos de intervención**

De acuerdo al análisis de los problemas de la organización desde las variables del FODA en relación a la problemática central “Débil liderazgo en la organización comunitaria, obstaculiza el empoderamiento de las mujeres en sus derechos” se establecieron algunos proyectos que pueden contribuir a mejorar la intervención del componente prevención de violencia contra la mujer y género.

- 1 Fortalecer capacidad técnica en el personal para el cumplimiento de objetivo de la organización.
- 2 Diseñar instrumentos técnicos para el fortalecimiento del proyecto en beneficio a juntas directivas socias
- 3 Fortalecer procesos formativos para desarrollar habilidades metodológicas para el manejo de jóvenes.
- 4 Promover la participación de los jóvenes en los procesos de sensibilización de violencia contra la mujer.
- 5 Fortalecer los mecanismos de alianzas estratégicas para fortalecer el componente de Prevención de la violencia contra la mujer y género.
- 6 Fortalecer estrategias eficaces, para fortalecer la coordinación interinstitucional.
- 7 Coordinar e implementar actividades y programas en equipo con organizaciones comunitarias para lograr la participación activa de las mujeres en los procesos de sensibilización.
- 8 Diseñar estrategias de acción interinstitucionales para mejorar el trabajo en equipo a favor de las mujeres vulnerables a la violencia.

- 9 Diseñar planes de capacitación y orientación a líderes comunitarios en sus derechos y obligaciones para contribuir en los procesos de sensibilización de violencia contra la mujer.
- 10 Diseñar planes para el fortalecimiento a líderes comunitarios en el tema violencia contra la mujer.
- 11 Plantear estrategia para la cultura de denuncia en líderes comunitarios a través del desarrollo de capacidades.
- 12 Diseño de herramientas de trabajo que oriente las acciones y toma de decisiones de los líderes comunitarios.
- 13 Diseño de modulo para tema específico para fomentar los valores humanos en las mujeres de las comunidades.
- 14 Impulsar a las mujeres, sobre la necesidad de involucrarse en las actividades de formación.
- 15 Establecer estrategias de involucramiento de las mujeres en los procesos de sensibilización.
- 16 Formalizar actividades prácticas para el desarrollo personal de las mujeres, mejorando la participación en los diferentes procesos que se desarrollen a nivel comunitario.
- 17 Fortalecer la participación del órgano del consejo comunitario de desarrollo, en actividades en beneficio para la comunidad. Para su funcionamiento efectivo.
- 18 Fortalecer el liderazgo y la organización para facilitar procesos de cambios en las comunidades.
- 19 Promover la participación de líderes comunitarios en actividades realizadas por las municipalidades.
- 20 Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia.

MDM, se suma a las demás organizaciones gubernamentales para contribuir en los procesos de formación de la mujer en el área rural, mediante acciones coherentes a la realidad, a través del componente de Prevención de la violencia contra la mujer; ha mostrado interés en minimizar los efectos de la violencia en sus diferentes tipos. El reto debe estar enfocado en generar estrategias que permita fortalecer acciones a favor de las mujeres para el empoderamiento de sus derechos.

Para la priorización del proyecto de intervención se utilizó la técnica de selección de proyecto "PROIN"<sup>21</sup> (Proyecto de Intervención); para la selección del proyecto de intervención de la práctica profesional supervisada.

Los proyectos son el resultado de las vinculaciones de las variables del FODAE, identificados en el análisis anterior y haciendo una comparación con los objetivos institucionales, analizando causas de la problemática encontrada en el árbol de problema considerada como "Débil liderazgo en la organización comunitaria, obstaculiza el empoderamiento de las mujeres en sus derechos." Este problema es una limitante para la sostenibilidad de los proyectos que se desarrollan a nivel comunitario.

Para tal efecto se contó con la participación del personal de la contraparte, Pastoral Social, que trabaja directamente con las beneficiarias, durante el proceso se discutió y se analizó que el proyecto, debe responder a las necesidades encontradas durante el diagnóstico en función a la problemática identificada; además la viabilidad y el factor económico.

Para ello se tomaron los siguientes criterios tal y como lo establece PROIN:

- 1 Si es de carácter social, si es de interés de la institución, posibilidad de obtener recursos para su ejecución, ejecutable y evaluable en un plazo de 14 semanas, si es un proyecto que facilita el aprendizaje, dándole una valoración de 1 al 5 de cada criterio; de acuerdo a los participantes las

---

<sup>21</sup>Fuente: Guía didáctica para la PPS. Otto Edwin Arenales C. URL.

propuestas son buenas, sin embargo el factor económico es una limitante por lo que se determinó el siguiente resultado **20**: Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia, con un resultado de 25 puntos.

### 3.5 Tabla No. 4 PRIORIZACION DE PROYECTO

No.	NOMBRE DEL PROYECTO	Carácter social	Interés para la institución	Posibilidad de obtener recursos para la ejecución.	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita Aprendizaje.	Total
		5	5	5	5	5	
1	Fortalecer capacidad técnica en el personal para el cumplimiento de objetivo de la organización.	3	5	0	5	2	18
2	Diseñar instrumentos técnicos para el fortalecimiento del componente Prevención de violencia contra la mujer	5	5	1	3	5	19
3	Fortalecer procesos formativos para desarrollar habilidades metodológicas para el manejo de jóvenes.	5	5	2	1	5	18
4	Promover la participación de los jóvenes en los procesos de sensibilización de violencia contra la mujer.	5	5	5	4	5	24
5	Fortalecer los mecanismos de alianzas estratégicas para fortalecer el componente de Prevención de la violencia contra la mujer y género.	5	5	5	4	5	24
6	Fortalecer estrategias eficaces, para fortalecer la coordinación interinstitucional.	4	4	4	4	4	5
7	Coordinar e implementar actividades y programas en equipo con organizaciones comunitarias para lograr la participación activa de las mujeres en los procesos de sensibilización.	5	4	4	5	5	23
8	Diseñar estrategias de actividades interinstitucionales para mejorar el trabajo en equipo a favor de las mujeres vulnerables a la violencia.	5	5	3	4	5	22
9	Diseñar planes de capacitación y orientación a líderes comunitarios en sus derechos y obligaciones para contribuir en los procesos de sensibilización de violencia contra la mujer.	5	5	4	5	5	24
10	Diseñar planes de fortalecimiento a líderes comunitarios en el tema violencia contra la mujer.	5	5	5	5	2	22
11	Plantear estrategia para la cultura de denuncia en líderes comunitarios a través del desarrollo de capacidades.	5	5	5	5	2	22
12	Plantear estrategia para el diseño de herramientas de trabajo que oriente las acciones y toma de decisiones de los líderes comunitarios.	5	5	5	2	3	20

13	Diseño de modulo para tema específico para fomentar los valores humanos en las mujeres de las comunidades	5	5	5	5	2	22
14	Impulsar a las mujeres, sobre la necesidad de involucrarse en las actividades de formación.	5	4	4	4	3	20
15	Establecer estrategias de involucramiento de las mujeres en los procesos de sensibilización.	5	4	3	2	5	19
16	Formalizar actividades prácticas para el desarrollo personal de las mujeres, mejorando la participación en los diferentes procesos que se desarrollen a nivel comunitario.	5	5	5	5	4	24
17	Fortalecer la participación del órgano del consejo comunitario de desarrollo, en actividades en beneficio para la comunidad. Para su funcionamiento efectivo.	5	5	3	4	5	22
18	Fortalecer el liderazgo y la organización para facilitar procesos de cambios en las comunidades.	5	5	5	3	4	22
19	Promover la participación de líderes comunitarios en actividades realizadas por las municipalidades.	5	5	5	4	5	24
20	Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia.	5	5	5	5	5	25

Fuente: Tení Yat Candelaria (Taller diagnóstico participativo 2013)

El proyecto determinado está enfocado en mejorar la participación del órgano del consejo comunitario de desarrollo, en actividades en beneficio de la mujer. Se observa desde el análisis realizado, poco apoyo para la participación de la mujer en los procesos de formación realizada tanto a nivel comunitario como municipal; pero además tal y como se mencionó en el párrafo anterior, cumple con los cinco criterios como lo establece PROIN.

El proyecto es de carácter social, puesto que MDM, promueve el cambio intraorganizacional de género que va más allá de su quehacer institucional, trabajando con las áreas de movilización social específicamente en las comunidades

Además es de interés de la institución, pues es una necesidad sentida, definida en el análisis de causa y efecto de donde se determinó la debilidad.

En cuanto a la posibilidad de obtener recursos para su ejecución, el componente no cuenta con suficientes recursos; sin embargo existe alianza con la OMM, que puede contribuir en la ejecución.

El proyecto es ejecutable y evaluable en 14 semanas, debido su factibilidad y realización.

El proyecto facilita el aprendizaje, ya que pone en práctica los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación como profesional de Trabajo Social con énfasis en Gerencia, utilizando técnicas y métodos.

### **3.6 Resultados esperados**

- ❖ Diagnóstico sobre la participación de líderes y autoridades locales en los procesos de formación de las mujeres.
- ❖ Diseño de estrategia de intervención de acuerdo a los resultados del diagnóstico realizado.
- ❖ Diseño de plan de monitoreo del involucramiento de líderes y autoridades locales en los procesos de formación de mujeres.

### **3.7 Alcances y límites**

- Conocer el grado de incidencia de líderes y autoridades locales dentro de los procesos de formación de las mujeres, para incidir de forma efectiva en la gestión de desarrollo a nivel local.
- Contar con un diseño de intervención que contribuya al involucramiento de líderes y autoridades locales, pero que también fortalezca la participación de las mujeres en los procesos de sensibilización.
- Contar con un plan de monitoreo que permita mayor involucramiento en los procesos de sensibilización para fortalecer la participación de las mujeres desde los líderes y autoridades locales para lograr la sostenibilidad de los proyectos que se ejecuten.

#### ❖ Límites

- Personal técnico tiene poca disponibilidad en apoyar durante la ejecución del diagnóstico a realizar para conocer el grado de incidencia de líderes comunitarios.
- MDM, tiene poca voluntad en apoyar en la implementación de diseño de estrategia por falta de tiempo.
- El factor económico obstaculiza el desarrollo de actividades para la implementación de estrategia de intervención.
- Líderes y autoridades locales tienen poco interés en colaborar durante el diagnóstico por falta de tiempo.
- Distancia y acceso a las comunidades, limitan la aplicación de herramientas y técnicas.

**CAPITULO IV**  
**PROYECTO DE INTERVENCION**

## **CAPITULO VI**

### **PROYECTO DE INTERVENCION**

Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia en Carcha, A.V.

#### **4.1 Ficha Técnica**

Define en forma resumida las particularidades informativas del proyecto de intervención, correspondiente a la segunda fase de la PPS.

##### **a) Nombre del proyecto**

❖ Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia en Carcha, A.V.

##### **❖ Objetivo del proyecto**

Contribuir en el mejoramiento de los procesos de formación de líderes comunitarios en tema de prevención de la violencia.

##### **Descripción del Proyecto:**

En cumplimiento del objetivo del proyecto se sistematizará las capacitaciones dirigidas a líderes comunitarios en el tema de violencia, posteriormente se elaborará una propuesta de guía metodológica para la capacitación a líderes comunitarios en prevención de violencia, el cual será validada a través de capacitaciones a líderes comunitarios en el tema mencionado.

##### **❖ Ubicación geográfica**

El proyecto se desarrollara en el distrito de San Pedro Carcha, Alta Verapaz.

##### **• Nombre de la institución responsable**

Médicos del Mundo-, donde la estudiante de la PPSII será la responsable de ejecutar las actividades del proyecto.

##### **• Dirección de la Institución**

Cobán, A.V.

##### **Región o departamento de su domicilio.**

Cabecera departamental de Alta Verapaz.

Beneficiarios:

- Directos

Líderes y autoridades locales de los distritos atendidos por MDM.

- Indirectos:

Equipo técnico de Médicos del Mundo.

- ❖ Duración del proyecto

La duración del proyecto será de febrero a mayo del año 2014, detallada de esta forma:

- Gabinete.
- Campo.

- ❖ Costo del Proyecto y Fuente de Financiamiento.

Fuente	Aporte
MDM	Q5,500.00
Practicante	Q.18, 750
Total	Q25,250.00

- ❖ Persona responsable de su ejecución

Candelaria Tení Yat

## **4.2 Descripción General del Proyecto**

El proyecto de Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia en Carcha, A.V. consiste en mejorar la formación de líderes y autoridades locales, para que contribuyan en fortalecer la participación de las mujeres en los diferentes espacios a nivel local, para que sean los protagonistas del cambio.

Es oportuno enfatizar las precarias condiciones sociales en las que mujeres rurales viven, lo cual es preocupante, con este proyecto se pretende contribuir al mejoramiento de la participación de líderes y autoridades locales y es significativo e importante la elaboración de una guía metodológica para la formación de líderes comunitarios, previo a ello realizar una sistematización que facilite la intervención en los procesos de capacitación a líderes comunitarios y que responda a las necesidades de la realidad. Para lograrlo es necesario concretar ciertas actividades tales como: la elaboración de una guía de entrevista e investigación documental para la recopilación de información, reunión de trabajo para el análisis y discusión de resultados; por otro lado se realizaran talleres participativos para la construcción de la guía metodológica, visitas de campo para la validación de la metodología, capacitaciones y evaluación de la guía metodológica.

Cabe mencionar que el proyecto de intervención se enmarca en cuatro ámbitos: institucional, social, político y cultural, es decir que el proyecto está comprendido dentro de ciertos límites.

Estos ámbitos visualizan la realidad de la situación actual de los líderes y autoridades locales, en la noción de sus responsabilidades dentro de los procesos de cambios que se presenta en la sociedad, de esta forma se establece una metodología para los procesos de formación de líderes comunitarios en el tema de prevención de la violencia, lo cual es significativo para que a través de ellos busquen la vía correcta, a través del diálogo y negociación la solución de problemas que se presentan a nivel local de igual forma que puedan contribuir en defender los derechos de la mujer.

Ámbito Institucional. La participación y el involucramiento de los líderes y autoridades locales, no han tenido la oportunidad de ser monitoreadas para conocer sus acciones dentro de los procesos de formación de la mujer en sus comunidades, lo cual es de vital importancia empezar desde las organizaciones comunitarias.

#### **4.2.1 Ámbito Institucional en el que se inserta**

Este ámbito manifiesta la realidad de la situación actual de líderes y autoridades locales, por la insuficiente atención que se les han dado dentro de los procesos de cambios sociales, de esta forma se establece un proceso de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia.

- ❖ Social: Los líderes y autoridades locales reconocen que la comunidad los ha elegido para tales fines, sin embargo tienen escaso conocimiento de las intervenciones para la búsqueda de desarrollo local, entonces es oportuno crear estrategias para mejorías, específicamente en el proceso de formación, para que de este modo puedan solucionar los problemas de forma pacífica y que esto sea una responsabilidad para mejorar la generaciones futuras.
- ❖ Cultural. El proyecto de intervención busca el bienestar de las comunidades, sin alterar sus principios y valores; sin embargo pretende fortalecer la capacidad de líderes comunitarios y que sean los agentes del desarrollo y la paz en sus comunidades, de tal manera que los cambios surjan desde las comunidades y que genere efecto en la vida de las personas. Con la ejecución de este proyecto se pretende vincular normas y procedimientos de los participantes con las actividades del proyecto para que la cultura pueda converger este proyecto.
- ❖ Político. Los líderes y autoridades locales tienen la responsabilidad de contribuir en el mejoramiento de las condiciones de vida de la población y para ello deben tener voluntad política e interés, para crear mecanismos y alternativas de solución a las necesidades sentidas de la población; por

consiguiente el involucramiento es importante para el ejercicio de sus funciones.

#### **4.2.2 Plan o programa en la que se inserta**

El proyecto procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia en Carcha, A.V. se inserta específicamente en un programa de mejoramiento de los procesos de formación de líderes para que sus acciones estén ligadas a la armonía y lograr el desarrollo integral de la comunidad; de igual forma dentro de la organización no existe un plan para el fortalecimiento de líderes y autoridades locales, y una formación que permita actuar de acuerdo a las leyes.

La intervención y el interés de la Universidad Rafael Landívar son positivos debido al tema en que se inserta la PPS, por otro lado contribuye al fortalecimiento de la capacidad de incidencia de líderes y autoridades locales en los diferentes niveles y espacios de participación. Dando cumplimiento al decreto 11-2002 “Ley del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural” establece que los órganos de coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, tendrán el nivel de participación para realizar procesos de gestión, planificación y ejecución del proceso de Desarrollo Local.

#### **4.2.3 Justificación del Proyecto**

Los procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia, en Carcha, departamento de Alta Verapaz, es un aporte derivado de un análisis situacional realizada en el componente de prevención de violencia contra la mujer y género, se observó que la formación de líderes comunitarios es aun débil, debido a que el proyecto se concentra en la formación de mujeres en el conocimiento de sus derechos, esto debido al machismo que aún prevalece en las áreas rurales, aunado a ello el poco interés de parte de las instancias en la promoción de los derechos y responsabilidades de tanto hombres como mujeres y las secuelas que dejó el conflicto armado

interno de estos se derivan varios efectos que repercuten en la vida de los individuos, en este análisis se visualiza el problema central, que consiste en el débil liderazgo de líderes que al final limita el empoderamiento de las mujeres en sus derechos.

La construcción de la democracia en Guatemala, significa un gran reto al unir aspectos ideológicos, políticos y principalmente actitudes en todo nivel, lo que implica una participación que contribuya a un Estado de Derecho auténtico, en donde las mujeres tengan un papel importante y protagónico, en este proceso de cambio la carrera de Trabajo Social, se une en este gran esfuerzo para contribuir en el bienestar común para transformar la realidad actual; considerando el contexto en que se desarrolla la institución para alcanzar sus metas y objetivos. A partir de esta perspectiva el proyecto cobra importancia dentro de la sociedad, pues se dirige a líderes y autoridades locales, se pretende que con el apoyo de ellos las mujeres tengan mayor participación en los procesos de sensibilización para lograr la sostenibilidad de las acciones de MDM, pero además que esto genere capital humano.

El presente proyecto no intenta resolver necesidades sensibles o físicas, sino fundamentalmente fomentar la incidencia de líderes y autoridades locales en los procesos de cambios y estructura social; asimismo impulsar sus acciones en bien de su comunidad, a través de instrumentos que faciliten sus actividades; en el sentido de diseñar su organización y acción, asimismo fomentar la práctica del arte de incidir en los niveles que les corresponde, para garantizar el buen funcionamiento del papel correspondiente dentro de la organización como un proceso vital para el fortalecimiento del recurso humano.

Los líderes y autoridades locales han manifestado poco interés en la importancia de la participación de la mujer de igual forma en la incidencia y baja gestión, y para mejorar la participación es necesario realizar un procesos de capacitación a líderes comunitarios para la incidencia y el involucramiento, que garantice y contribuye al impulso de la participación de la mujer en los espacios locales.

Hoy por hoy el involucramiento de los líderes y autoridades locales en los procesos de formación de las mujeres, ha sido un tema de poco estudio para algunas instituciones, lo cual debiese ser un tema de suma importancia para las instituciones, ya que al cambiar la vida de una mujer, significa cambiar a una generación, sin embargo siempre existen obstáculos en este proceso las cuales se deben manejar con estrategias e inteligencia; en ocasiones se encuentran las soluciones en las comunidades mismas utilizando los recursos que en ella se encuentran, pues esto permitirá la sostenibilidad del proyecto.

El proyecto de intervención responde a las necesidades encontradas durante el proceso de análisis situacional y estratégico, generado de la valiosa información proporcionada por personal técnico del componente. Es oportuno saber que el proyecto viene a ser un valor agregado para el componente de intervención de prevención de violencia contra la mujer y para toda la institución.

Por consiguiente al culminar el proyecto se pretende implementar en otras instancias para eficientar el trabajo de líderes y autoridades locales, pero también para unificar esfuerzo en los cambios sociales, políticos y culturales; este es un tema significativo que mejorara la situación de la mujer en el área rural desde los líderes comunitarios.

#### **4.2.4 Objetivos Específicos:**

- ❖ Elaboración de una propuesta metodológica para los procesos de capacitación dirigida a líderes comunitarios.
- ❖ Identificar y analizar los procesos de capacitación realizadas a líderes comunitarios.

#### **4.2.5 Población destinataria del proyecto**

Los destinatarios de este proyecto son líderes y autoridades locales del distrito de San Pedro Carcha, atendidos por MDM.

- ❖ Población directa

- Líderes y autoridades locales

- ❖ Población Indirecta

- Equipo técnico de MDM.

#### **4.2.6 FASES DEL PROYECTO**

El proyecto, Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia en Carcha A.V. presenta tres fases, que se detallan a continuación:

Fase I: Sistematización de capacitaciones dirigida a líderes comunitarios en el tema de violencia

Para la implementación del proyecto, se debe partir de una base que permita conocer los éxitos y fracasos de la institución para mejorar la metodología y estrategia de intervención del equipo técnico, de igual forma conocer el nivel de participación de los líderes y autoridades locales en los procesos de formación de la mujer, para ello se realizará lo siguiente:

- Investigación bibliográfica de MDM
- Diseño de guía de preguntas para entrevista focalizada.
- Reuniones de trabajo para el análisis y discusión de resultados de la sistematización.
- Talleres para la presentación de resultados de la sistematización.

Fase II: Elaboración de propuesta de guía metodológica para la capacitación a líderes comunitarios en prevención de violencia.

El proyecto está diseñado para ejecutar acciones efectivas que fomente la participación de los líderes y autoridades locales y que esto refleje en la actitud de los mismos, para que se apropien de la guía metodológica. De esto se derivan las siguientes actividades:

- Talleres participativos para la construcción de la guía metodológica.
- Visitas de campo para la validación de la guía metodológica.

Fase III: Validación de guía metodológica para capacitaciones.

Este consiste en aplicar la metodología a un determinado grupo y evaluar la misma para retroalimentar debilidades que se encuentre. Posteriormente utilizarlo

nuevamente ya con las correcciones realizadas para implementar en las capacitaciones que se harán a los líderes comunitarios en el tema de violencia. Cabe mencionar que se tomará una comunidad como modelo para implementar dicha metodología en las siguientes en función de los resultados que se genere.

En cumplimiento de esta fase se proceden las siguientes actividades para su cumplimiento:

- Desarrollo de capacitación a líderes comunitarios.
- Evaluación de la implementación de la guía metodológica.
- Elaboración de instrumento de monitoreo.

Capacitar al personal técnico con relación al manejo del plan de monitoreo.

#### 4.2.7 Tabla No. 5 MARCO LOGICO

<b>PROYECTO:</b> Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia en Carcha, A.V.			
<b>FIN:</b> Contribuir en el mejoramiento de los procesos de formación de líderes comunitarios en tema de prevención de la violencia en el área de Carcha, A.V.			
<b>JERARQUÍA DE OBJETIVOS</b>	<b>INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS O HIPÓTESIS</b>
<b>PROPOSITO:</b> Líderes del distrito de Carcha, con capacidad de utilizar las vías legales en la solución de problemas en la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al mes de mayo 2,014 líderes comunitarios son capaces de solventar problemas a través del dialogo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe final del proyecto</li> <li>Bitácora</li> </ul>	Personal de MDM, dispuestos a apoyar la implementación de proyecto de “Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia en Carcha, A.V.
<b>RESULTADO 1:</b> Se han sistematizado capacitaciones dirigida a líderes comunitarios en el tema de violencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al mes de marzo 2014 se cuenta con un informe de sistematización con relación a las capacitaciones que líderes comunitarios han recibido de parte de MDM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bitácora</li> <li>Fichas de monitoreo.</li> <li>Fotos</li> <li>Listados de asistencia.</li> <li>Documento de sistematización.</li> </ul>	Personal técnico de MDM, conforme con los resultados de la sistematización.

<p><b>ACTIVIDADES R. 1</b></p> <p>1.1 Investigación bibliográfica</p> <p>1.2 Diseño de guía de preguntas para entrevista focalizada.</p> <p>1.3 Reuniones de trabajo para el análisis y discusión de resultados de la sistematización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al mes de marzo 2014 se cuenta con el 100% de resultados de la sistematización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de participantes</li> <li>• Bitácora</li> <li>• Fotografía</li> </ul>	<p>El Sistematización refleja las necesidades de retroalimentar a los líderes comunitarios.</p>
<p><b>RESULTADO 2</b></p> <p>Se ha elaborado una propuesta de guía metodológica para la capacitación de líderes comunitarios en prevención de violencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al mes de abril 2014 MDM, se cuenta con una guía metodológica que beneficia a líderes comunitarios y mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de participantes.</li> <li>• Bitácora.</li> <li>• Documentos de validación de la guía metodológica.</li> </ul>	<p>La guía metodológica es de importancia para MDM.</p>

<p><b>ACTIVIDADES R 2:</b></p> <p>2.1 Talleres participativos para la construcción de la guía metodológica.</p> <p>2.2 Visitas de campo para la validación de la guía metodológica.</p> <p>2.3 Retroalimentación de la metodología.</p> <p>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al mes de abril 2014 se cuenta con el 90% de técnicas y herramientas para la guía metodológica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Listado de participantes</li> <li>Bitácora</li> <li>Copia de documento de validación.</li> </ul>	<p>MDM, se interesa en las técnicas y herramientas que contiene la guía metodológica y es aprobada para su implementación.</p>
<p><b>RESULTADO 3:</b></p> <p>Se ha validado una guía metodológica para capacitaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al mes de mayo 2014 se cuenta con la validación de una metodología para la retroalimentación de los líderes comunitarios en el tema de violencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Copia de documento de validación.</li> <li>Bitácora.</li> </ul>	<p>MDM, reproduce la metodología a sus socias para su implementación en las comunidades de los otros distritos.</p>
<p><b>ACTIVIDADES R 3:</b></p> <p>3.1 Desarrollo de capacitación a líderes comunitarios.</p> <p>3.2 Evaluación de la implementación de la guía metodológica.</p> <p>3.2 Elaboración de una herramienta de evaluación de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al mes de mayo 2014 se ha implementado la metodología a una comunidad.</li> <li>100% de líderes comunitarios de una comunidad se ha capacitado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Listado de participantes</li> <li>Bitácora</li> <li>Lista de participantes</li> </ul>	<p>Personal técnico se interesa en la implementación de la metodología y tema de capacitación.</p>

**4.2.8 Tabla No. 6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

Fase/Actividad	Responsable	Enero	Febrero					Marzo				Abril				Mayo			
Fase I Sistematización de capacitaciones dirigida a líderes comunitarios en el tema de violencia.		S 4	S 5	S 6	S 7	S 8	S 9	S 10	S 11	S 12	S 13	S 14	S 15	S 16	S 17	S 18	S 19	S 20	
A.1 Investigación bibliográfica	T.S.																		
A.2 Diseño de guía de preguntas para entrevista focalizada.	Personal MDM.																		
A.3 Reuniones de trabajo para el análisis y discusión de resultados de la sistematización.																			
Fase II Elaboración de la propuesta de guía metodológica para la capacitación a líderes comunitarios en prevención de violencia.																			
A.1 Talleres participativos para la construcción de la guía metodológica.	T.S.																		
A.2 Vistas de campo para la validación de la guía metodológica.	Personal Estratégico o MDM.																		
A.3 Retroalimentación de la metodología.																			
Fase III Se ha validado una guía metodológica para capacitaciones																			
A.1 Desarrollo de capacitación a líderes comunitarios.	T.S.																		
A.2 Evaluación de la implementación de la guía metodológica.	Personal Técnico MDM.																		
A.3 Capacitar al personal técnico con relación a la metodología.																			
Entrega de Informe de la PPS II																			

### **4.3 Entorno Externo e Interno**

#### **4.3.1 Posición del proyecto en la organización interna**

El proyecto tiene enfoque social considerado como parte de las políticas, estratégicas, planes programas y proyectos que debe promover MDM, asimismo generará condiciones de conocimiento sobre el manejo de los elementos necesarios para el fortalecimiento institucional.

Es un proyecto diseñado y elaborado específicamente por el estudiante de PPSII, como parte del aporte para MDM.

El Componente de Prevención de Violencia Contra la Mujer y Género, es el área de intervención del estudiante donde se interactúan con líderes, autoridades locales y grupos de mujeres en el proyecto de capacitación y sensibilización en el tema de género, violencia y sus diferentes manifestaciones.

#### **4.3.2 Función específicas del estudiante y de otros involucrados**

- ❖ Dentro de las funciones del estudiante para la ejecución del proyecto será:
  - Facilitar estrategia para la formación de líderes y autoridades locales en los procesos de sensibilización de los líderes comunitarios, que será el puntos de convergencia para lograr la sostenibilidad de proyectos desarrolladas por MDM.
  - Fortalecer las alianzas con instituciones tanto gubernamentales como no gubernamentales que posee el mismo objetivo de MDM, para lograr el éxito del proyecto de intervención.
  - Facilitar procesos para el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de objetivo de MDM.
- ❖ De los líderes y autoridades locales
  - Contribuir en el desarrollo de las actividades a realizarse y ser agente de cambio desde el interior de cada localidad.

❖ **Equipo MDM**

Respaldar y participar en la ejecución del proyecto, monitorear y apoyar el cumplimiento del mismo, proveer equipo básico y recursos humanos.

❖ **De la Universidad Rafael Landívar.**

Acompañar, asesorar, Monitorear y evaluar las actividades del proyecto y la estudiante.

#### **4.3.3 Coordinación Interna**

Para la ejecución del proyecto de Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia en Carcha, A.V., la coordinación directa será con el Coordinador de la organización, quien rige la organización, autoriza toda actividad que se realice en el proyecto y con el equipo Técnico del componente de prevención contra la mujer y género, quienes tienen contacto directo con los beneficiarios de proyecto.

#### **4.3.4 Coordinación Externa**

Para la ejecución del proyecto es necesario coordina con las siguientes instituciones: Oficina Municipal de la Mujer (OMM), Defensoría de la Mujer Indígena, Pastoral Social, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Beneficiarias del proyecto, por el tema de violencia.

#### **4.3.5 Incidencia del Proyecto en la Región**

Es importante visualizar que el proyecto tendrá impacto en la región donde se desarrollara y en el entorno, se contempla que los resultados positivos que se obtengan serán hacia líderes y autoridades locales. Al fortalecer la participación de líderes y autoridades locales, mejorara la situación de las comunidades y permitirá impulsar acciones de beneficio dentro de la misma; asimismo la propuesta metodológica para las capacitaciones, podrá replicarse en otras comunidades para que los proyectos que se ejecuten sean sostenibles.

#### **4.3.6 Implicaciones éticas a considerar**

Es importante considerar el comportamiento y forma de pensar, que las acciones estén relacionadas a los principios y valores, sin olvidar nuestra razón de ser.

Tener en cuenta la justicia, la honestidad, respeto, tolerancia, humildad, profesionalismo, responsabilidad y confianza, servicio y la solidaridad, principios humanos fundamentales de relacionamiento con las personas participantes en el proyecto a ejecutar; cumplir con estos principios sin importar la situación o circunstancia.

#### **4.3.7 Identificación de Conflicto en el desarrollo del proyecto**

Dentro de los conflictos que podrían surgir durante la ejecución del proyecto podrían presentarse los siguientes:

MDM, en desacuerdos con los resultados encontrados en los procesos de sistematización de capacitaciones de líderes y autoridades locales.

Malos entendidos con los beneficiarios del proyecto de intervención por insuficiente apoyo de parte de los técnicos de campo.

Durante la implementación del proyecto puede crear lucha de liderazgo, lo cual puede obstaculizar la ejecución de proyecto.

#### **4.4 Presupuesto**

Para la ejecución del proyecto de intervención se requerirá de los siguientes recursos para el cumplimiento del objetivo:

##### **4.4.1 Recursos Técnicos Humanos**

###### **❖ Técnicos:**

- Equipo de Cómputo.
- Fotocopiadoras.
- Cañonera
- Cámara digital
- Impresora
- Internet

###### **❖ Humanos:**

- Practicante
- Facilitadora
- Coordinador de Proyecto
- Responsable del componente
- Líderes y autoridades locales.

##### **4.4.2 Recursos materiales y económicos**

- Equipo audiovisual
- Materiales didácticos
- Servicios de fotocopia y encuadernados
- Asesoría profesional
- Presupuesto: gastos, inversiones y otros

#### 4.4.3 Tabla No. 7 Presupuesto

Rubros	2014						Cantidad	Valor Unitario	Costo Total	Financiamiento	
	mes/persona									MDM	Propio
	E	F	M	A	M	J					
<b>Recurso Humano</b>											
Equipo multidisciplinario	4400	4400	4400	4400	4400		2	Q.2, 200	Q.22,000.00	Q5,000.00	Q17,000.00
<b>Recurso material</b>											
Impresiones	25	75	50	50	50		250/h	0.50	Q.125.00		Q125.00
Fotocopias	10	150	80	80	80		400/h	0.15	Q.60.00		Q60.00
Equipo audiovisual			1	1	1		3	150	Q450.00	Q450.00	
Material didáctico	1	1	1	1	1		5	Q183.00	Q915.00		Q915.00
Refacción por actividad	3	3	3	3	3		15	Q45.00	Q675.00		Q675.00
Viáticos	2	2	2	2	2		10/p	Q.100.00	Q.1000.00	Q.1000.00	-----
									Q25,225	Q6,450	Q18,805

#### 4.4.4 Tabla No. 8 PLAN DE MONITOREO DEL PROYECTO

Fase/Actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de Verificación	Fecha de monitoreo.	Responsable
<p>Fase I: Sistematización de capacitaciones dirigida a líderes comunitarios en el tema de violencia.</p> <p><b>Actividades</b> 1. Investigación bibliográfica 1.2 Diseño de guía de preguntas para entrevista focalizada. 1.3 Reuniones de trabajo para el análisis y discusión de resultados de la sistematización. 1.4 Talleres para la presentación de resultados de la sistematización.</p>	<p><b>Actividad No. 1</b> En la última semana de febrero 2014, se cuenta con una metodología de sistematización.</p> <p><b>Actividad No. 2</b> En la tercera semana de marzo 2014, se cuenta con la sistematización ejecutado en un 100%, con la información analizada.</p> <p><b>Actividad No. 3</b> A finales del mes de marzo 2014 el 100% de resultado socializada al personal técnico de MDM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bitácora</li> <li>• Fichas de monitoreo.</li> <li>• Fotos</li> <li>• Listados de asistencia.</li> <li>• Documento de sistematización.</li> </ul>	28/03/2014	Estudiante de PPS I Tutor de PPS Persona enlace
<p>Fase II Establecer una guía metodológica que incluya técnicas y herramientas para líderes comunitarios y mujeres.</p> <p><b>Actividades</b> 2.1 Seleccionar</p>	<p><b>Actividad No. 1</b> En la tercera semana del mes abril 2014, se cuenta el 100% de técnicas y herramientas para la guía metodológica.</p> <p><b>Actividad No. 2</b> A finales del mes de abril 2014, se ha establecido una</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bitácora</li> <li>• Fichas de monitoreo.</li> <li>• Fotos</li> <li>• Listados de asistencia.</li> <li>• Documento de aprobación del diseño.</li> </ul>	30/04/2014	Estudiante de PPS I Tutor de PPS Persona enlace

<p>técnicas y herramientas para la guía metodológica.  2.2 Elaborar la guía metodológica.  2.3 Socializar con el personal estratégico la guía metodológica.</p>	<p>guía metodología.  <b>Actividad No.3</b>  A principio de mayo del 2014, se ha socializado una guía metodológica.</p>			
<p>Fase III:  Validación de la guía metodológica  <b>Actividades</b>  3.1 Desarrollo de capacitación a líderes comunitarios.  3.2 Evaluación de la implementación de la guía metodológica.  3.3Elaboración de herramienta para evaluación de capacitaciones.</p>	<p><b>Actividad No 1</b>  En la segunda y tercera semana del mes de mayo 2014 se ha capacitado el 100% de líderes comunitarios en el tema de violencia.  <b>Actividad No. 2</b>  En la cuarta semana de mayo 2014 se ha evaluado la implementación de la guía metodológica en un 100% y se institucionaliza.  <b>Actividad No. 3</b>  En la cuarta semana se elabora una herramienta de evaluación de capacitaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bitácora</li> <li>• Fichas de monitoreo.</li> <li>• Fotos</li> <li>• Listados de asistencia.</li> <li>• Documento de validación.</li> <li>• Herramienta de evaluación de la guía.</li> </ul>	30/05/2014	Estudiante de PPS I Tutor de PPS Persona enlace

#### 4.4.5 Tabla No.9 PLAN DE EVALUACIÓN DE PROYECTO

Objetivo o Resultado	Indicadores	Medios de Verificación	Fecha de Evaluación	Responsable
<p><b>Objetivo</b></p> <p>Contribuir en el mejoramiento de los procesos de formación de líderes comunitarios en tema de prevención de la violencia en el área de Carcha, A.V.</p>				Tutor
<p><b>Propósito</b></p> <p>Líderes del distrito de Carcha, con capacidad de utilizar las vías legales en la solución de problemas en la comunidad.</p>	<p>Al mes de mayo 2,014 líderes comunitarios son capaces de solventar problemas a través del dialogo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe final del proyecto</li> <li>• Bitácora</li> </ul>		Tutor
<p><b>Resultados:</b></p> <p><b>Resultado 1</b></p> <p>Se han sistematizado capacitaciones dirigida a líderes comunitarios en el tema de violencia.</p> <p><b>Resultado 2</b></p> <p>Se ha elaborado una propuesta de guía metodológica para la capacitación de líderes comunitarios en prevención de violencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al mes de marzo 2014 se cuenta con un informe de sistematización con relación a las capacitaciones que líderes comunitarios han recibido de parte de MDM.</li> <li>• Al mes de abril 2014 MDM, se cuenta con una guía metodológica que beneficia a líderes comunitarios y mujeres.</li> <li>• Al mes de mayo 2014 se cuenta con la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de participantes.</li> <li>• Bitácora</li> <li>• Fotografía</li> <li>• documento elaborado validado por MDM.</li> </ul>	24/04/2014	Tutor

<p><b>Resultado 3</b></p> <p>Se ha validado una guía metodológica para capacitaciones.</p>	<p>validación de una metodología para la retroalimentación de los líderes comunitarios en el tema de violencia.</p>			
<p><b>Actividades R 1</b></p> <p>1. Investigación bibliográfica  1.2 Diseño de guía de preguntas para entrevista focalizada.  1.3 Reuniones de trabajo para el análisis y discusión de resultados de la sistematización.  1.4 Talleres para la presentación de resultados de la sistematización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al mes de marzo 2014 se cuenta con el 100% de resultados de la sistematización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lista de participantes</li> <li>Bitácora</li> <li>Fotografía.</li> </ul>	24/03/2014	Tutor
<p><b>Actividades R 2.</b></p> <p>2.1 Talleres participativos para la construcción de la guía metodológica.  2.2 Vistas de campo para la validación de la guía metodológica.  2.3 Retroalimentación de la metodología.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al mes de abril 2014 se cuenta con el 90% de técnicas y herramientas para la guía metodológica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Listado de participantes</li> <li>Bitácora</li> <li>Copia de documento de validación</li> </ul>	03/04/2014	Tuto
<p><b>Actividad R 3</b></p> <p>3.1 Desarrollo de capacitación a líderes comunitarios.  3.2 Evaluación de la implementación de la guía metodológica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al mes de mayo 2014 se ha implementado la metodología a una comunidad.</li> <li>100% de líderes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de validación.</li> <li>Bitácora</li> <li>Lista de participantes</li> </ul>	09/05/2104	Tutor

3.2 Elaboración de herramienta de evaluación de herramienta de capacitación.	comunitarios de una comunidad se ha capacitado.			
--	---	--	--	--

#### **4.5 Indicadores de Éxito Específico**

- Al mes de febrero 2014 se cuenta con la ejecución del diagnóstico de necesidades en un 100%, como resultado se cumplió en su totalidad lo programado.
- Al mes de marzo 2014 se cuenta con el 90% de técnicas y herramientas para la sistematización, para ello se realizaron todas las actividades tanto de campo como de gabinete.
- Al mes de abril 2014 se cuenta con el 90% de técnicas y herramientas para la guía metodológica con el propósito de mejorar la intervención del componente de Prevención de Violencia Contra la Mujer y Género.
- Al mes de mayo 2014 se cuenta con la validación de una metodología para la retroalimentación de los líderes comunitarios en el tema de violencia.

##### **4.5.1 Indicadores de Éxito General:**

Estos indicadores de éxitos generales, de acuerdo a los resultados esperados con la ejecución del proyecto se lograron los siguientes:

- Sistematización de experiencia que facilitó la identificación de aspectos metodológicos de capacitaciones y lecciones aprendidas para mejorar las acciones de MDM.
- Medio de verificación: informe de sistematización
- Elaboración de una guía metodológica con técnicas y herramientas que contribuirá en la formación de los líderes comunitarios.
- Medio de verificación: Guía de capacitación con técnicas y herramientas participativas.
- Implementación la metodología a través de la prueba de terreno, es decir puesta en marcha en Caquigual, micro-región, del municipio de San Pedro Carcha.
- Medio de verificación: documento de validación de la guía metodológica, por Médicos del Mundo.

**CAPITULO V**  
**PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS**

**Resultado I**  
**Sistematización**  
**De capacitaciones dirigida a líderes**  
**comunitarios en el tema de**  
**violencia**

## **CAPITULO V**

### **RESULTADO I**

#### **Presentación de resultados obtenidos**

##### **5.1 Fase I Sistematización de experiencia.**

- “Sistematización de capacitaciones dirigida a líderes comunitarios de la micro-región de Caquigual del municipio de San Pedro Carcha A.V.”.

##### **Resultados Previstos**

- Se han explorado documentos de capacitaciones del equipo técnico de Médicos del Mundo.
- Se han elaborado herramientas y técnicas para la recopilación de información en el campo.
- Se han aplicado herramientas y técnicas en la micro-región de Caquigual, del municipio de San Pedro Carcha, A.V.
- Se ha realizado una reunión para la discusión de resultados con el equipo técnico de MDM.
- El equipo técnico facilitó la información para la sistematización.

##### **Indicadores de éxito**

- Se han sistematizado las capacitaciones y ha sido revisado y aprobado por la persona enlace.

##### **Resultados no previsto**

Apoyo a técnico de campo en conversatorio con líderes comunitarios del municipio de San Pedro Carcha, A.V.

## **Actividades**

- Exploración de documentos de capacitaciones realizadas por el equipo técnico
- Selección de herramientas para la recopilación de información a nivel de campo.
- Elaboración de agenda para el taller de sistematización.
- Coordinación de actividad de campo con el equipo técnico y con líderes comunitarios.
- Aplicación de herramientas a líderes comunitarios de la micro-región de Caquigual del municipio de San Pedro Carcha, A.V.
- Reunión con el equipo técnico para la discusión de resultados y Análisis y sistematización de la información recopilada para la redacción del informe final de sistematización.

## Introducción

La sistematización de experiencia es una oportunidad que tienen las instituciones que ejecutan proyectos sociales, lo cual permite generar conocimientos y conocer los éxitos, fracasos para mejorar estrategias, metodologías y retroalimentar la intervención de los equipos.

El proceso de sistematización permite el análisis e interpretación que implica síntesis, lo cual contribuirá en el éxito de los proyectos de intervención, ya que es una herramienta para generar aprendizaje organizacional para mejorar las acciones y fortalecer debilidades; además sirve de base para sustentar propuestas para futuras intervenciones.

Médicos del Mundo, se ha interesado en la capacitación de líderes comunitarios para mejorar y promover un cambio para la integración efectiva de la perspectiva de género desde el fortalecimiento estructural de las organizaciones comunitarias. En virtud de que tanto hombres como mujeres aportan habilidades y recursos distintos pero con una misma capacidad, partiendo de esta cuenta se inicia la formación de líderes comunitarios a través de capacitaciones para que sean los agentes de cambio en sus comunidades con el fin de que el trabajo de MDM, sea sostenible en el área rural y lograr el equilibrio entre tanto hombre como mujeres.

Por otro lado para que las capacitaciones lleguen más allá es importante transmitir los conocimientos para la formación, mediante metodología adecuada para el adulto y para mejorar las acciones se deben recuperar procesos realizados en el área rural en vista que los conocimientos no se deben transmitir mecánicamente, pues el trabajo es con seres humanos y para generar cambios cognoscitivos en los individuos se requiere de preparación previa.

Este informe contiene estrategias metodológicas que sirvió para recabar información para la sistematización; el proceso consistió en hacer una revisión documental, visita de campo para la aplicación de herramientas y técnicas, el cual tuvo como resultado análisis y reflexión de los procesos recuperados a través de talleres realizados con los líderes comunitarios de la micro-región de Caquigual del municipio de San Pedro Carcha, A.V.

## **Identificación de la experiencia**

La experiencia sobre Sistematización de capacitaciones dirigida a líderes comunitarios de la micro-región de Caquigual del municipio de San Pedro Carcha A.V. surge como una respuesta a las necesidades sentidas de la institución con el propósito de contribuir en el ordenamiento de procesos realizadas por el personal técnico de MDM.

La experiencia se ubica en las comunidades Caquigual, Las Pimientas, Setaña, de la micro-región de Caquigual del municipio de San Pedro Carcha, A.V.

## **La sistematización como metodología**

En este apartado se busca analizar y reflexionar sobre el proceso de sistematización desarrollado por estudiante de PPS II de trabajo social mediante tutoría proporcionada por tutor del mencionado, discutiendo con los aportes teóricos metodológico de técnicos de campo de MDM.

La sistematización de experiencia es algo que se construye a través de la recuperación de procesos realizados en proyectos de desarrollo. Es por ello que fueron surgiendo interrogantes metodológicas acerca de lo que implica sistematizar. Por lo que significó una experiencia indagatoria en esta área.

A nivel teórico se posiciono desde el pensamiento crítico y analítico al respecto, tomando en cuenta la sistematización como: la construcción de conocimiento como producto del saber, desde la práctica, partiendo desde el saber de los participantes directos. Considerando como elemento central en dicho procesos una comprensión clara que se pone en juego a partir de una práctica y que es construido en conjunto. Parafraseando a Mejía, (2008).

¿Para qué se sistematiza?

Para que los actores analicen lo que han hecho, se cuestionen: porque lo hicieron de esa forma y no de otra, los resultados de obtenidos, para qué y para quién sirvió los mismo. Al encontrar respuesta a estas preguntas generaran

nuevos conocimientos para seguir desarrollando proyectos a nivel comunitario con un nuevo enfoque, a partir de experiencias documentada.

De igual forma las sistematizaciones pueden servir a nivel personal o equipos en otros momentos, para apoyarse en alguna planificación y ejecución en sus propios proyectos. Los resultados son fundamentales para un futuro parafraseando a Acosta, (2005).

En este caso este proceso de sistematización la motivación inicial estuvo dada en la necesidad de los resultados de diagnóstico institucional realizado en la primera fase de PPS I, el cual oriente a aportar una mirada crítica y reflexiva a cerca del proceso de capacitación a nivel de campo.

¿Qué sistematiza?

El ejercicio de sistematización intentó contribuir a la reconstrucción de una experiencia pasada, sin intentar llegar a verdades absolutas ni objetivas, sino más bien encontrar desacuerdo y brechas entre lo que se realizó y se debió hacer.

Seguidamente a esto se vio necesario presentar una postura que se adoptó como facilitador de un proceso neutral.

El objeto fue definido en términos delimitado para facilitar como procesos de capacitación a líderes comunitarios en el tema de violencia, desarrollado en el año 2013, partiendo de dos ejes: El primero es metodología de procesos de capacitación y el segundo lecciones aprendidas.

Por otro lado la delimitación del mismo facilito el aprendizaje sobre sistematización de experiencia, para la organización de la información producida en los procesos. Inicialmente se plantearon preguntas sobre ¿cómo adaptar la metodología con los ejes?, ¿Cuáles van a ser los efectos del resultado?, ¿qué reflexiones surgen a partir de la experiencia?, ¿cuáles van a ser los cambios? Y ¿Cómo se conecta con la visión actual del proyecto?

¿Cómo sistematizar?

Para una mejor comprensión, en este sentido se procedió con lo siguiente:

### **Formulaciones Iniciales**

Es esta parte se describen los actores directos, objetivos, objeto y eje de sistematización que a continuación se encuentran:

#### **a. Actores directos:**

Líderes comunitarios de la micro-región de Caquigual, del municipio de San Pedro Carcha, A.V., quienes participaron en los procesos de capacitación en diferentes temas relacionado a la violencia y técnicos de campo.

#### **b. Objetivo:**

Nivel de participación de líderes comunitarios en procesos de capacitación para definir una guía metodológica sobre prevención de la violencia y afrontamiento en Caquicual, micro-región del municipio de San Pedro Carcha A.V.

#### **c. Objeto:**

Procesos de capacitaciones con líderes comunitarios del tema de violencia en Caquicual, micro-región del municipio de San Pedro Carcha, A.V., desarrollado en el periodo 2013.

#### **d. Eje:**

El eje de sistematización recogerá información que permitirá identificar aspectos de metodología de capacitación y lecciones aprendidas en las capacitaciones de líderes comunitarios en la micro-región Caquigual del municipio de San Pedro Carcha, A.V.

### **Metodología de la sistematización**

De la misma manera como metodología en general para el proceso de la experiencia, inicialmente se utilizaron documentos y artículos de capacitación, producidos por los técnicos de campo; dentro del procedimiento metodológico se realizó la visita de campo para la recopilación de información a través de un taller

donde se procedió lo siguiente: de una dinámica para lograr la confianza de los participantes, posterior a ello se proporcionó información el objetivo de la presente actividad. Se inició con la técnica café ciudadano debido a que los participantes son parte de una organización comunitaria que ejercen la ciudadanía en sus comunidades, se utilizó dicha técnica para obtener mayor información realizada durante los procesos de capacitación. La metodología consistió en hacer equipos de trabajo con un coordinador encargado de recoger respuestas a las preguntas de una guía de entrevista en poco tiempo, estos coordinadores se rotaron en cada equipo con el propósito de fortalecer las respuestas a las preguntas de la guía de entrevista; De igual forma se aplicó la línea de tiempo esto se trabajó a través de tarjetas dónde cada color representaba una variable de lo mencionado, cada participantes escribió los eventos de cada fecha y su comentario, esto fue consolidado con un análisis.

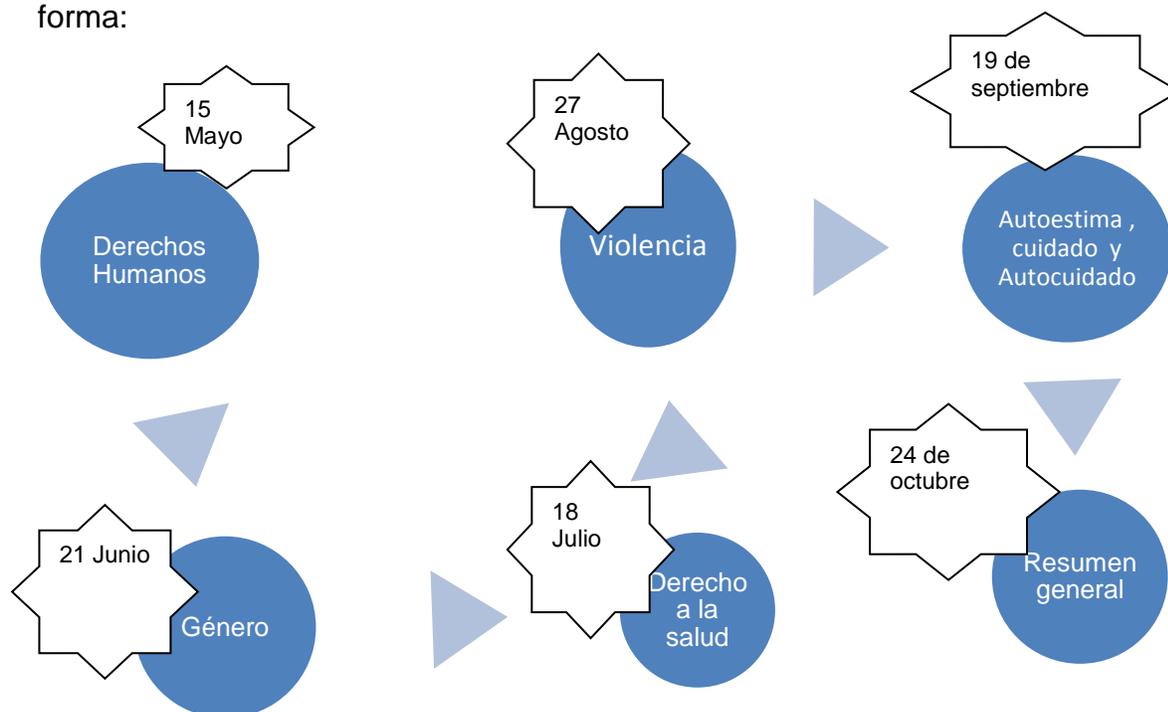
Posteriormente se aplicó la herramienta FODA, esta se trabajó con tarjetas y en pareja para facilitar la información requerida al obtener se analizó cada variable con los participantes.

Otra herramienta que contribuyó a obtener información fue el análisis de causa y efecto con el apoyo de la lluvia de idea, el cual permitió conocer sobre la participación de líderes comunitarios durante los procesos de capacitación realizada por MDM. Las diferentes voces del grupo enriqueció la experiencia, lo cual produjo en cierto grado la armonía como producción novedosa.

Sin embargo, fue necesario en esta experiencia un primer ordenamiento que lejos de buscar constituirse en etapas cerradas, intenta dar cuenta de la propia historicidad de los procesos de capacitación, identificando las diferentes temáticas de capacitación con sus momentos, metodologías, etapas, acciones, resultados intenciones, opiniones, y observaciones que los comunitarios señalan como claves para la expresión de síntesis.

Esto constituyó una opción metodológica, para intentar acercarse a la lógica interna del proceso a partir de acontecimientos que fueron señalados por los propios actores en los procesos de capacitación, surgiendo de las entrevistas realizadas, complementadas con los técnicos de campo.

Las diferentes etapas, temas, fechas y acciones que marcaron un punto significativo en los procesos de capacitación, en términos de aprendizaje, de síntesis y reconfiguración, se definieron como momento de importancia para los líderes comunitarios a través de la herramienta línea de tiempo graficada de esta forma:



Fuente: Tení Yat Candelaria

A partir de este ordenamiento primario de la experiencia, se intentó trascender la dimensión descriptiva e ir construyendo significados y analizando lo vivido a partir de la narración de la experiencia.

Para la efectividad de las capacitaciones se elaboraron planes de capacitaciones a partir de la propia práctica.



Fuente: Médicos del Mundo (taller de capacitación 2013)

Durante el mes de mayo 2013 inicia con el tema de derechos humanos se abordó con la metodología participativa enfocada a la educación del adulto, con un tiempo de 5 horas utilizando la lluvia de idea y trabajos grupales con plenaria por cada subtema.

Durante la capacitación los participantes compartieron sus expectativas y opinaron sobre lo que son los derechos humanos, indicando que “los derechos humanos es todo aquello que nos protege”; esta definición fue reforzada por el facilitador con una presentación en PowerPoint y folleto.

Pero para que los participantes se apoderaran del tema se forman grupos de tres se enumeran a los participantes, se les entrega laminas con representaciones de los derechos humanos, el cual contribuyó a captar la atención de los participantes.

Al finalizar la capacitación en el tema ya mencionado los participantes indican “nosotros valemos como seres humanos”.

En Junio del 2013 el técnico nuevamente comparte una capacitación en el tema Derecho a la salud, La metodología utilizada para transmitir el temas fue participativa adaptada a la educación del adulto. Se inició con una dinámica de presentación del semáforo. Para que los participantes comprendieran el tema se utilizó graficas generadoras, trabajos grupales y dialogo participativo. Este tema fue vinculado al tema del mes anterior para una mejor comprensión.

El tema inicia con una dinámica donde se formó un circulo y se formaron parejas, cuando se les mencionaba el color amarillo saltaban y bailaban, cuando se mencionó el color rojo brincaron de frente y cuando se les menciono el verde cambiaban de pareja; repitiéndose la acción tres veces. Se formaron grupos de 3 integrantes, cada grupo fue identificando las figuras relacionado al tema, con un pequeño comentario, el cual fue fortalecido por el facilitador.

Se les brindo un resumen del tema, cada participante comento lo aprendido durante la capacitación, el cual fue retroalimentado.

Los participantes indicaron que la dinámica generó confianza en el grupo de líderes comunitarios. Al terminar la capacitación los participantes externaron su opinión con relación al tema “el conocer nuestros derechos nos ayuda a exigir y nos sirve para enseñar a nuestros hijos”.

Para el mes de julio 2013 se les proporciono una capacitación sobre género a través y para transmitir el tema se realizó con de figuras ilustrativas, uso de metáforas para explicar el tema. Análisis a través de preguntas generadoras.

El trabajo que realiza la mujer lo puede hacer el hombre también, el hombre utiliza el azadón pero también la mujer lo hace y los hombres también pueden utilizar la escoba no solo la mujer.

Los líderes comunitarios determinaron que las prendas de vestir no definen el papel de la mujer ni la del hombre.



Fuente: Médicos del Mundo (taller de capacitación 2013)

Esta capacitación tuvo como propósito fomentar el respeto entre hombre y mujer y el valor de ambos.

Seguidamente en el mes de agosto siempre del mismo año que los anteriores se llevó a cabo la última capacitación del año con el tema de Violencia Intrafamiliar, el cual se inició de la siguiente forma: dinámica de presentación tela de araña: (Nombre, ocupación y lo que se desea llevarse del taller, Se utilizó una bola de lana) posteriormente se establecieron reglas de ¿cómo quieren que sea el taller? En seguida se inició la capacitación con un video sobre violencia intrafamiliar, el cual sirvió de base para generar análisis.

Al finalizar el video dos participantes contaron sus experiencias relacionado a la violencia sucedida desde el hogar, esto facilitó el aprendizaje de los líderes comunitarios y contribuyó en la conceptualización del tema; además ayudó a reflexionar sobre la realidad en las familias. Al finalizar la capacitación los participantes indicaron que el tema nuevo para ellos.

En todo este proceso de capacitación se realizó con una metodología popular andragógica para el aprendizaje del adulto.

Posteriormente en el mes de septiembre se capacitó sobre autoestima, cuidado y auto-cuidado, este tema no solo aplica a mujeres sino también a hombres, para tal efecto se procedió con una dinámica para romper el hielo y lograr un ambiente de confianza, luego se realizaron algunas interrogantes tales como: ¿cómo me valoro?, ¿será que tengo un precio? Y ¿cómo valoró a las otras

personas? Interrogantes como estas se recordaron los participantes, asimismo se recordaron de algunas respuestas: “queriéndome”, “valemos mucho como personas”, “hay que respetar a las otras personas” “las personas somos como árboles debemos ser fuertes no dejar que nos boten”. Estas respuestas fueron retroalimentadas a través de imágenes de hombres. Los participantes indicaron que solo se recuerdo de lo mencionado.

Octubre como parte final de la actividad de año, se realizó un resumen de todos los temas de capacitación, donde los participantes se recordaron muy poco de lo aprendido, probablemente se debió por la poca importancia que los participantes le dieron a los temas en su momento, sin embargo esto fue un buen ejercicio para la retroalimentación necesaria en todos los temas antes ofrecidos.

Con la ayuda de una guía de entrevista se constató que los líderes comunitarios aprendieron en el idioma loca Q’eqchi’, MDM, se ha preocupado por contratar a personas que sean bilingües para que el mensaje de la capacitación llegue a los líderes comunitarios y tengan una mejor comprensión de los temas. Los líderes comunitarios expusieron que el facilitador habla bien el idioma por lo que entendían el mensaje.

Del mismo modo los líderes comunitarios aprendieron más en el tema de violencia a través de un video sobre violencia intrafamiliar, que les llamo la atención y los ayudo a reflexionar sobre la realidad. Esta respuesta se obtuvo con esta pregunta: ¿En qué forma se desarrolló el tema de la violencia? Uno de los participantes indico que en el momento de la capacitación no compartió sus sentimientos porque “no tuve valor de hacerlo y me causo odio por las acciones tan reales que se observó en el video”, sin embargo “una señora si compartió su experiencia de su pasado”.

Otra de las preguntas fue ¿Qué aprendieron de los temas de capacitación? A lo cual respondieron “conocer nuestros derecho, Nos ayudaron a mejorar con nosotros mismos, con nuestras familias, compañeros y genero buenos pensamientos, compartir con las otras personas, en nuestra familia”, “un cambio

de actitud, más respeto entre ellos, trataban de hablar de igualdad entre hombres y mujeres”.

De igual forma los líderes comunitarios indicaron que comparten más experiencias entre ellos en las reuniones de escuela con los maestros y mujeres. Del mismo modo se les pregunto a los líderes sobre la participación de las mujeres en las capacitaciones a lo que respondieron lo siguiente: La participación de las mujeres fue poco porque las capacitaciones eran más para hombres, sin embargo en la cuarta capacitación hubo buena participación de las mujeres en otras ocasiones participaron de 7 a 8 mujeres que venían a sustituir al esposo cuando no tenía tiempo.

Los temas de capacitación contribuyeron en mejorar la comunicación en la comunidad, los líderes comprendieron la libertad de expresión ya que manifestaron que el tema de violencia lo recuerdan en las asambleas cuando se recuerdan.

De igual manera los líderes comunitarios comprendieron en pequeña porción las causas del VIF (violencia intrafamiliar), expresando lo siguiente: la violencia surge cuando el esposo es infiel a la mujer y algunas veces les prohibimos a los hijos en la familia. Existe mucho machismo, uno de los problemas más visible eran de los celos, separación de parejas pero quien sufre más son los hijos. Otro problema impactante es el uso de los celulares que trae problema para la familia cuando el esposo desconfía de la esposa o viceversa.

Esta guía de entrevista proporciono valiosa información pues indican el grado de conocimiento de los líderes comunitarios en los diferentes temas y del que más se recordaron fue el de violencia intrafamiliar, sin embargo existen varios tipos de violencia: económica, psicológica, sexual, laboral, física; estos temas no fueron abordados por los participantes.

Esta guía de entrevista fue apoyándose con la técnica llamada café ciudadano, se utilizó esta debido al grupo de personas con quién se trabajó y por el tema, como líderes comunitarios pertenecen a una sociedad y de alguna manera el tema de las capacitaciones son para contribuir en el progreso social y cultural desde las comunidades iniciando con los líderes locales.

Esta técnica fue participativa se trabajó en grupo nombrando a un coordinador quien se encargó de recoger las diferentes opiniones y respuesta de los participantes, luego los coordinadores cambiaron de grupo para socializar la información del grupo anterior para ser enriquecida por estos con el fin de obtener información necesaria.

### **Resultados de las capacitaciones:**

Cada mes la participación de los líderes comunitarios en las capacitaciones fue variando, entre 20 a 25 asistieron cada mes; entre las razones indicadas por lo líderes comunitarios se mencionan las siguientes: prioridad en el trabajo impidió asistir a las capacitaciones, poco interés en aprender, poca comunicación limitó la participación de los líderes, en ocasiones no informan, vergüenza por no hablar español, asumiendo que el capacitador les hablase en español, vergüenza por no saber leer y escribir.

Por otro lado los líderes comunitarios no comprenden la importancia de las capacitaciones ya que para algunos es una pérdida de tiempo, debido a la situación económica en que viven algunos, expusieron que prefieren trabajar para ganar dinero para el sustento del hogar.

Uno de los resultados no previstos fue la participación de las mujeres líderes que asistieron en varias capacitaciones, sin importar que las capacitaciones fuesen solo para hombres en otras ocasiones las esposas llegaban para sustituir al esposo cuando no podía. De esta cuenta los líderes opinaron al respecto “las mujeres también tienen derecho de participar ya que aquí aprendimos sobre nuestros derechos”.

### **Hallazgos**

- Antes de iniciar una temática sobre violencia intrafamiliar (VIF) se debió realizar una reflexión y explicar que es una problemática social.
- El tema fue algo nuevo para los participantes lo cual motivó y atrajo la atención de los mismos.

- Para la presentación de los participantes fue importante que el capacitador se presentase primero aduciendo de donde viene, es decir a que institución representa y los objetivos de su actividad en la comunidad.
- Antes de iniciar a desarrollar el tema de género fue necesario romper el hielo para enriquecer el tema con la opinión de los participantes.
- Las personas aprenden con la vista, pero cuando son expositivos los participantes se desesperan.
- En el tema de derecho a la salud, antes de iniciar fue necesario iniciar con los objetivos de la institución para facilitar el abordaje del tema y recordatorio del tema de la capacitación anterior.
- Los trabajos grupales es otra de la metodología que contribuye al involucramientos de los participantes, sin embargo es importante utilizar dinámicas de grupo para facilitar la integración de los participantes.
- Cuando las capacitaciones son más de 3 horas se deben preparar varias dinámicas para mantener activo-a a los participantes para evitar el aburrimiento.
- De igual forma para mejorar las capacitaciones es necesarios que los participantes evalúen la capacitación a través de herramienta según el nivel de los participantes.

### **Lecciones aprendidas.**

Los temas de las capacitaciones están relacionados a la misión de la institución, lo cual contribuyó en gran medida a los comunitarios en el ejercicio de sus responsabilidades desde la comunidad, realizando cambios significativos desde la organización comunitaria; este resultado se presenta así por los compromisos que los participantes aceptaron al finalizar en cada capacitación lo cual fue parte importante para asegurarse de la comprensión de los temas. Sin embargo el ausentismo de algunos líderes en las capacitaciones causada por la distancia del lugar de capacitaciones, aunado a ello la falta de interés y voluntad en aprender fue una limitante para no cumplir con el cien por ciento de

participación de líderes comunitarios, a pesar de ello, enviaban a las esposas a participar para que “aprendan a conocer sus derechos” y porque son las que más tiempo tienen.

Por otro lado la alimentación fue un elemento que motivo la asistencia activa de algunos participantes.

Los recursos económicos limita la participación de los líderes comunitarios en las capacitaciones, la atención al trabajo es una de las prioridades “pues si no trabajamos no hay dinero y no podemos comer”.

Por otro lado la baja autoestima es un elemento negativo que algunas personas del área rural, tienen y que afecta la motivación en aprender y desarrollarse intelectualmente, cuando no saben leer y escribir les da vergüenza, asumiendo que en las capacitaciones el facilitador los hará escribir o hablar en público, entonces prefieren no participar en las actividades de proyectos educativos; pero las personas de la tercera edad quienes se muestran motivados en conocer dichos temas tales como: Derechos Humanos, Derecho a la Salud, Genero y violencia, la cual es vista como una oportunidad, importantes para la formación de líderes en las comunidades cuando son aprovechadas al máximo por los mencionados, de ello depende el futuro de las generaciones venideras porque lo que se aprende es transmitida a los hijos por el valor que tiene cada ser humano.

Las capacitaciones mejoran a medida que se aprenda a desaprender de los errores que comúnmente los facilitadores comente, entre ellas: metodología inadecuada, deseo de transmitir todo lo que sabe y lo que la gente necesita aprender, esto se manifiesta cuando las capacitaciones son de largas horas, el resultado es la poca retención de los participantes ya que el tiempo se debe adecuar según el nivel escolar y las actividades diarias; no es lo mismo capacitar a un grupo de estudiantes que un grupo de personas del área rural. De esto partiremos para seleccionar las metodologías a utilizar para transmitir conocimientos a las personas. Además las dinámicas son elementos importantes para preparar un ambiente de confianza y lograr la interacción durante las

capacitaciones. Del mismo modo el mostrar valor en el tema antes de iniciar y el compartir el objetivo despierta interés en los participantes, también la preparación de un plan contribuye a tener una secuencia lógica de los temas a desarrollar, pero un mapa mental que apoye este plan resulta mucho más efectivo en el momento de una capacitación para hacer lo correcto; esto favorece el uso del tiempo cuando son temas importantes y amplios, en lugar de hablar mucho se transmite lo más importante del tema con una conexión lógica en menos tiempo, resulta más útil que transmitir un montón que al final el participante solo retendrá un pequeño porcentaje.

El adulto aprende de diferentes formas, de ahí la función de los sentidos vista, oídos, gusto y tacto lo cual está dividido en porcentajes de acuerdo a estudios que se han realizados “10% de lo que lee, 20% de lo que oye, 30% de lo que ve, 50% de lo que ve y oye, 70% de lo que dice y discute y el 90% de lo que realiza”,<sup>22</sup> la combinación de estos sentidos tiene como resultado el análisis del tema que el receptor está escuchando. Si el capacitador convierte en práctica un tema teórico los participantes aprenderían más y con facilidad se recordarían del tema.

Los videos suelen ser efectivos cuando se asocia con las discusiones, de esta forma también se aprende.

De igual forma los compromisos que se dejan al finalizar cada capacitación son primordiales puesto que estas ayudan a aplicar los temas aprendidos.

Cuando las capacitaciones se dirigen a las comunidades es importante conocer con qué tipo de personas se va a trabajar, su nivel educativo e idioma que habla, esto servirá de mucho para definir la metodología a utilizar con el grupo a capacitar, de no ser así podemos conocer mucho del tema pero si no tenemos una metodología para transmitir conocimiento, nuestros esfuerzos serán sido en vano, pues normalmente a las personas les da sueño, se desesperan, más aun cuando no se les habla en su idioma.

---

<sup>22</sup>Olate Pinto Oscar H. Como Lograr Resultados en Prevención a Través de la Educación a Adultos. Banca en línea [En red disponible]

## **Reflexiones finales sobre la metodología de las capacitaciones a partir de los elementos identificados.**

Una de las motivaciones de los líderes comunitarios fue la alimentación en cada capacitación, contribuyó en mínima parte en la asistencia, lo cual no se hubiera logrado, esto fue valorado por los participantes y marco la diferencia con otras instituciones que también capacitan en el área; sin embargo se vuelve como un compromiso para otras instituciones que intervienen en la formación de las personas, por lo que es necesario recalcar a los participantes la importancia del aprendizaje y los resultados de la misma en la vida, que los alimentos es un complemento nada más.

Otro punto a señalar es la participación de las personas de la tercera edad quienes se interesaban en los temas de capacitación, a pesar de las distancias llegaban periódicamente, pero de los temas tratados en las capacitaciones se recordaron muy poco debido a técnica de enseñanza aprendizaje.

A veces las metodologías es elemento importante en la enseñanza de las personas del área rural para actuar en forma coherente.

Lo interesante de todo es que los líderes comunitarios reconocen la labor que MDM, está realizando con ellos y están agradecidos-as, uno de los principales impactos reconocidos se refiere al cambio de actitud de los líderes, pues son activos y buscan el bienestar común de la comunidad a través de la organización comunitaria y apostar desde la misma para mejorar en la vida social y política.

Los líderes comunitarios reconocen la importancia de practicar lo aprendido en las capacitaciones y de enseñar a los hijos para que la siguiente generación sea diferente y no pasen los mismos desafíos que pasaron ellos.

## Conclusiones

- Se observó que la forma en que más aprendieron los líderes comunitarios fue a través de video, la discusión y el compartir experiencia relacionada a la misma resulto más efectivo que cualquier otra metodología utilizada; por consiguiente se determina que no todas las metodologías suelen ser buenas, las herramientas que se utilizan en la construcción metodológica será de acuerdo a la creatividad de cada facilitador.
- La metodología para la educación del adulto andragógica magistral en algunos momentos fue útil para que los participantes aprendieran sobre algunos temas, sin embargo para la construcción de conocimiento para los líderes comunitarios debe ser más práctico para lograr construcciones mentales con su medio ambiente.
- Los adultos quieren lineamientos y orientación. Son impacientes algunas veces con el formalismo de la educación, pero a la vez requieren saber cómo les va en el curso. Así que el instructor debe proporcionar el máximo de retroalimentación que pueda, sean elogios o críticas, siempre que se sea honesto y diplomático.
- Se debe buscar otra forma de incentivar a los líderes comunitarios en las capacitaciones para que la participación se efectiva y eficaz, que no afecte a otras instituciones en el futuro.
- Los videos como recurso para las capacitaciones en el área rural suelen ser efectivas cuando van acompañadas con discusiones y análisis, despertando el interés en los-as participantes; permite mejor retención del tema.

## **Recomendaciones**

- Procurar utilizar más videos para transmitir algún tema, puesto que las personas asimilan más rápido, comparando con la vida real.
- Realizar círculos de experiencia vivencial para la construcción de conocimientos, facilitar el aprendizaje y fomentar la participación de los participantes.
- Construir una guía metodológica que facilite el aprendizaje del adulto mayor, para lograr efecto y que asegure algún nivel de éxito en las personas. La retención de información o habilidades sea mucho mayor permitiendo oportunidades repetidas para practicar o usar lo que se está enseñando.
- Elaborar una evaluación de conocimientos adaptado al nivel de los líderes comunitarios para que se autoevalúen su nivel de conocimiento y al mismo tiempo evaluar la capacitación para que el facilitador mejore su sistema de enseñanza.
- Evaluar las capacitaciones para reconocer puntos fuertes y débiles para lograr efecto en la enseñanza aprendizaje.

## **CAPITULO II**

### **Presentación de resultados obtenidos**

#### **5.2 Fase II Elaboración de Propuesta de Guía Metodológica para la Capacitación a Líderes Comunitarios en Prevención de Violencia.**

##### **Resultados Previstos**

- Talleres participativos para la construcción de la guía metodológica.
- Visitas de campo para la validación de la guía metodológica.
- Retroalimentación de la metodología.

##### **Indicadores de éxito**

- Se cuenta con una guía metodológica que beneficia a líderes comunitarios y mujeres.

##### **Resultados no previsto**

Se elaboró una guía de contenidos y dinámicas de apoyo para la aplicación eficiente de la metodología.

##### **Actividades**

- Investigación sobre técnicas y herramientas para la metodología.
- Selección de temas para la guía de contenidos.
- Capacitación a líderes comunitarios para la validación de la metodología.
- Reunión con el equipo técnico para la socialización de la guía metodológica.

**Resultado II**  
**Elaboración de guía metodológica  
para la capacitación de líderes  
comunitarios en prevención de  
violencia.**



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradicón Jesuítu en Guatemala



# GUÍA METODOLOGICA PARA PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN A LÍDERES COMUNITARIOS

VIOLENCIA Y AFRONTAMIENTO  
Estudiante de Trabajo Social: Candelaria Tení Yat

2014

Guía Metodológica



## **PRESENTACIÓN**

La presente guía es un instrumento de apoyo para el facilitador en el tema de “violencia y afrontamiento”, elaborada con el propósito de perfeccionar las habilidades de los equipos técnicos. Se considera importante que el facilitador tenga esta herramienta a la mano, que constituya los aspectos metodológicos con los contenidos teóricos y conceptuales.

La Guía consta de dos partes claramente diferenciadas: La Guía Metodológica, que proporciona pautas y orienta al capacitador, en el objetivo de sensibilizar, concientizar y comprometer a los líderes comunitarios organizados para la participación activa en el proyecto de prevención de violencia y el afrontamiento con enfoque de género.

Se espera que este documento sea útil para el equipo técnico de Médicos del Mundo, pero también para otras instituciones aliadas e involucradas en la tarea de prevenir la violencia a través de capacitaciones en las comunidades rurales con el fin de contribuir en la construcción de la paz y la armonía.

# GUIA METODOLOGICA



## INTRODUCCIÓN

La guía metodológica considerada como la agrupación de conceptos e instrucciones para actividades de capacitación. La separación de ambos conceptos indica que metodología como conjunto de orientación, procedimientos, instrumentos, herramientas y técnicas permite la eficacia y eficiencia de una determinada actividad para transformar una realidad. Por otro lado la guía es una herramienta que tiene como fin facilitar el cumplimiento de las metas propuestas para la Autogestión comunitaria.

Por otro lado la capacitación como instrumento necesario para el desarrollo humano, es decir que proporciona a su vez a las personas la oportunidad de lograr mayores aptitudes, conocimientos y experiencias que aumentan sus habilidades, para enfrentar retos que se presentan en esta sociedad dinámica. Por tal razón este resulta ser una importante herramienta motivadora para los individuos; pero la capacitación por sí sola no puede hacer mucho por lo que se requiere de técnicas, especialmente cuando se trata de capacitar a las personas del área rural no alfabetos, pues hay que asegurarse de que la información llegue a donde tiene que llegar y solo se sabrá cuando hay cambios de hábitos en aquellos a quienes va dirigida la capacitación; para ello es importante conocer al grupo, su actividad diaria para utilizar una metodología adecuada a sus exigencias.

Tanto la guía, la metodología y la capacitación son instrumentos inseparables para el desarrollo humano.

De igual forma esta guía se divide en tres partes:

- Generalidades de violencia
- Prevención de la violencia
- Afrontamiento en casos de violencia.

Este documento brinda al capacitador(a) pautas para el desarrollo de eventos de capacitación orientadas a sensibilizar y concientizar a los líderes comunitarios en la prevención y afrontamiento en casos de violencia

y garantizar la sostenibilidad de las intervenciones de los mismos para el bienestar de la comunidad.

## **JUSTIFICACIÓN**

La ciencia y el arte de educar adultos consisten en que los participantes mismos son los protagonistas de su propia enseñanza. La educación no solo surge en la escuela a los niños a temprana edad, pero en realidad el hombre nunca deja de aprender durante su vida, la educación es de la cuna a tumba; por consiguiente la escuela no es la única institución encargada de impartirla.

Existen varios métodos o técnicas para educar al adulto, recordando que ninguna técnica o metodología es mejor ya que todo dependerá de la efectividad y el contenido deseado del programa, y sobre todo la capacidad del personal o del capacitador o los principios de aprendizaje a emplear.

Por otro lado esta guía metodológica es una herramienta para la capacitación de los adultos no alfabetos para facilitar la educación en el tema de violencia y afrontamiento, pues los adultos quieren lineamientos y orientación. Son impacientes algunas veces con el formalismo de la educación, pero a la vez requieren saber cómo les va en el curso. Así que el instructor debe proporcionar el máximo de retroalimentación que pueda, sean elogios o críticas, siempre que sea honesto y diplomático.

Además contribuirá para que los participantes recuerden mejor los temas de capacitación, ya que los adultos aprenden viendo y haciendo, pero también que esto facilite la práctica de la misma en la vida cotidiana. El apresuramiento en el aprendizaje es otro obstáculo para que el adulto aprenda por lo que un refuerzo de reducir el tiempo de la capacitación dejando los mensajes claves ayudará a obtener mejores resultados para los líderes comunitarios, por tal razón se pretende implementar esta guía metodológica.

### **I. ASPECTOS GENERALES:**

#### **1.1 Finalidad**

Contribuir en el conocimiento metodológico del facilitador(a) para la capacitación de líderes comunitarios en tema de violencia y afrontamiento, con énfasis en prevención, de tal manera que los comunitarios sean los actores de cambio a nivel local.

## **1.2 Esquema general de la guía metodológica de capacitación en violencia y afrontamiento.**

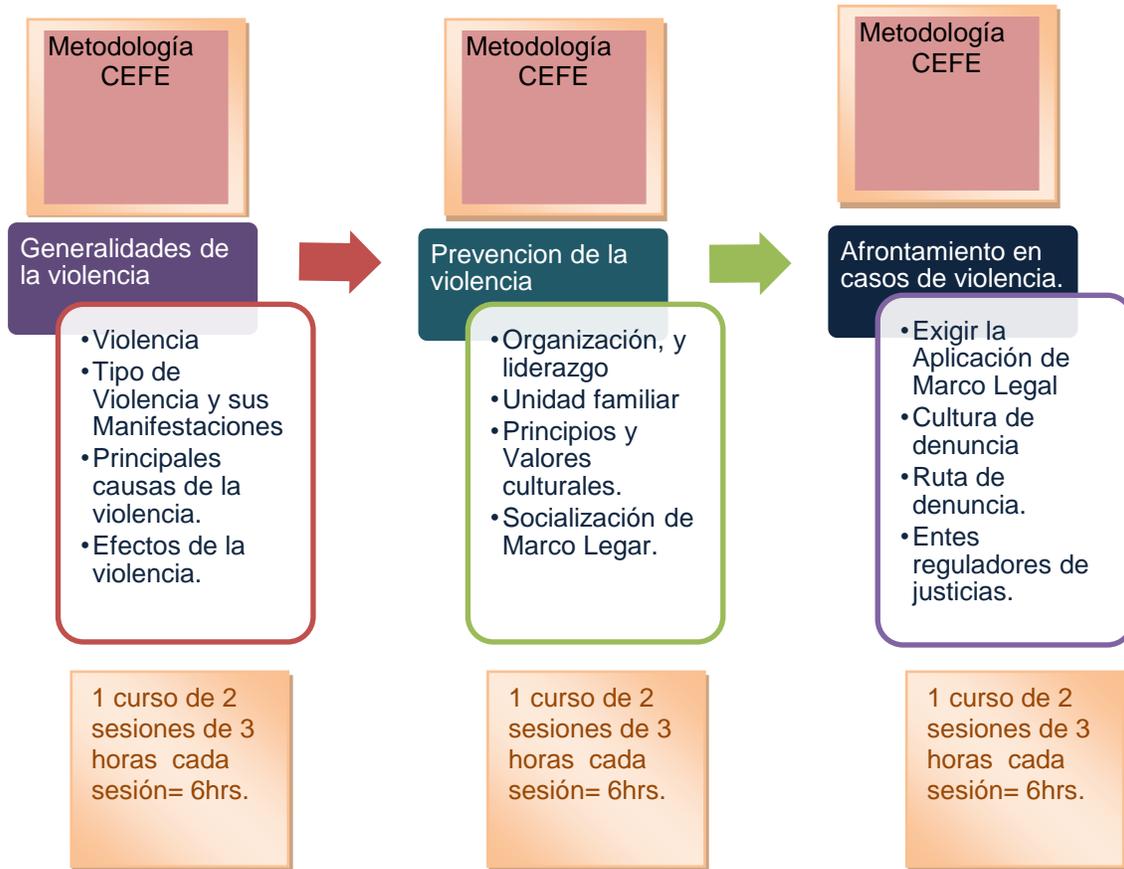
### **1.3 Objetivo General:**

- Contribuir en el mejoramiento de los procesos de formación de líderes comunitarios en tema de prevención de violencia.

### **1.4 Objetivos específicos:**

- Crear un ambiente que propicie la reflexión personal y la concientización de la importancia de la prevención de la violencia en las diferentes circunstancias de la vida tanto familiar, como personal.
- Construir técnicas y herramientas que facilite los procesos de capacitación con enfoque dialectico.
- Desarrollar un proceso creativo, dinámico y útil, que fortalezca los conocimientos teóricos de los líderes comunitarios en el tema de violencia y afrontamientos de hechos de violencia.

## 1.5 TEMAS A DESARROLLAR



Fuente: Tení Yat Candelaria



Fuente: Tení Yat Candelaria

## **1.6 METODOLOGÍA DE CONVOCATORIA**

- El facilitador o persona encargada de la capacitación tendrá estrecha comunicación y coordinación con los representantes de cada región con días de anticipación.
- Dependiendo de la distancia de las comunidades se buscará un centro de atención para reunir a los líderes comunitarios.
- Las sesiones de capacitación se llevaran a cabo, dependiendo del lugar la distancia que se adapte a los líderes comunitarios de las diferentes comunidades, de igual manera la periodicidad (cada mesó cada dos meses).

## **1.7 PERFIL DEL FACILITADOR EN LA EDUCACIÓN DEL ADULTO**

El adulto aprende según su entorno y su vivencia por lo que el educador debe concentrarse en el mayor esfuerzo posible para transmitir las ideas que le servirá en la vida cotidiana a sus educandos; asimismo los adultos son alumnos voluntarios y solo aprenden si encuentran el tema que se relacione con su vida, la experiencia que tiene contribuye la construcción del aprendizaje, por lo que el facilitador debe ser un animador en los procesos de aprendizajes, lo interesante es que ellos aprenden mejor motivándoles con una responsabilidad y para ello debe tener en cuenta algunas de las siguientes características:

- Poseer conocimientos, dominar métodos y técnicas propias del trabajo grupal, específicamente del área rural.
- Asimismo debe tener la capacidad de transmitir actitudes positivas que genere cambios en la vida de los líderes comunitarios tanto en lo social, político y cultural.
- Promover el trabajo en equipo para fortalecer la organización comunitaria y las relaciones interpersonales.
- Promover la igualdad entre hombre y mujer en relación a las oportunidades de aprender y la integración en el trabajo productivo.
- Paciencia ante las diferencias y ritmo de aprendizaje de cada adulto con el cual se está trabajando.

Con esto se pretende que el aprendizaje sea significativo para el adulto, que asimile el tema y fluya hasta lograr cambios en su vida. Por consiguiente la educación de adultos no puede llevarse con liviandad, sino con esfuerzo para lograr que el adulto procese datos para transformarlos en experiencia vital.

Al final toda capacitación tiene como propósito transformar y afinar los talentos de cada persona; además estimular cambios de comportamiento y de actitudes en los participantes. Sin embargo, esto no quiere decir que la capacitación resuelve todos los problemas culturales, sociales y políticos de los adultos.

### **1.8 ASPECTO QUE DEBE TOMAR EN CUENTA EL FACILITADOR.**

La frase que dice “Nadie sabe todo, todo el mundo sabe algo”, permite generar algunas recomendaciones para mejorar la tarea en la educación del adulto entre las cuales se mencionan.

Modular el volumen de la voz: el tono de voz es importante al transmitir mensajes a los interlocutores para captar la atención, esto significa que no se debe gritar pero tampoco bajar el tono, al hacer esto causa inseguridad en los se está diciendo.

Dejar que los participantes aprendan por sí mismos, lo cual significa que no se debe responder a las preguntas de los participantes directamente, dejar que otros respondan y proporcionar el tiempo suficiente para que todos analicen la respuesta.

Evitar hablar mucho, en ocasiones el facilitador tiene la tentación de comunicar todo sus conocimientos asumiendo que la gente necesita saber todo; esto conduce a hablar con muchos detalles y dispersión del tema limitando comunicar el tema principal.

Prepararse bien para evitar nerviosismo o bien para enfrentar situaciones imprevistas, de igual forma mantener en reserva material y ejercicio en caso que se acorte el tiempo o se alargue por alguna actividad que haya requerido más tiempo de lo planificado.

En la mayoría de capacitaciones del adulto, la metodología es participativa, la cual requiere de más preparación a diferencia del método tradicional; las ayudas visuales suelen ser efectivas cuando se utiliza adecuadamente.

Definir el objetivo de la capacitación para mejores resultados.

Dentro de las tareas del facilitador se mencionan algunas que son útiles:

- Crear un ambiente propicio para el aprendizaje, puede lograrse con alguna dinámica relacionada, pero también la presentación del objetivo de la capacitación y la introducción del tema vista como problema social.
- Formular preguntas abiertas
- Motivar a los participantes poniéndoles problemas para que solucionen
- Evaluar el impacto del aprendizaje y actuación de los participante
- Resaltar la importancia de la aplicación y práctica de los conocimientos adquiridos durante la capacitación.

## **1.9 LINEAMIENTOS PARA LA EDUCACIÓN DEL ADULTO**

De acuerdo a investigaciones realizadas por W. Moore (1993) dice que el tener una perspectiva de la forma en que aprenden los adultos es posible que este sea un apoyo para el facilitador en los procesos de capacitación, en vista de que los adultos gradualmente reducen la capacidad de aprender con el pasar del año; de igual forma surgen los mecanismos de enseñanza para facilitar el aprendizaje. Todo ello se deriva de investigaciones donde se encontraron lo siguiente:

- **Resistencia al aprendizaje:** En el campo con frecuencia encontraremos personas que tendrán resistencia con relación al proceso de aprendizaje, puesto que los participantes son alumnos voluntarios, entonces quizás nos dirán que no les interesa aprender o simplemente no tienen tiempo, signos de la resistencia; en ese momento solo se debe despertar el interés y sensibilizar, pero forzarlos.

- **Los adultos son prácticos:** al decir que los adultos son prácticos se refiere en que los participantes solo aprenderán lo que creen que necesitan saber, del deseo que tienen probablemente reflexionan sobre el cómo y para qué le ayudara en ese momento la información; los participantes son inquietos en algunas ocasiones, por lo que ellos esperan resultados en la primera sesión de aprendizaje. Por consiguiente lo que se enseña tiene que ser adaptado a las necesidades de los participantes y no a las necesidades del facilitador; cuando son temas ya establecidos por el enfoque de la institución entonces se proporciona los temas a los participantes y se les proporciona una breve introducción para que tomen la decisión y seleccionen el tema que les gusta.
- **Forma de retención de los participantes:** Cuando el aprendizaje es de manera pasiva los participantes solo retendrán por corto tiempo lo aprendido con porcentaje de alrededor de 50%. La forma de retención del participante por un largo tiempo aumenta cuando existen oportunidades repetidas aplicar o practicar lo aprendido.
- **Los adultos aprenden con situaciones reales:** los adultos aprenden con ejercicios y análisis de problemas reales, esto resulta más significativo para los participantes, que las ilustraciones sean de situaciones reales si se utilizan; pero que no sean hipotéticas. Dejar que trabajen con problemas reales que mediante el análisis logren sus propias soluciones y luego concluyan los principios generales.
- **La informalidad es útil en el aprendizaje del adulto:** Cuando las capacitaciones son magistrales los participantes se desesperan, por lo que las actividades grupales y dinámicas que genere acción contribuye en la informalidad.
- **Utilizar variedad de métodos para instruir a los adultos:** Para hacer llegar el mensaje, tener varias opciones para mejores resultados; por lo que la preparación es necesario para el facilitador, sin embargo esto se va logrando a través de la experiencia con el grupo, mientras más los conozcamos mejores serán las vías sensoriales.

- **Los adultos quieren lineamientos y orientación en el proceso de aprendizaje:** Los participantes suelen ser impacientes ante el formalismo de la educación, sin embargo desean saber los resultados de la formación; por lo que el facilitador debe proporcionar la retroalimentación necesaria, puede ser elogios o crítica siempre y cuando sea honesta o diplomática.

### **1.10 LEYES DE ENSEÑANZA:**

**Voluntad o Ganas:** la fuerza que mueve al ser humano en aprender es la voluntad y el deseo, por lo que el adulto aprenderá con eficiencia cuando reúna estos requisitos indispensables y para ello se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Antes de iniciar la capacitación el facilitador presentará el tema y el objetivo de la misma, establecer metas, crear interés y mostrar el valor del mismo.
- Proporcionar un continuo reto mental o físico a través de actividades.

**Ley de Primacía:** Este principio consiste en hacer lo correcto de primeras a primeras, lo cual significa aprender ensayando con equivocaciones para llegar a mejorar, de esta forma facilita la comprensión y preparación para un nuevo conocimiento. Este exige las siguientes acciones:

- Preparar y elaborar un plan de capacitación
- Presentar el tema de manera ordenada fase por fase, en este sentido un mapa mental servirá de mucho.
- Conocer el tema a profundidad.

**Ley de Efecto:** se considera que el efecto de un determinado proceso de capacitación se logra cuando es acompañado por un sentimiento de satisfacción. Dentro de las responsabilidades del

facilitador está la de organizarse y asegurarse de que los participantes logran algún nivel de éxito, para lograr tales efectos el facilitador debe cumplir con lo siguiente:

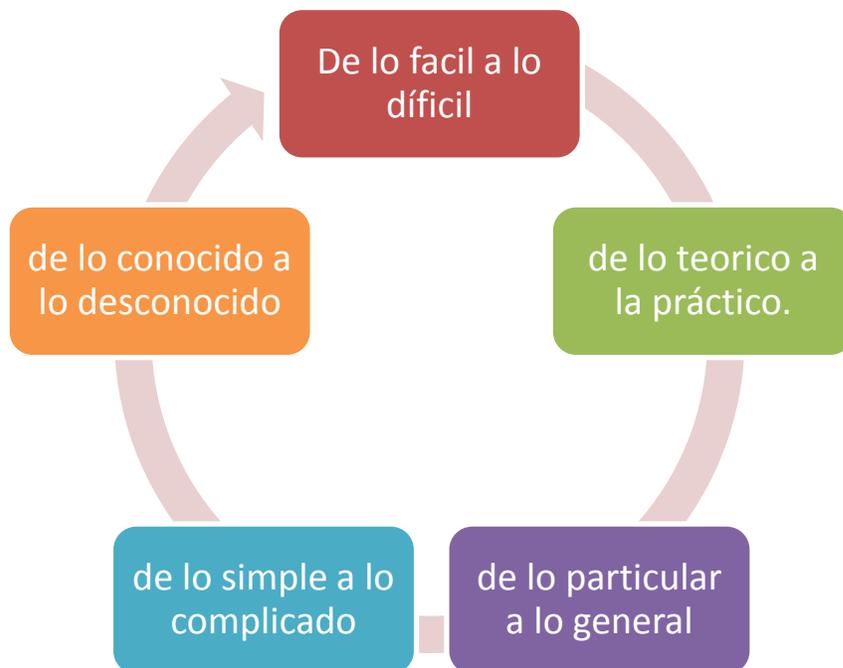
- Seleccionar el material adecuando al nivel de los participantes
- Tener la habilidad de reconocer que los alumnos aprenden mejor cuando ven señales de progreso.
- Elogiar a los participantes por los resultados de cada actividad que realizan.
- Ser pacientes para mejores resultados.
- Conocer bien a los participantes mediante algún ejercicio para dar prioridad a los participantes menos activos.
- Tener la habilidad de conocer cuando los participantes están satisfechos aplicaran los nuevos conocimientos y habilidades adquiridos rápidamente en el trabajo, una de las formas de reconocerlo es a través de la retroalimentación del tema y verificación de compromisos.

**Ley de Intensidad:** La experiencia en el área llega a ser importante para el aprendizaje del adulto, a mayor experiencia mejores resultados. El facilitador competente debe tener en cuenta lo siguiente:

- Utilizar ayudas visuales y objetos cuando sea necesario
- Enfatizar mensajes claves a través de actividades impresionantes.
- Lograr que el tema sea significativo e importante para los participantes.
- Utilizar los sentidos durante la capacitación (vista, oído, tacto y gusto) con variaciones y percepciones a profundidad.

**Ley de Ejercicio:** Las repeticiones durante el proceso de aprendizaje contribuye en la retención de los participantes, de esta forma se logra la eficacia en la enseñanza. Para ello el facilitador debe:

- Repetir los puntos importantes del tema
- Demostrar la aplicación de los temas.
- Tener en cuenta que el adulto aprende más viendo, escuchando y haciendo.
- Utilizar alguna herramienta que permita conocer que los participantes están aprendiendo.
- Organizar bien la idea para la presentación del tema con la ayuda del principio siguiente:



Fuente: Tení Yat Candelaria

Este principio se debe adecuar según las circunstancias, ya que en algunas ocasiones va ser mejor iniciar con la presentación de experiencia de los participantes, para extraer de lo conocido y conducirlos a la parte teórica.

## **1.11 CUALIDADES DEL FACILITADOR**

Para la efectividad de la capacitación y el logro de resultados, el facilitador debe reunir algunas cualidades:

- Lo primero es que el facilitador debe conocer bien el tema
- Conocer métodos óptimos
- Confianza en su habilidad de enseñar
- Personalidad agradable que genere confianza; elogiar cuando se merece
- Tener tacto durante el procesos de capacitación
- Desarrollar actitudes apropiadas y transmitir en los otros
- Estar motivado en el tema
- Ser pacientes con las preguntas de los participantes y mostrar respeto ante las respuestas
- Tener la capacidad de variar los métodos cuando sea necesario
- No despreciar a los que aprenden lentamente
- Utilizar términos sencillos acorde al nivel de los participantes
- Respetar las opiniones de los demás
- Mostrar honestidad cuando no se conoce alguna respuesta y tener la voluntad de informarse.

## **II. METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LOS TEMAS DE CAPACITACIÓN.**

A fin de lograr los objetivos propuestos en la capacitación se recomienda que el número de participantes no exceda a 30 personas, esto con el fin de lograr controlar al grupo y facilitar un ambiente de aprendizaje.

De igual forma es importante elaborar un mapa mental para el tema del taller de capacitación, que resulta ser una parte esencial y a la vez facilita el proceso.

## **2.1 DESARROLLO DEL TALLER DE CAPACITACIÓN**

### **PRIMERA SESIÓN:**

#### **VIOLENCIA, MANIFESTACIONES, CAUSAS Y EFECTOS.**

### **2.2 Objetivo de las capacitaciones**

El objetivo es lograr que los participantes, mediante el uso de “carteles” expresen en forma oral una historia que narre una problemática, necesidad o situación real de la vida. Las historias servirán para discutir y analizar problemas o necesidades comunes.

Asimismo con esto se pretende construir aprendizaje con la experiencia que poseen los participantes, en base a la cual se construirán los nuevos aprendizajes.

## 2.3 Formato por cada capacitación

TEMA

### **MATERIALES**

En este apartado encontrará los materiales a utilizar para los procesos de capacitación.

### **PROCEDIMIENTO**

En esta sección se incluirán paso a paso las técnicas propuestas para la presentación de los temas. Además incluirá un número para indicar en qué paso se debe cumplir el Mensaje Clave propuesto.

### **MENSAJES CLAVES**

Aquí se mencionarán las ideas mínimas que se deben transmitir a los participantes.

Para desarrollarlos de mejor manera, se recomienda leer este documento.

Ver material de apoyo en los anexos

# Generalidades de la violencia



# VIOLENCIA

## MATERIALES

- Sillas para los participantes
- Gafete para los participantes
- Globos
- Figuras
- Herramienta de evaluación
- Gráficas sin series.

## MENSAJES CLAVES

- Violencia es usar la fuerza física, verbal, o psicológica, o la combinación de ellas, con el deseo de poner fin a un conflicto.
- Fases de la violencia:
- No discutir porque esto nos conduce a los golpes.

## PROCEDIMIENTO

1. Ubicar a los participantes en media luna para observar a todos-as y escuchar sus comentarios, de ser necesario colocar gafetes para poder llamarlas por su nombre.
2. El facilitador-a apertura la capacitación con una dinámica para establecer relaciones
3. El facilitador-a presentara el objetivo de la institución y del tema.
4. A continuación se inicia el proceso con la presentación de una experiencia con una dramatización.
5. Después de la dramatización se analizará lo observado con preguntas tales como: ¿cómo se sintieron?, qué sabían del tema, ¿Qué les recuerda?, ¿Si hay alguna relación con la situación actual o experiencia anterior?
6. Conceptualizar el tema con las respuestas de los participantes llegar a los conceptos relacionados al tema. Generar las siguientes preguntas: ¿por qué sucede eso?, ¿En qué me afecta?, ¿Cuál es la causa?, ¿Cómo afecta a los demás?
7. Verificar el porcentaje de lo que aprendieron los participantes con figuras.
8. Evaluar la capacitación.

Ver material de apoyo en los anexos

## TIPOS DE VIOLENCIA

### MATERIALES

- Sillas para los participantes
- Gafete para los participantes
- Figuras
- Herramienta de evaluación
- Gráficas sin series.
- Onza de lana.

### MENSAJES CLAVES

- De acuerdo a las circunstancias la violencia se clasifica en:
- Física: no golpear
- Económica o patrimonial: No al despojo y destrucción de bienes materiales.
- Emocional o Psicológica: No castigo, no insultos, no humillaciones.
- Sexual: No acoso, no amenaza, no intimidación.

### PROCEDIMIENTO

1. Ubicar a los participantes en escuadra, colocarles gafetes.
2. El facilitador-a apertura la capacitación con una dinámica para establecer relaciones interpersonales.
3. El facilitador-a presentara el objetivo de la institución y del tema.
4. Se pide a los participantes que interpreten algo abstracto dibujado por ellos, pedirles que dibujen la violencia, medios de ganarse la vida u otra cosa relacionada al tema. Esto permite a los participantes reflexionar sobre sus conocimientos (el mensaje escondido es valorar el conocimiento que ellos ya tienen sobre el tema).
5. Enumerar a los tipos de violencia definida en la guía de contenidos mostrar con gráficas sin series casos que representan cada tipo de violencia, pedir a los participantes que analicen cada caso preguntar lo siguiente: naturaleza del evento, ¿a quién involucra? ¿representa un desafío para la vida? Y ¿qué aprendemos de ello?; se hará lo mismo al explicar cada tipo de violencia.
6. La Reflexión, con la siguiente interrogante invitar al participante a meditar por un momento sobre: ¿Qué cosas nuevas implementaran en su vida?
7. Verificar el porcentaje de lo que aprendieron a través de la dinámica "La telaraña" (ver anexo 3).
8. Evaluar la capacitación.

Ver material de apoyo en los anexos

# PRINCIPALES CAUSAS DE LA VIOLENCIA

## MATERIALES

- Sillas para los participantes
- Gafete para los participantes
- Gráficas sin serie.
- Lápiz
- Papel bond (puede utilizarse reciclaje)
- Herramienta de evaluación

## MENSAJES CLAVES

Origen de la violencia:

- Alcoholismo: causa violencia física y psicológica en niños y mujeres.
- El celo: causa violencia psicológica hasta llegar a la violencia física.
- El machismo: el hombre subestima a la mujer.
- Pobreza: falta de trabajo del hombre, no provee los alimentos del hogar.

## PROCEDIMIENTO

1. Ubicar a los participantes en círculo, colocarles gafetes.
2. El facilitador-a apertura la capacitación con una dinámica para establecer relaciones interpersonales.
3. El facilitador-a presentara el objetivo de la institución y del tema.
4. Se inicia la capacitación indicando a los participantes que este es complemento del tema anterior y para ello se recomienda la dinámica Empaquetados (Ver anexo 4) para formar 4 grupos, uno por cada tipo de violencia.
5. Cuando ya estén formado los grupos se les entrega una gráfica sin serie: a un grupo se le entrega el de violencia emocional o psicológica, a otro grupo de violencia física, a otro grupo violencia sexual y a otro se le entrega de violencia económica o patrimonial. Se les dará 5 minutos a cada grupo para que analicen el tema y luego en plenaria explicarán cada tema, el facilitador aprovechará para retroalimentar el tema explicando las causas de cada tipo de violencia.
6. Al final se resume el tema a través de una dramatización representando el tema, se aprovechará para aclarar algún tema que no haya quedado claro.
7. Entregar a los participantes un pedazo de papel y pedirles que escriban actos negativos que causan la violencia en sus hogares y que ya no lo practicarán. Al terminar reunir lo que escribieron y quemar, indicar que eso representa iniciar con una nueva actitud (los-as que no saben escribir el facilitador-a se encargará de apoyarlos-as).
8. Evaluar la capacitación.

Ver material de apoyo en los anexos

## EFFECTOS DE LA VIOLENCIA

### MATERIALES

- **Sillas para los participantes**
- **Gafete para los participantes**
- **Caramelos**
- **Papel de china de diferentes (color del semáforo).**
- **Muñeca**
- **Herramienta de evaluación**

### MENSAJES CLAVES

Las consecuencias de la violencia se ha observado de esta forma:

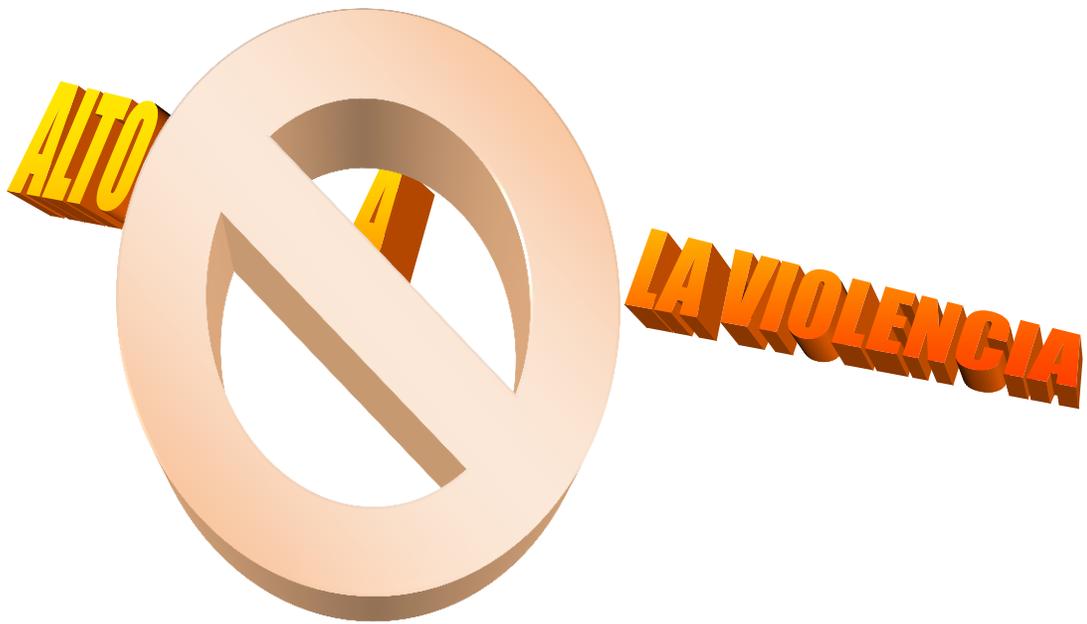
- Desintegración familiar
- Embarazos en adolescentes
- Prostituirse por falta de dinero e integración familiar.
- Aumento de la discriminación contra la mujer.
- Suicidios.
- Baja autoestima.
- Traumas psicológicos.

### PROCEDIMIENTO

1. Ubicar a los participantes en escuadra, colocarles gafetes.
2. El facilitador-a apertura la capacitación con una dinámica para establecer relaciones interpersonales.
3. El facilitador-a presentara el objetivo de la institución y del tema.
4. Previó a la capacitación el facilitador-a, deberá preparar dulces con envoltorios del color del semáforo. Luego dejar que los participantes tomen los dulces que quieran y los colores que quieran.
5. Una vez que los participantes hayan tomado los dulces, preguntar a cada participante la cantidad que tomo por colores y anotar en un papelógrafo, posteriormente indicar lo que representa cada color: Verde lo positivo que debemos hacer para mantener la armonía y la paz, amarillo lo que no debemos hacer para evitar la violencia y el rojo efectos de la violencia. A continuación cada participante mencionara algunos elementos de los temas que representa cada color.
6. El facilitador iniciará a desarrollar los efectos de la violencia partiendo de la información que los participantes facilitaron. Luego hará una reflexión con las siguientes interrogantes ¿seríamos capaz de quitarnos un dedo?, (hacer mención de cualquier otra parte del cuerpo), indicar que esto se asemeja a los efectos de la violencia ¿Qué cosas nuevas implementaran en su vida?, escuchar a los participantes
7. Verificar el porcentaje de lo que aprendieron los participantes a través de la dinámica "Nombre y Gesto" (ver anexo 5).
8. Evaluar la capacitación.

Ver material de apoyo en los anexos

# PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA



## ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO

### MATERIALES

- Sillas para los participantes
- Gafete para los participantes
- 3 Sombreros o gorras
- Herramienta de evaluación
- Gráficas sin series.

### MENSAJES CLAVES

- La responsabilidad de los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), es velar por el bienestar de la comunidad.
- El líder comunitario es el mejor ejemplo de todos.
- La participación de la comunidad en la toma de decisiones se logra con actitud positiva.

### PROCEDIMIENTO

1. Ubicar a los participantes en escuadra, colocarles gafetes.
2. El facilitador-a apertura la capacitación con una dinámica relacionada al tema (10 minutos)
3. El facilitador-a presentara el objetivo de la institución y del tema.
4. Se introduce en el tema a través de un ejercicio (la espiral (ver anexo 6), el facilitador-a, estará observando a los participantes durante el ejercicio y luego hará las siguientes preguntas: ¿Cómo se sintieron?, ¿fue difícil?, ¿cuál fue la dificultad que encontraron?, ¿Quién estuvo liderando el ejercicio?, ¿Cómo se dieron cuenta?, ¿Qué aprendimos del ejercicio?; en cada respuesta el facilitador-a aprovechara introducir cada concepto del tema organizacional y liderazgo.
5. Para reforzar el tema se hará nuevamente otro ejercicio construyendo el castillo (ver anexo 7), esta vez los participantes contarán sus experiencias de la forma en que lograron sus objetivos; este ejercicio permitirá explicarles que organización y liderazgo, son dos acciones inseparables y además indicar las cualidades del líder, responsabilidades y los tipos de líderes que existen
6. Verificar el porcentaje de lo que aprendieron los participantes a través de dinámica “el sombrero sin cabeza”(ver anexo 8)
7. Evaluar la capacitación.

Ver material de apoyo en los anexos

## UNIDAD FAMILIAR

### MATERIALES

- Sillas para los participantes
- Gafete para los participantes
- Herramienta de evaluación
- Gráficas sin series.

### MENSAJES CLAVES

- La familia es la unidad básica en la sociedad.
- La unidad familiar contribuye en la construcción de la paz.
- La buena comunicación en la familia, una herramienta más para minimizar la violencia.

### PROCEDIMIENTO

1. Ubicar a los participantes en escuadra, colocarles gafetes.
2. El facilitador-a apertura la capacitación con una dinámica relacionada al tema (5 minutos)
3. El facilitador-a presentara el objetivo de la institución y del tema.
4. Se divide el grupo en dos a través de una dinámica Las lanchas (ver anexo 9), el primer grupo dramatizara una hogar con violencia, el segundo grupo dramatizará un hogar sin violencia y unida.
5. Los participantes compartirán sus sentimientos, opiniones sobre lo observado y hacer una comparación con la realidad.
6. Entregar graficas que representan la unidad familiar, a los participantes e invitarlos a analizar acerca del mismo y compartirlo en plenaria. El facilitador hará una breve reflexión acerca del núcleo familiar
7. Verificar el porcentaje de lo que aprendieron los participantes a través de dinámica "Doble rueda" (anexo 10)
8. Evaluar la capacitación.

Ver material de apoyo en los anexos

## PRINCIPIOS Y VALORES CULTURALES

### MATERIALES

- Sillas para los participantes
- Gafete para los participantes
- Tarjetas
- Papelógrafo
- Herramienta de evaluación
- Gráficas sin series.

### MENSAJES CLAVES

- Los padres son los transmisores de los principios y valores en la sociedad.
- Los padres, los mejores educadores en la sociedad.
- La pérdida de los principios y valores, afecta grandemente la sociedad.

### PROCEDIMIENTO

1. Ubicar a los participantes en escuadra, colocarles gafetes.
2. El facilitador-a apertura la capacitación con una dinámica relacionada al tema (10 minutos)
3. El facilitador-a presentara el objetivo de la institución y del tema.
4. Se inicia el tema con un ejercicio el ejercicio "ama a tu prójimo como a ti mismo" (ver anexo 10). Verificar lo que aprendieron los participantes a través de estas preguntas: ¿Qué enseñanza nos dejó?, ¿cómo se aplica en la vida diaria?, ¿Qué valores se observaron?, ¿cómo se aprendió ese valor? el facilitador-a escribe las respuestas claves relacionado al tema en papelógrafo. Con las respuestas que proporcionaron los participantes se inicia a desarrollar la definición de los temas.
5. El facilitador-a deberá hacer énfasis en los temas de valore y principios como base de la construcción de la paz.
6. Verificar el porcentaje de lo que aprendieron los participantes a través de dinámica "el cuerpo" (ver anexo 11)
7. Evaluar la capacitación.

Ver material de apoyo en los anexos

## SOCIALIZACION DEL MARCO LEGAL

### MATERIALES

- Sillas para los participantes
- Gafete para los participantes
- Graficas sobre DR
- Billetes falsos
- Papelógrafo
- Marcadores
- Herramienta de evaluación
- Gráficas sin series.

### MENSAJES CLAVES

- Igualdad entre hombre y mujer en dignidad.
- Derecho a la salud sexual y reproductiva.
- Derecho a la vida.

### PROSEDIMIENTO

1. Ubicar a los participantes en escuadra, colocarles gafetes.
2. El facilitador-a apertura la capacitación con una dinámica relacionada al tema (10 minutos)
3. El facilitador-a presentara el objetivo de la institución y del tema.
4. El facilitador entrega billetes viejos arrugados a cada participante, pedir a los participantes que se imaginen que el billete no es falso (billetes falsos de diferentes denominaciones), hacer las siguientes interrogantes a los participantes: ¿Qué valor tiene el billete?, ¿tiene el mismo valor un billete arrugado que uno nuevo?, ¿Cómo se compara con la vida de las personas estos billetes? ¿Cuál es el valor de una persona?, ¿Cambia en valor de las personas por su sexo o por su tamaño?; se anotan las respuestas en un papelógrafo para explicar el tema partiendo de las respuestas de los participantes.
5. Concluir el tema con una dinámica de “Las buenas maneras” (Ver anexo 12), el facilitador-a enfatiza la importancia del respeto de los derechos de cada persona y que son inalienables.
6. Verificar el porcentaje de lo que aprendieron los participantes a través de dinámica “Cartas marcadas” (ver anexo 13)
7. Evaluar la capacitación.

Ver material de apoyo en los anexos

# Afrontamiento de casos violencia



TENGO QUE  
ACTUAR CON EL  
CEREBRO NO CON  
EL HÍGADO



## CULTURA DE LA DENUNCIA

### MATERIALES

- Sillas para los participantes
- Gafete para los participantes
- Hojas bond
- Marcadores
- Lapiceros
- Papelógrafo
- Herramienta de evaluación
- Gráficas sin series.

### MENSAJES CLAVES

- Alto a la violencia, denuncie.
- No me violentes, no me maltrates tengo mis derechos.
- Por una vida sin maltrato ni violencia.

### PROCEDIMIENTO

1. Ubicar a los participantes en escuadra, colocarles gafetes.
2. El facilitador-a apertura la capacitación con una dinámica relacionada al tema (10 minutos)
3. El facilitador-a presentara el objetivo de la institución y del tema.
4. Presentación de caso de violencia, el facilitador-a narra una historia (preparado por él); previo a la narración se les pide a los participantes que pongan atención y analicen la situación y luego lo dramatizan, seguidamente
5. Preguntar a los participantes: ¿Cuál es la acción más importante?, ¿Qué pasa si no denunciamos?, ¿Cuáles son las ventajas de la denuncia? Y ¿qué podemos hacer para evitar la violencia?; en cada respuesta el facilitador-a aprovechara para explicar los conceptos básicos del tema.
6. Verificar el porcentaje de lo que aprendieron los participantes a través de dinámica "la carta a un amigo" (ver anexo 14)
7. Evaluar la capacitación.

Ver material de apoyo en los anexos

## RUTA DE LA DENUNCIA Y ENTES REGULADORES DE JUSTICIA.

### MATERIALES

- Sillas para los participantes
- Gafete para los participantes
- Hilo lana de diferentes colores
- palillos
- Papelógrafo
- Herramienta de evaluación
- Gráficas sin series.

### MENSAJES CLAVES

- Si conoces la ley puedes defenderte.
- Con el conocimiento de las leyes puedes ayudar a otras mujeres que viven en violencia.
- Si conoces a dónde acudir te puede salvar la vida la tuya y de las demás mujeres.

### PROCEDIMIENTO

1. Ubicar a los participantes en escuadra, colocarles gafetes.
2. El facilitador-a apertura la capacitación con una dinámica relacionada al tema (10 minutos)
3. El facilitador-a presentara el objetivo de la institución y del tema.
4. Se introduce en el tema con el ejercicio de la cadena conectada (Ver anexo 16), Al finalizar el ejercicio se hace la siguiente reflexión: si fue difícil formar la cadena, cómo fue el inicio, el proceso y el final.
5. El facilitador explica la ruta de la denuncia a través de una cadena hecha de papel (puede utilizarse reciclaje), entonces explica la importancia de cada proceso durante una denuncia.
6. Formar grupos a través de la dinámica hilos de colores (ver anexo 17), cuando ya estén formados los grupos entregarles papelitos con el papel que les toca en la dramatización, luego dramatizaran un caso de violencia, donde los participantes aplicaran la ruta de la denuncia.
7. Los participantes reflexionaran sobre el ejercicio entonces el facilitador les hará las siguientes preguntas: ¿cómo se aplica en nuestro diario vivir?, ¿qué podemos hacer de hoy en adelante cuando se enfrenten situaciones de agresividad?; el facilitador anota las respuestas en un papelógrafo para luego explicar quienes son los entes reguladores de justicia y la función de cada uno.
8. Al finalizar se evaluará el conocimiento de los-as participantes a través de la dinámica "Rompecabezas" (ver anexo 14)
9. Evaluar la capacitación.

Ver material de apoyo en los anexos

**Aneko**

## ANEXO 1

### DINÁMICA “PASADO PRESENTE Y FUTURO”

*Cada participante busca 3 objetos que represente su pasado, otro su presente y el tercero su futuro.*

*Ahora formar pequeños grupos de 5 o 6 integrantes; cada grupo y cada una presentan los objetos.*

*10 minutos para buscar los objetos*

*Ideas que pueden surgir.*

*Ya traigo esta piedra porque soy pesado-a.*

*Ya traigo esta botella porque mi esposo era bala*

*Cada grupo elige la experiencia más llamativa y la presenta en una plenaria.*

## ANEXO 2

### DINÁMICA “EL OBJETO IMAGINARIO”

*Los participantes se colocan en rueda, todos de pie.*

*La coordinadora explica que tienen en sus manos un objeto imaginario y lo lanza a alguien del grupo diciendo su nombre.*

*Quien lo recibe, tiene que hacer el gesto como si lo que le llega es de verdad.*

*Francisco te lanzo este elefante.*

*Francisco la recibe con un gesto recibiendo el elefante.*



## ANEXO 3

### DINAMICA “LA TELARAÑA”

*Para el desarrollo de la dinámica se necesita una onza de lana, color al gusto.*

*Los participantes se colocan de pie formando un círculo y se le entrega a uno de ellos la bola de lana, el cual tiene que decir lo que le gusta, lo que aprendió y lo que va a poner en práctica. Luego toma la punta y lanza la bola a otro compañero, quien a su vez debe responder las mismas preguntas y así sucesivamente.*

*Una vez que todos han respondido, quién se quedo con la bola debe regresarla al que se la envió, repitiendo lo que respondió el compañero. Esta a su vez hace lo mismo de tal forma que la bola va recorriendo la misma trayectoria pero en sentido inverso, hasta que regrese al compañero que inicialmente la lanzó.*



*Se debe advertir a los participantes la importancia de estar atentos en las respuestas del compañero, pues no se sabe a quién va a lanzarse la bola y posteriormente deberá repetir la*

## ANEXO 4

### DINAMICA “EMPAQUETADOS”

*Para este ejercicio se necesita un campo abierto o cerrado pero con suficiente espacio, para formar grupos según el número de integrantes.*

*Se forman dos círculos con todos los integrantes de la dinámica, un círculo dentro del otro, el círculo de afuera debe ser más amplio que el de adentro, para que cada círculo pueda girar en forma contraria sin ningún problema agarrados de la mano; los del círculo de afuera mira hacia dentro y los de adentro miran hacia afuera, de tal manera que cada ~~persona se miren entre sí.~~*

*El círculo de afuera comienza a girar, bien sea a la izquierda o derecho y el círculo de adentro gira siempre al lado contrario; Por otro lado los integrantes van cantando una canción cualquiera o que sea común para los participantes; al mismo tiempo el moderador debe estar observando atentamente, cuando los ve bien concentrados girando y cantando la canción, grita: “PAQUETES DE 5 PERSONAS”; pero va a depender del número de participantes y el número de grupo que se quiere forma. Al gritar el moderador deben formarse instantáneamente y abrazarse y se agachan lo más pronto posible y el último paquete que se agache o el que quede incompleto o que le sobren personas, se eliminan para completar el otro grupo.*

*Esta ronda se puede hacer varias veces hasta quedar un mínimo número de personas o hasta eliminar a todos en general.*

## ANEXO 5

### DINAMICA “EL GESTO”

*Los participantes se forman en círculo en un campo abierto*

*Una persona dice un efecto de la violencia y al mismo tiempo hace un gesto, señalando a cualquiera del grupo los demás repiten el efecto mencionado y el gesto.*

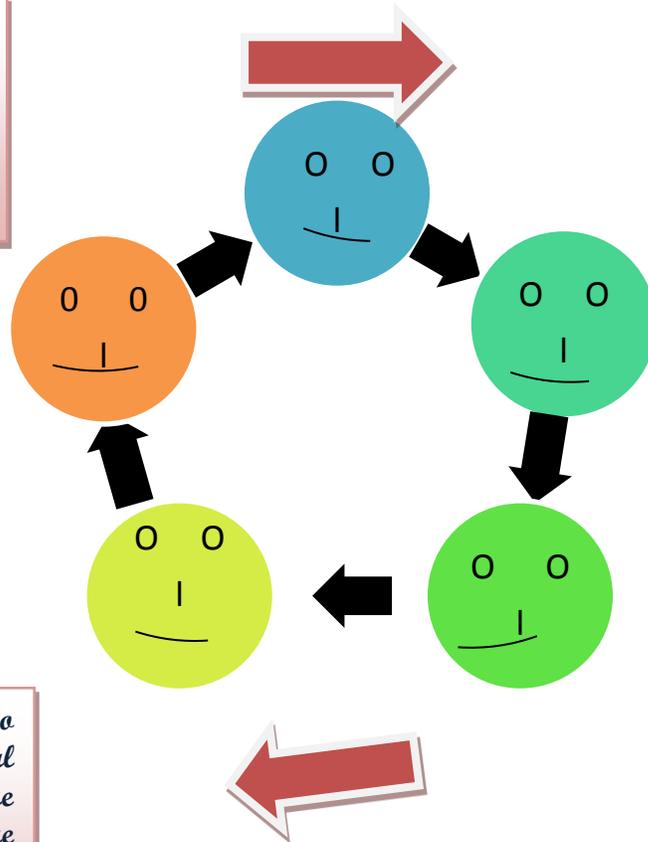
*Al que fue señalado hará un gesto diferente que el anterior señalando a otro y a continuación mencionará otro efecto de la violencia.*

*Se sigue hasta que todas las participantes hayan mencionado un efecto de la violencia haciendo gestos distintos.*

## ANEXO 6

### DINAMICA "LA ESPIRAL"

Todos los participantes forman una rueda, tomados de la mano.



La coordinadora suelta su Mano izquierda

Caminan dentro del grupo hacia la izquierda, los demás la sigan sin soltarse las manos.

Así se va formando una espiral humana, hasta que están apretados que no puedan enrollar más

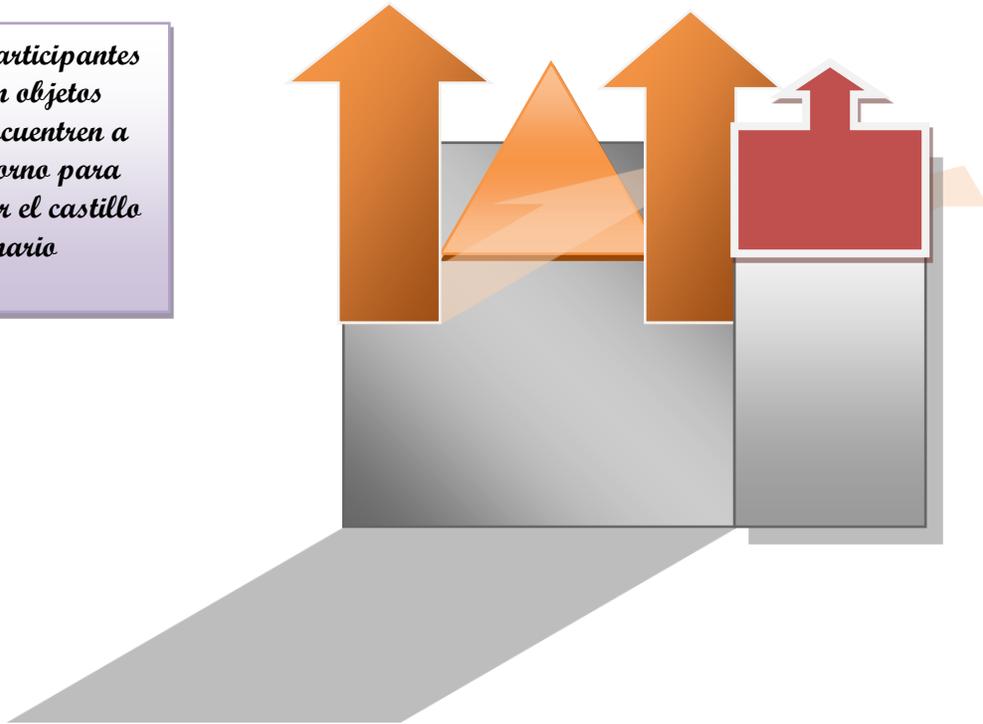
Ahora la coordinadora se da la vuelta y siempre sin soltar las manos desarrolla la espiral

Ahora la coordinadora se da la vuelta y siempre sin soltar las manos desarrolla la espiral

**ANEXO 7**

**DINAMICA “EL CASTILLO IMAGINARIO”**

*Los participantes buscan objetos que encuentren a su entorno para formar el castillo imaginario*

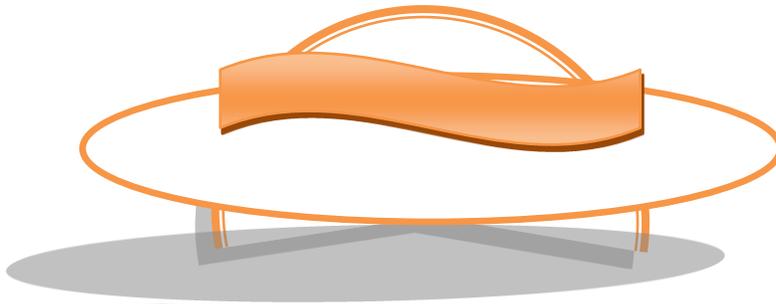


*Los participantes juntan todo los objetos encontrados.*

*Se empieza a formar el castillo según imaginación, utilizando todo los objetos encontrados.*

## ANEXO 8

### DINAMICA “EL SOMBRERO SIN CABEZA”



#### *Material:*

- 2 O 3 sombreros o gorras.
- Música
- Varias preguntas de evaluación

*Los participantes se colocan en rueda*

*Mientras suena la música, todos bailan y van pasando los*

*Cuando se detiene la música, las personas que en ese momento tiene el sombrero se les hacen una pregunta*

*Hay que ponerse el sombrero y pasarlo rápido.*

*Y se sigue jugando igual hasta terminar las preguntas*

## ANEXO 9

### DINAMICA "LAS LANCHAS"

Se pide a todos los participantes ponerse de pie y caminar por diferentes direcciones del lugar. La coordinadora cuenta una historia.

Vamos navegando, hay una tormenta y el barco se está hundiendo. Para salvarse hay que subirse a una lancha. En cada lancha sólo pueden estar los que tienen el mismo color de ZAPATOS

Los participantes forman grupos según el color de los zapatos.



Cuando ya están formados los grupos se presentan.

¿Me llamo?

¿Edad?



**ANEXO 10**

**DINAMICA “DOBLE RUEDA”**

Antes de jugar, la coordinadora prepara las preguntas de la evaluación. Y se hacen dos grupos iguales.

El grupo 1 hace un círculo tomados de la mano y mirando hacia fuera

El grupo 2 hace otro círculo, tomados de la mano y mirando hacia dentro



Queda uno frente a otro

Se sigue jugando hasta terminar todas las preguntas de la evaluación.

Mientras suena la música los dos grupos giran hacia la derecha. Y cuando se calla la música, los grupos se detienen, cada uno tendrá frente así a una nueva pareja, con quién platicará la pregunta que haga la coordinadora

## ANEXO 11

### DINAMICA "AMA A TU PROJIMO COMO A TI MISMO"

*Los participantes deberán formarse en círculo.*

*Cada participante escoge a un compañero y le pide un deseo.*

*Yo José deseo que Juan haya como perico*

*Yo Julia deseo que Pedro haga cante.*



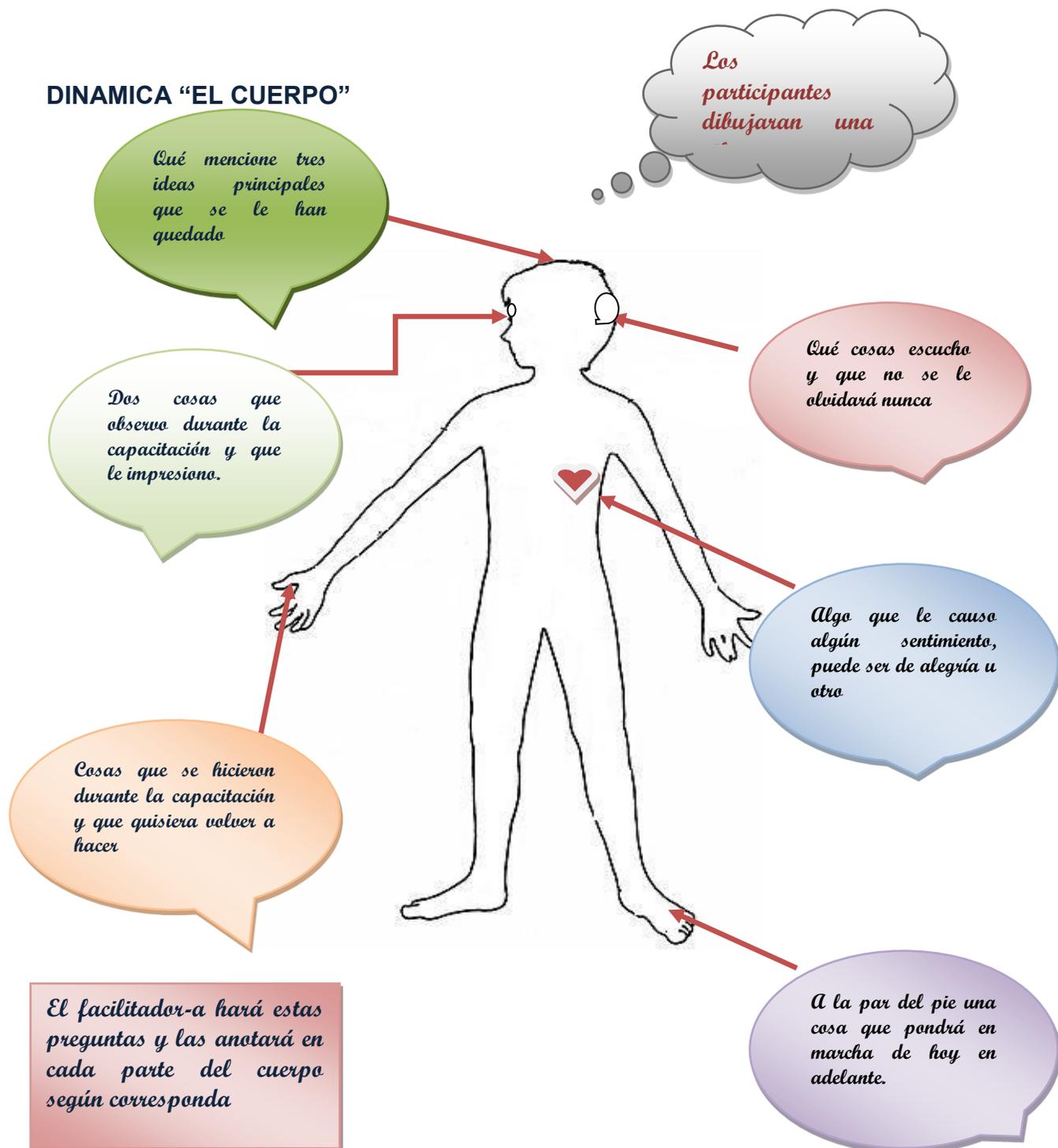
*Después de haber dicho el nombre de la dinámica, cada participante deberá hacer lo que deseo al compañero. Todos deben participar*

*Después de que cada participante pidió su deseo, el coordinador explica el nombre del juego "Ama a tu prójimo como a ti mismo" o "No hagas a otros lo que no quieras que hagan contigo"*

*De esa manera sabrán el significado del dicho "No hagas lo que no quieras que les hagan."*

## ANEXO 12

### DINAMICA "EL CUERPO"



## ANEXO 13

### DINAMICA "LAS BUENAS MANERA"

Se colocan las sillas en rueda y se sientan

Se levanta y comienzan a caminar alrededor de la

Los dos caminan en sentido

Siguen caminando hasta llegar a la silla desocupada. El primero en llegar se sienta. La otra persona sigue jugando, ahora se dirige a otra persona y vuelve a comenzar.

La coordinadora se dirige a alguien del grupo y le pregunta:

¿Cómo

Y este contesta

Bien

Cuando se cruzan, la coordinadora le pregunta.

¿Cómo se llama?  
¿Qué sabe de derechos Humanos?

El participante dice su nombre y expresa lo que sabe sobre el tema

El juego sigue igual

Si la misma persona queda varias veces sin asiento, puede preguntar al grupo si alguien quiere cederle el

El facilitador-a preparara algunas preguntas sobre el tema para sondear el conocimiento de los participantes sobre el tema. Y luego analizaran la enseñanza que dejo la dinamica.

## ANEXO 14

### DINAMICA "CARTAS MARCADAS"

*Esta dinámica es útil para terminar un tema. Ayuda a reforzar con el grupo el tema que hemos estudiado.*

*Se preparan 8 graficas sin series sobre algunos derechos mencionados durante la capacitación y que se vive constantemente. Dentro estas 8 se incluirán, algunas que no tiene relación con el tema.*

*El juego consiste en que los grupos deben descubrir cuáles son las tarjetas que tienen un contenido falso*



*Se entrega un juego de graficas a cada*

*Esta grafica no se relaciona con el tema porque.....*

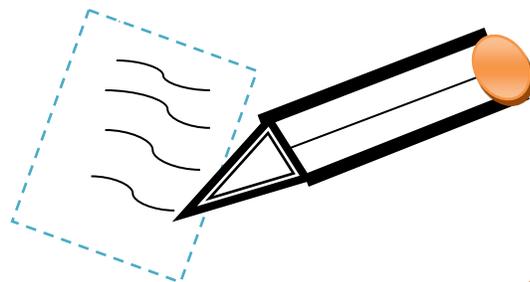
*El grupo debe observar las graficas y trata de descubrir cuáles son las que no tiene relación con el tema y deben de explicar el porqué.*

*Al final se hace una plenaria y cada grupo dice cuáles son las graficas falsas y cuales son verdaderas.*

## ANEXO 15

### DINAMICA "LA CARTA"

*Se entrega a cada participante una hoja y un lápiz.*



*Cada participante escribirá una carta dirigida a una amiga o amigo, y le cuenta:*

*Los participantes pueden intercambiar sus cartas.*

*Al final algunos participantes leen sus cartas en voz alta*

- *Lo que más le gusto de la actividad que han realizado.*
- *Lo que menos le gusto.*
- *Las cosas nuevas que aprendió.*

## ANEXO 16

### DINAMICA “CADENA CONECTADA”

*Para esta dinámica se necesita palillo o lapiceros.*

*Todos los participantes deben tener en su mano derecha un lapicero o palito*

*La coordinadora dice el nombre de una persona, ésta llega y se coloca a su derecha*

*Y entre los dos sostienen el lapicero de la coordinadora sujetándolo solamente con la punta del dedo índice.*

*La clave del juego es lograr hacer toda la cadena sin que se caiga ningún lapicero o palito.*

*El segunda llama por su nombre a otra persona y hacen lo mismo.*

*Así sucesivamente hasta formar una cadena con todos y todas las participantes.*

## ANEXO 17

### DINAMICA "HILOS DE COLORES"

*Para este juego  
necesitamos lana  
de colores*

*A cada participante se le  
entrega un hilo de color.  
Luego todos los  
participantes que tienen los  
hilos del mismo color,  
forman un grupo.*

*El mío es verde  
¿y el suyo?*



*El mío es rojo*



*El mío es rojo*



*El mío es  
rojo*



*La coordinadora da  
las indicaciones sobre  
el trabajo a realizar  
en cada grupo.*

## ANEXO 18

### DINAMICA "ROMPE CABEZAS"

Prepara 4 o más rompecabezas según el número de participantes y de grupos que queramos hacer. Cada rompecabezas con un dibujo o color diferente.

Se reparte un pedazo de los rompecabezas a cada

Cada una busca las otras partes para formar una

Cada grupo arma su rompecabezas

Luego dialogan las preguntas del tema que se estudia.

Se termina con un plenario para compartir lo que cada grupo comprendió

Los rompecabezas no tienen que ser muy difíciles.

## Herramienta de evaluación de capacitación

### ***EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN***

**LUGAR Y FECHA:** \_\_\_\_\_

**TEMA:** \_\_\_\_\_

<b>Como me califica</b>			
<b>¿La capacitación fue?</b>			
<b>¿La explicación fue?</b>			
<b>¿El tema fue?</b>			
<b>Observaciones:</b>			

*Nota: El sol significa que los participantes aprendieron, la estrella significa que el mensaje no quedo claro como se esperaba y las nubes oscuras significa que el mensaje no llego.*

## Resultado III

Validación de guía metodológica de capacitación a líderes comunitarios en violencia y afrontamiento.



Cobán Alta Verapaz, Mayo 12 del 2014

La institución Médicos del Mundo, por este medio hace constar:

Que la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia para el Desarrollo: Candelaria Teni Yat, se le valida la "Guía Metodológica para capacitación a líderes comunitarios", como parte del aporte de la estudiante para el componente de Prevención de Violencia Contra la Mujer, en el Municipio de Carcha Alta Verapaz, el cual servirá de apoyo para los facilitadores facultados en capacitar a líderes comunitarios de la micro-región de Caquigual, del municipio mencionado.

Y para los usos de la interesada convenga se extiende firma y sella la presente en hoja tamaño carta.

Dr. Abel Gálvez  
Coordinador de proyecto

## **RESULTADO III**

### **Presentación de resultados obtenidos**

#### **4.3 Fase III Validación de Guía Metodológica de Capacitación**

##### **Resultados Previstos**

- Capacitación a líderes comunitarios
- Evaluación de la implementación de la metodología
- Elaboración de instrumento de evaluación de la capacitación.
- Reunión con el equipo técnico sobre la evaluación de la metodología.

##### ***Indicadores de éxito***

- Se ha elaborado una guía metodológica para capacitación a líderes comunitarios en tema de violencia y afrontamiento.

##### ***Resultados no previsto***

- Elaboración de guía de contenidos para las capacitaciones.
- Elaboración de material de apoyo para las capacitaciones.

##### ***Actividades***

- Análisis del diseño de la guía metodológica.
- Investigación bibliográfica de los temas de la guía de contenidos
- Selección de material de apoyo para los temas de capacitación
- Elaboración de herramienta de evaluación.
- Coordinación de actividad de campo con el equipo técnico y con líderes comunitarios para talleres de capacitación.
- Ejecución de capacitaciones con líderes comunitarios.
- Reunión con el equipo técnico para la validación de la guía metodológica

### **Informe de validación de la guía metodológica**

Tal y como se describe en el marco lógico dentro de las actividades del resultado III; en la primera fase de esta fue necesario capacitar a los líderes comunitarios para la validación de la guía y que esta quedara institucionalizada en MDM, se determino que la metodología participativa es viable para la construcción del aprendizaje de los líderes comunitarios.

El proceso de capacitación concientizo a los líderes comunitarios en el cumplimiento de sus responsabilidades en la solución del problema que actualmente enfrentan las comunidades, especialmente los jóvenes. Además manifestaron sus preocupaciones hacia los jóvenes de sus comunidades quienes fomentan la violencia en los establecimientos, aunado a ello los docentes teniendo conocimiento de ellos no le dan la importancia ante tales problemas, que al final afecta específicamente a la mujer joven; asimismo manifestaron el mal uso de la tecnología, ya que es una de las causas de las violaciones sexuales; ante tal situaciones manifestaron su preocupación y a la vez una solución al problema entre algunas se mencionan: educar a los niños en las escuelas, coordinar con instituciones que trabajan en la educación de los jóvenes y visitar a los directores de los institutos para invitarlos a reuniones, manifestar el problema observado en jóvenes, no facilitar teléfonos a los mencionados y por ultimo cumplir con sus funciones como líderes comunitarios.

De este resultado se podría decir que las capacitaciones fueron satisfactorias, se logro el objetivo de la misma pues la metodología de la guía indica que la construcción del aprendizaje debe ser a partir de la vivencia, lo cual dio resultado.

Al finalizar las capacitaciones se realizó la evaluación de conocimiento de los participantes donde se evidencio la comprensión hacia los temas. Seguidamente se evaluó la capacitación como tal con el propósito de conocer debilidades, sin embargo los participantes

determinaron que las capacitaciones fueron muy buenas y facilitó el aprendizaje.

Al término de las capacitaciones se procedió a socializar al equipo técnico la guía metodológica ya aplicada a los líderes comunitarios, lo cual fue bien visto tanto por ellos como por el coordinador de proyecto.

En resumen la validación de la guía metodológica se efectuó en dos etapas: La primera la puesta a prueba con los líderes comunitarios a través de capacitaciones realizadas en la comunidad de Caquigual, donde se contó con la participación de doce personas correspondientes a la micro-región Caquigual del municipio de San Pedro Carcha.

Posteriormente se realizó la socialización del resultado obtenido con el personal de Médicos del Mundo, a la vez se realizó una capacitación sobre el uso del documento. El documento fue visto como una buena herramienta para mejorar las actividades en el área rural.

En conclusión la guía metodológica contribuirá en mejorar la enseñanza de los líderes comunitarios.

**CAPITULO VI**  
**ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

## **CAPITULO VI**

### **ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS**

El trabajo social es una profesión que tiene como objeto intervenir en los problemas que aqueja la sociedad, esto implica conocer la historia para transformar la realidad, por consiguiente esto permite ubicar cual y cómo debe ser un proceso de intervención, en respuesta a ello se ejecuta la práctica profesional en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para que a través de la misma el profesional promueva el cambio social desde su conocimiento teórico.

En las últimas décadas, el trabajo social en Guatemala ha tenido una visión a nivel instituciones y áreas marginales, debido a la dinámica que se presenta en la sociedad, dinámicas que obligan hacer ajustes adaptativos en la preparación del profesional para un desempeño circunscritos a desarrollar actividades diversas entre las cuales se mencionan: diagnósticos participativos a nivel institucional y comunitario, proyectos de fortalecimiento organizacional y comunitario e intervenir en la orientación de problemas a nivel institucional.

El trabajador social de la Universidad Rafael Landívar, forma a profesionales con énfasis en gerencia del desarrollo, valor agregado dada a la realidad social, lo que facilita el desempeño en la aplicación de métodos, técnicas, herramientas, programas de capacitación, planificación, dinámicas de grupos y información y comunicación efectiva al personal; para que la intervención dentro de los procesos de cambios sea real y efectiva por lo que el nuevo trabajador social debe posicionarse en las áreas más idóneas para el adecuado aprovechamiento del ejercicio profesional.

De igual forma actualmente contribuye en el desarrollo político, social y económico de la sociedad, desde la gerencia social, ya que la gerencia por competencia abarca un conjunto de conocimientos, capacidades, destrezas, habilidades y actitudes que son aplicables para el ejercicio de la gerencia en la profesión, a partir de las exigencias de calidad, eficiencia y eficacia, esperados por los sectores sociales; esta gerencia precisa contar con personal competente, y

esto puede favorecer en los alcances de resultados, objetivos y metas de las organizaciones y tenga mejor impacto en la sociedad.

La capacidad de analizar, discutir los resultados de un determinado proyecto, es una parte del método científica de la profesión como tal; en este caso el profesional, ejecuta el proyecto para aplicar sus conocimientos y aportar de esta forma para la institución donde se abrieron espacios como parte del fortalecimiento de las capacidades del estudiante, lo cual es indispensable.

Guatemala es un país multiétnico y multilingüe, lo cual lo caracteriza, podría decirse también que desde su colonización sus habitantes han venido sufriendo; pero en especial a los pueblos indígenas y en la década de los 80 reviven el pasado a través de la guerra interna, dejando como secuela la violencia, que actualmente no se ha podido controlar; sin embargo para ello se necesita recursos para combatir las causas de las tales acciones, lo que conlleva a implementar nuevas estrategias enfatizando la necesidad de fortalecer el Estado de derecho y mejorar la seguridad ciudadana, pero como se mencionaba, no se cuenta con el recurso para tales fines; es ahí donde surgen instituciones externas con iniciativa de mejorar las condiciones de los países subdesarrollados.

Por consiguiente Médicos del Mundo, es una de ellas que ha venido ejecutando proyectos desde hace cuatro años, para la construcción de la paz y armonía en las comunidades de Alta Verapaz, a través de proyectos educativos a mujeres y hombres en los temas de derechos humanos, derecho a la salud y otros temas relacionado a la misma; pero en especial a las mujeres para que se empoderen en sus derechos, ya que actualmente son las más vulnerables ante tal fenómeno; por lo que es importante sensibilizarlas en estos temas importantes.

De esta forma Médicos del Mundo, facilita los espacios a estudiantes para aplicar conocimientos y a la vez fortalecerlo, de manera que el profesional tenga la preparación necesaria y sea útil a la sociedad.

La intervención en Médicos del Mundo fue directamente en el componente de prevención de violencia, como respuesta a una necesidad identificada y reconociendo la importancia de la sostenibilidad de los proyectos en las áreas rurales.

Los resultados elementales de este proyecto, se dieron a través de un proceso integral que fueron establecidos en el principio de la intervención en los procesos de capacitación a líderes en violencia y afrontamiento específicamente en la micro-región de Caquigual del municipio de San Pedro Carcha, A.V.

Durante el proceso de intervención de la segunda fase de la PPS, se inicio con la socialización del proyecto al equipo técnico y Coordinador del Proyecto, a través de una reunión, donde se dio el visto bueno del proyecto “Procesos de capacitación a líderes comunitarios en violencia y afrontamiento en el municipio de Carcha, A.V.; como parte del seguimiento se realizó una sistematización de experiencia de las capacitaciones a líderes comunitarios en el tema de violencia contra la mujer, el cual fue realizado en dos fases: Gabinete y de campo, en la primera se exploraron documentos relacionados al tema, selección de herramientas para revivir el pasado y análisis de la información, en la segunda la recolección de información a través de la talleres con los líderes comunitarios.

De igual forma se elaboro una guía metodológica para capacitación a líderes comunitarios en violencia y afrontamiento, a inicio de la elaboración se realizó reunión para la selección de los contenidos de la misma, seguidamente se procedió en su elaboración, al culminar este proceso como parte del proceso fue necesario capacitar a los líderes comunitarios en el tema de violencia para la validación de la guía, al finalizar se realizó una capacitación con el equipo técnico sobre la guía metodológica.

Cabe mencionar que la accesibilidad del coordinador de proyecto facilitó el logro de resultado de las actividades aunado a ello la coordinación a nivel de campo fue otro factor que contribuyó en el desarrollo de los talleres y lo más importante el apoyo del equipo técnico del área de intervención.

También se presenciaron factores negativos que obstaculizaron el desarrollo de las actividades al principio de la ejecución y es el factor tiempo causada por la intervención del Campus Central, que interrumpió la ejecución por un mes creando incertidumbre en el estudiante; sin embargo fue un reto que se logro sobrellevar.

Como parte de la contribución del estudiante es el haber compartido conocimiento sobre la importancia de los procesos de capacitación, el saber que es necesario

hacer cambios y ajustes en la intervención del proyecto educativo, más allá de capacitar se están forjando cimientos para las futuras generaciones, por lo que el conocimiento no se transmite mecánicamente, pues tratamos con humanos no con objetos y para generar cambios cognoscitivos en los individuos, es trascendental manejar nuevas metodología para la enseñanza del adulto.

## **6.2 RESULTADO I**

Durante la ejecución del proyecto y en cumplimiento de las actividades programadas se logro coordinar con los actores claves a nivel institucional y comunitario: Facilitadores y líderes comunitarios, con el fin de lograr el resultado previsto.

**Se han sistematizado capacitaciones dirigida a líderes comunitarios en el tema de violencia en el 2013.**

Los resultados de la práctica son satisfactorios, asentados en el desarrollo de actividades con el equipo técnico y con los líderes comunitarios; en este apartado es importante discutir sobre la variedad de pensamientos tanto institucionales como comunitarios, relacionada a la base teórica y contextual de los hechos reales experimentados. Para ello fue indispensable un proceso integral que consistió en:

### **➤ Actividades:**

Elaboración de metodología participativa para la recopilación de información, la cual consistió en técnicas y herramientas tales como: café ciudadano, guía de entrevista, lluvia de idea y FODA; en este proceso la participación de los líderes comunitarios, formo parte importante. Tanto a nivel institucional como a nivel comunitario se les dio a conocer el objetivo del ejercicio. Los talleres realizados para la construcción de la experiencia a nivel de campo se iniciaron con una técnica de rompe hielo, posterior a ello la aplicación de las herramientas a través de la técnica “café ciudadano” donde se evidencio que uno de los temas que más impacto tuvo en la actitud de los comunitarios fue “Violencia”; esto se debió a la herramienta que utilizó el facilitador.

Al finalizar los talleres los comunitarios indicaron la importancia de realizar estos tipos de actividades a nivel comunitario para fortalecer la capacidad de los líderes para mejorar la incidencia en la comunidad.

➤ **Aspecto favorable:**

El compromiso asumido por la institución en la socialización de la ejecución del proyecto favoreció el cumplimiento de este resultado, de esta manera MDM, cumple con uno de sus valores que consiste en “promover un modelo de relación y trabajo basado en la cooperación, en la colaboración, en el respeto por el otro, en la inclusión y en la construcción de relaciones de confianza entre iguales”.

La sistematización de capacitaciones dirigida a líderes comunitarios en el tema de violencia, se alcanzó después de culminar las actividades previstas satisfactoriamente, que permitieron determinar las necesidades en los procesos de capacitación desarrollado por el componente de prevención de violencia contra la mujer:

- Construir una guía metodológica que facilite el aprendizaje del adulto mayor, para lograr efecto y que asegure algún nivel de éxito en las personas. La retención de información o habilidades sea mucho mayor permitiendo oportunidades repetidas para practicar o usar lo que se está enseñando.
- Elaborar una evaluación de conocimientos adaptado al nivel de los líderes comunitarios para que se autoevalúen su nivel de conocimiento y al mismo tiempo evaluar la capacitación para que el facilitador mejore su sistema de enseñanza.
- Evaluar las capacitaciones para reconocer puntos fuertes y débiles para lograr efecto en la enseñanza aprendizaje.

Para ello fue necesario implementar formulario de entrevista como una herramienta para recopilar la información de la sistematización que ayudó en el análisis hasta llegar a identificar las debilidades y fortalezas en las capacitaciones, además se utilizó como técnica “Café Ciudadano” que

permitió la participación de los líderes comunitarios, obteniendo como resultado lo siguiente:

- Se han explorado documentos de capacitaciones del equipo técnico de Médicos del Mundo.
- Se han elaborado herramientas y técnicas para la recopilación de información en el campo.
- Se han aplicado herramientas y técnicas en la micro-región de Caquigual, del municipio de San Pedro Carcha, A.V.
- Se ha realizado una reunión para la discusión de resultados con el equipo técnico de MDM.
- El equipo técnico facilitó la información para la sistematización.

➤ **Resultados:**

Se presentó y validó el informe de sistematización ante los participantes ya mencionados, de esta manera se analizaron y se discutieron los contenidos del informe. Los participantes indicaron algunos cambios de forma y no de fondo, los cuales fueron modificados de acuerdo al planteamiento de los participantes y en común acuerdo se validó.

Cabe mencionar que en algunos momentos se acompañó al facilitador para brindarle apoyo en actividades propiamente de la institución, favoreciendo la integración en el equipo.

➤ **Hallazgos:**

En este proceso se determinó que uno de los elementos necesarios en el proceso de sistematización a nivel comunitario es el dominio del idioma local para generar confianza y facilitar de esa forma la recopilación de información coherente a la realidad; asimismo los canales de comunicación, la coordinación son elementos necesarios para la convocatoria a nivel comunitario.

Otro aspecto que se resalta en esta fase es el valor que se le debe dar a las actividades, que se ejecuten y el de llevar un archivo de la misma para facilitar algún tipo de análisis, esto es a nivel institucional.

### **6.3 RESULTADO II**

Se ha elaborado una propuesta de guía metodológica para la capacitación de líderes comunitarios en prevención de violencia.

➤ **Actividades:**

Los resultados de esta fase fueron satisfactoriamente terminados, para tal efecto se vio necesario realizar reuniones para la construcción de los temas de la guía metodológica con el equipo técnico, de igual forma fue imperioso ejecutar un proceso de investigación documental, es decir de referencias bibliográficas, fuentes primarias y secundarias, identificando contenidos importantes para la elaboración de la guía metodológica, de igual manera se aprovecho la selección de dinámicas relacionada a la nueva metodología participativa a utilizar en los procesos de capacitación.

Con la información se elaboró la guía metodológica para capacitar a los líderes comunitarios, en una forma sencilla y práctica, de tal manera que los participantes se involucren más en los procesos de capacitaciones, que facilite la construcción de conocimientos para que sea efectiva el proceso de enseñanza aprendizaje.

➤ **Aspecto favorable:**

La participación del equipo técnico fue, parte importante en este resultado, para cumplir con el objetivo del mencionado.

Al terminar la elaboración de la guía metodológica se presento el contenido, para su aplicación en el campo, que consta de 3partes: Generalidades de la violencia; Prevención de la violencia y afrontamiento en casos de violencia, aunado a ello se elaboro una guía de contenidos para facilitar el manejo de la guía

metodológica; asimismo la guía metodológica consta de un apartado de mensajes claves para que los participantes logren memorizar los temas de las capacitaciones que esto facilite el recordatorio. Al finalizar la presentación el equipo técnico proporciono ideas para mejorar el documento, algunas de ellas son: que el mensaje clave sea facilitado por los facilitadores para que tenga impacto en los procesos de capacitaciones y sea útil para las instituciones aliadas a MDM, de igual forma manifestaron interés en la estructura de la guía y en las dinámicas que acompaña el documento como parte de la metodología.

➤ **Hallazgos:**

- Reconocer y valorar la experiencia de los facilitadores de campo para responder de manera coherente a las necesidades de la población meta.
- Valorar las nuevas estrategias de capacitación para lograr cambios efectivos en los líderes comunitarios.
- El equipo técnico reconoció que para los temas teóricos pueden apoyarse de dinámicas para evitar el aburrimiento de los participantes y que las capacitaciones sean más productivas.

➤ **Resultados:**

De esta cuenta se obtuvieron los siguientes resultados:

- Talleres participativos para la construcción de la guía metodológica.
- Visitas de campo para la validación de la guía metodológica.
- Retroalimentación de la metodología.

La metodología de la guía fue algo nuevo para el equipo técnico, útil para la construcción de conocimientos.

Además el material de apoye para la implementación de la nueva metodología es de interés para el equipo técnico.

La actitud de los representantes institucionales evidencia liderazgo, lo cual genera confianza para cualquier tipo de coordinación y seguimiento a las actividades en marcha.

Asimismo se identifico que no todos estamos abiertos para los cambios, en determinadas ocasiones se encontraran personas que no estarán de acuerdo; sin embargo en todo proceso se encuentran obstáculos.

La participación del equipo técnico en la elaboración de la guía metodológica enriqueció la guía metodológica, ya que solo el que conoce la realidad puede transformarla para una mejora.

#### **6.4 RESULTADO III**

Se ha validado una guía metodológica para capacitaciones.

Este último resultado se culmino con éxito, cumpliendo con las actividades establecidas en el marco lógico, la coordinación y el poder de convocatoria para la asistencia de los líderes comunitarios en los procesos de capacitación, fue sumamente importante y valioso para el cumplimiento del resultado; a pesar de las actividades agrícolas que tenían priorizaron aprender, lo cual demuestra el interés que tienen de fortalecer sus conocimientos sobre el tema de violencia.

El objetivo de actualizar las técnicas metodológicas es para mejorar el conocimiento de los líderes comunitarios en el tema de violencia y afrontamiento, pero también para crear una sostenibilidad en el poder de la organización.

➤ **Actividades:**

Se desarrollaron capacitaciones a los líderes comunitarios de la micro-región de Caquigual del municipio de San Pedro Carcha, este proceso sirvió para poner en marcha la guía metodológica, sirvió a la vez para evaluar su funcionamiento, sí efectivamente es funcional; sin embargo se constato durante la prueba de terreno realizado, que es funcional y útil para la enseñanza aprendizaje en adultos.

➤ **Aspecto favorable:**

Las capacitaciones a los líderes comunitarios no solo sirvió para validar la guía metodológica sino para fortalecer los conocimientos de los mencionados,

cuyo resultado fue muy positivo, ya que se noto la motivación y el entusiasmo de los participantes durante la actividad; del mismo modo indicaron la importancia de enseñar en las escuelas estos tipo de tema para que la juventud se apodere de ello y sea más consciente de que la violencia es un problema social que debe abordarse a temprana edad.

➤ **Resultados:**

Además surgieron comentarios de la forma en que los jóvenes faltan el respeto a las jóvenes en los establecimientos; ante esta discusión encontraron la solución del problema; entendieron que esto debe ser responsabilidad de ellos como líderes de la comunidad.

Podría decirse que las capacitaciones realizadas con los líderes comunitarios tuvieron buenos resultados, cuyos resultados fueron: la violencia fue identificado como un problema social, se dieron cuenta de sus responsabilidades como gobiernos locales para solucionar los problemas que se manifiestan a nivel comunitario, identificaron la necesidad de instruir a los niños sobre estos temas a temprana edad para que la siguiente generación sea diferente, identificaron que el mal uso de la tecnología es una de las causas de las violaciones a los derechos humanos y por ultimo comprendieron la importancia de inculcar principios y valores en el hogar como primera escuela para la formación ciudadana.

➤ **Hallazgos:**

Al final los líderes comprendieron que son parte del proceso de fortalecimiento comunitario para la sostenibilidad del proyecto desarrollado y que toda información de interés sea una razón para organizarse y compartir ideas para la resolución de conflictos, acción que fortalece la organización comunitaria.

Por consiguiente este trabajo se debe tomar como una capacidad que implica el desarrollo profesional e institucional.

**CAPITULO VII**  
**PLAN DE SOSTENIBILIDAD**

## **CAPITULO VII**

### **PLAN DE SOSTENIBILIDAD**

El proyecto es “Procesos de Capacitación a Líderes Comunitarios en Prevención de la Violencia y Afrontamiento”, el cual consiste en contribuir en el mejoramiento de los procesos de formación de líderes comunitarios en tema de prevención de la violencia; implementado en la PPS II.

#### **7.1 Justificación**

Dada la importancia de mejorar la formación de los Líderes comunitarios en el tema de prevención de violencia y afrontamiento de la misma, en la micro-región del Caquigual del municipio de San Pedro Carcha A.V., se elabora el presente plan de sostenibilidad para que las acciones logren cambios efectivos y útiles para las comunidades, a través de nueva metodología para fortalecer el conocimiento de los líderes comunitarios, problema detectada en primera fase de la PPS, en vista que la primera prueba de capacitación a los mencionados fue de importancia, lo cual indica la necesidad de darle seguimiento, y lo que le dio más auge al proyecto fue el enfoque de género con el objetivo de contribuir a promover el desarrollo con equidad entre mujeres y hombres; es decir donde se tome en cuenta la opinión de las mujeres y se les reconozca como líderes, actoras en los procesos de cambios en esta dinámica social.

#### **7.2 Objetivo General**

Mejorar los procesos de capacitación en el tema de violencia y afrontamiento en las comunidades del municipio de San Pedro Carcha, A.V.

#### **7.3 Objetivos específicos**

- Proporcionar al equipo técnico la herramienta para que las actividades sean perdurables en las comunidades.
- Fortalecer la capacidad de los líderes comunitarios en la solución de problemas a nivel comunitario sin violencia.
- Mejorar la intervención del equipo técnico en la enseñanza aprendizaje del adulto.

**7.4 Tabla No. 9 Plan de sostenibilidad.**

Proyecto de “Procesos de Capacitación a Líderes Comunitarios en Prevención de la Violencia y Afrontamiento”				
¿Qué van a hacer?	¿Cómo lo van a hacer?	¿Con que lo van a hacer?	¿Quién lo hará?	¿Cuándo lo harán?
Utilizar adecuadamente la guía metodológica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguir capacitando a los líderes comunitarios con la guía metodológica</li> <li>• Dar seguimiento a las capacitaciones en el tema de afrontamiento en casos de violencia.</li> </ul>	A través de materiales y guía metodológica de capacitación	Coordinador de proyecto de Médicos del Mundo.	Mensual.
Elaborar planes para encuentros comunitarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar talleres para la construcción del plan de actividad sobre el proceso de aprendizaje a través de experiencias para el abordaje de los casos de violencia.</li> </ul>	Con materiales de apoyo facilitado por la Institución.	Coordinador de proyecto de Médicos del Mundo y equipo técnico.	Trimestral
Elaborar un proyecto comunitario en el tema de violencia dirigido a jóvenes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseñar a los líderes la formulación de un proyecto para minimizar los efectos de la violencia en la comunidad.</li> <li>• Concientizar a los líderes comunitarios, la importancia de priorizar acciones encaminadas al desarrollo social.</li> </ul>	Diseñar herramientas de priorización de necesidades.	Coordinador del Proyecto de Médicos del Mundo.	Semestral

**CAPITULO VIII**  
**MARCO TEORICO CONCEPTUAL**

## **CAPITULO VIII**

### **MARCO TEORICO CONCEPTUAL**

El conocimiento científico del Trabajador Social, le facilita intervenir en la realidad social para transformarla a través de propuestas e incidencia.

De igual forma le corresponde consolidar, crear, liderar en los procesos de cambio a nivel micro para una nueva sociedad, de esta cuenta el estudiante Landivariano vincula su intervención hacia los beneficiarios directos e indirectos del proyecto, para favorecer positivamente en la esfera del desarrollo humano sustentable.

A continuación se puntualizan elementos precisos relacionados al proyecto “Procesos de Capacitación a Líderes Comunitarios en Prevención y Afrontamiento de la Violencia en Carcha, A.V.”, se definen de manera precisa para la implementación de la misma.

#### **TRABAJO SOCIAL:**

También se dice que es una disciplina de las ciencias sociales, orientada a la acción social, interviene en problemáticas sociales para modificar la realidad que las generan profesionales; se involucran en solucionar problemas diversos y complejos por lo que requiere de conocimientos fundados y útiles para orientar intervenciones.

Es un nuevo recurso profesional debe darse a conocer ante instituciones estatales y privadas, ya que tiene la capacidad teórica y práctica en diferentes espacios tales como: Administración de Recursos Humanos a nivel gerencial, planificación, programación, ejecución, monitoreo y evaluación de proyectos; además en alto nivel tiene la facilidad de realizar lo siguiente: Diagnostico tanto institucional como comunitario.

Montreal (2000) habla del origen del Trabajo Social ha crecido con ideales humanitarios y democráticos, y sus valores se basan en el respeto a la igualdad, el valor y la dignidad de todas personas. Desde sus comienzos, hace más de un siglo, la práctica de Trabajo Social se ha centrado en hacer frente a las necesidades humanas y desarrollar el potencial humano. Los derechos humanos y

la justicia social constituyen la motivación y la justificación de la acción del Trabajo Social. En solidaridad con quienes están en desventaja, la profesión lucha por mitigar la pobreza y liberar a los vulnerables, excluidos y oprimidos, promoviendo el fortalecimiento de estos y su inclusión social. Los valores del Trabajo Social están expresados en los códigos de ética profesional nacionales e internacional. Según el departamento de Trabajo Social de la Universidad Rafael Landívar dice que es una profesión inserta en los procesos sociales y políticos del país, para promover el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar, desde su origen para una buena intervención. 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. Así mismo, también acompaña el movimiento social que desde los diferentes escenarios enfrenta el desafío de contribuir en la construcción de una nueva sociedad.

#### **GERENCIA:**

La gerencia en las instituciones concentra su atención en los elementos tanto internos como externos de la organización, además promueve estrategias para la implementación de nuevos modelos de gestión, motivación, liderazgo para el desarrollo humano y organizacional.

De igual manera el Gerente debe tener habilidades de negociación, técnicas, ejecutivas y participativas para el involucramiento de los actores en el logro de resultados que se pretenden alcanzar.

Según Isabel Licha (1,999). La gerencia es entendida como un cuerpo de modelos, métodos y técnicas aplicado por el gerente para enfrentar y resolver problemas en una forma racional, ordenada y planificada, en organizaciones jerárquicas y estructuradas según criterios funcionales. Partiendo de esta definición se establecen tipos de gerencia:

## **GERENCIA EN EL AMBITO EMPRESARIAL:**

De acuerdo a Isabel Licha (1,999). Este tipo de gerencia, transforma el modelo burocrático de gestión basado en la fragmentación de tareas y la subordinación jerárquica, e induce nuevos requerimientos con el desarrollo de una cultura de cooperación y de capacidades específicas para el manejo de la complejidad. Lo cual implica cambios en el modo de razonar que se expresan en una simplificación de procesos y estructuras.

La nueva gestión empresarial se caracteriza por el desarrollo de competencias y de un estilo gerencial marcado por una visión estratégica (de largo plazo), planes orientados a resultados y coordinación de unidades descentralizadas.

En resumidas cuentas este tipo de gerencia se da en las instituciones privadas, cuyo fin es lucrativo y el tipo de gerencia es vertical es decir que las decisiones se toman forma descendente pues su enfoque es la de administrar tanto los recursos económicos como materiales y nuevas tendencias económicas.

## **GERENCIA PÚBLICA:**

Según Isabel Licha (1,999). Consiste básicamente en la adopción de modelos organizativos flexibles, la descentralización de actividades, y la introducción de mecanismos de mercados. En la práctica ha significado cambios profundos en las estructuras, sistemas y prácticas de la gerencia pública, que no son meramente administrativos porque apuntan a modificar el gobierno mismo de lo público.

El paradigma de la nueva gerencia pública, inscribe los distintos procesos de cambio en la organización y gestión de las administraciones públicas.

Este tipo de gerencia funciona en las organizaciones públicas, una de sus funciones es la adecuada distribución de los recursos provenientes de las recaudaciones tributarias, a través de la implementación de nuevos métodos de trabajo y una cultura organizacional para la optimización de recursos.

## **GERENCIA SOCIAL:**

A diferencia de las otras gerencias, esta constituye en enfoque de gestión de las políticas sociales. Se refiere a un cuerpo de conocimiento y prácticas emergentes que sirven de apoyo a la intervención de los actores sociales involucrados en la resolución de los problemas que entran en el desarrollo social, cuyo elementos teóricos, metodológicos son provenientes de distintas disciplinas, se va fortaleciendo a través de nuevos elementos generados con el análisis sistemático de experiencia, de ahí la importancia de las tecnologías blandas para que la gerencia social sea aplicada desde la parte científica. Isabel Licha (1,999).

Uno de los mandatos de la gerencia social es definir medidas de acciones que contribuyan al bienestar social a través de líneas de acción tales como: planes, programas y proyectos, coherentes a la realidad, para ello debe existir una buena coordinación entre organizaciones sociales y el Estado para evitar la duplicidad de esfuerzos.

## **GERENTE SOCIAL:**

Gerente es un cargo que ocupa una persona en alguna organización social, que posee tecnologías blandas, es decir conocimientos estratégicos para la funcionalidad de un área específica; además debe tener objetivos claros en el espacio donde se desenvuelve para tener éxito en su organización.

Tiene una serie de funciones que desempeñar pero, además, en relación a gerencia social tiene que cumplir algunas funciones propias de su condición. Asimismo debe perseguir cierto objetivo para que sus actividades tengan impacto hacia la población meta, para ello es importante la obtención de resultados. Por otro lado de generar valores para satisfacer las demandas sentidas de la población. José Sulbrandt (2012).

El conocer la realidad es importante para aquella persona que se desenvuelve como gerente en algún espacio público u organización social, esto le permitirá tener una visión global en relación de su quehacer.

## **GERENCIA Y TRABAJO SOCIAL:**

El nuevo enfoque de la profesión está asociado a la gerencia social. El Trabajo Social dependiente de otras disciplinas de las ciencias sociales, que intervienen en la problemática social compleja diversa e interpretaciones para modificar la realidad con métodos, de acuerdo a estos dos puntos la gerencia social es un complemento esencial para la profesión y el trabajo social es un complemento para la gerencia social.

La gerencia social como campo de conocimiento interdisciplinario y de buenas prácticas que abordan los desafíos interinstitucionales relativos a la creación de valor público, mediante políticas y programas sociales capaces de promover el desarrollo local. Por otro lado el estudio del conocimiento y la reflexión son imprescindibles para la intervención de los Trabajadores Sociales para que sea experta y rigurosa en el campo reconocido como tal.

En conclusión la gerencia es una herramienta importante para el trabajador social en el campo donde interviene, esto le permitirá tener una visión holística en su quehacer como profesional.

## **ORGANIZACIÓN COMUNITARIA:**

Para definir la organización comunitaria como tal es importante precisar el concepto comunidad, el cual consiste en el conjunto de interacciones, comportamientos humanos que tienen un sentido y expectativas entre sus miembros. Las acciones deben estar basadas en esperanzas, valores, creencias y significados compartidos entre personas.

Mientras que la organización es el conjunto de cargos cuyas reglas y normas de comportamiento deben sujetarse a todos sus miembros; con propósito en común y fin determinado.

De esta cuenta la Municipalidad de Estación Central, define a la organización Comunitaria como la que tiene personalidad jurídica y sin fines de lucro, que tiene por objeto representar y promover valores e intereses específicos de la comunidad. Una Organización Comunitaria no puede perseguir fines de lucro y deberá respetar la libertad religiosa y política de sus integrantes.

Las comunidades se han organizado para mejorar sus acciones que responden a las necesidades de la población delegando funciones; las organizaciones más comunes en las Alta Verapaz Son: Comité de Mujeres, Comisión de Salud, Consejos comunitarios de Desarrollo, Comité de Escuela y Comité de Agua; cada uno de estos grupos son reconocidos por el gobierno municipal para ejercer sus funciones a nivel comunitario.

## **LÍDER:**

Es aquella persona que siempre sugiere o propone cierta acción, busca solución a problemas cuando las hay de igual forma los otros están de acuerdo con ella y desean llevarla en la práctica.

Gobierno de Chile (2001). En su versión preliminar dice “El líder se define como aquella persona que usa poder para lograr sus objetivos. Por consiguiente la materia prima de líder es el poder, entendido como la capacidad de influir en las personas y en los eventos que las afectan. Así, en cualquier situación o circunstancia se puede encontrar un líder”.

Por otro lado encontramos que liderazgo es el proceso en el cual el líder ejerce poder, es decir motiva o ayuda a otros a trabajar con entusiasmo. Por tal razón se dice que “los líderes se hacen”; lo cual significa que en el transcurso de la vida del individuo va formándose a través de su interacción en los diferentes ámbitos sociales, también incluye las experiencias de la vida cotidiana, esto genera habilidades de liderazgo poniendo de manifiesto un espíritu de emprendedor.

Por consiguiente el líder comprometido debe desarrollar proyectos que busquen el desarrollo local y social, dichos proyectos deberían estar enfocados cada vez más en el fortalecimiento de elementos claves para la motivación, la organización, definido como capital social; por otro lado el liderazgo y la formación de capacidades al interior de las comunidades, conocido como capital humano.

## **LÍDERES COMUNITARIOS:**

El líder comunitario es aquella persona que tiene la capacidad de impulsar, acompañar y sostener la comunidad con procesos de desarrollo para el bien común.

En algunas comunidades se encuentran dos tipos de líderes: el que dominan a los demás para servirse de los demás y el que sirve a su comunidad sin interés.

Abreu Darío en la revista el diario (2013) define los líderes comunitarios son aquellas personas que pertenecen a una comunidad que saben compartir lo que tienen y están dispuestos a colaborar con los demás. Estas características producen en el resto de los residentes en su comunidad confianza y seguimiento de sus indicaciones. El papel de un líder comunitario es representar, movilizar, convocar a su comunidad para resolver e informar sobre los problemas que afectan al sector donde desempeña su trabajo comunal.

El líder comunitario se transforma, pero se debe verificar si tiene el deseo de mejorar la calidad de vida de la comunidad, ya que deberán brindar de su tiempo voluntariamente para servir a su gente. Para la transformación de los líderes se necesita formar a través de capacitaciones relacionadas a temas social, político, económico y cultural para que la comunidad logre el desarrollo sostenibilidad. El arte de ser líder implica saber conciliar conflictos de interés de tal manera que la organización progrese, forjando la unidad de esta forma, creando reglas razonables, efectivas y equitativas.

Por tanto se necesita identificar a los líderes comunitarios ya que es un elemento vital para cualquier acción organizada; cuando en las comunidades no se encuentran líderes, entonces hay que formarlos, pero primero hay que encontrarlos. El liderazgo es un importante ingrediente para fortalecer la organización comunitaria.

## **LIDERAZGO COMUNITARIO:**

La Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala (2004). Explica que el liderazgo es cuando una persona tiene la capacidad de influir más que otros miembros de la comunidad en el desarrollo de actividades o la toma de decisiones a favor de la comunidad, significa que el líder o lideresa debe tomar decisiones en algunas ocasiones, pero deben ser apoyado por la comunidad. El líder debe poseer tres grupos de habilidades: Habilidades humanas, habilidades técnicas y habilidades e conocimiento teórico.

Por consiguiente el liderazgo comunitario se demuestra cuando se desarrollan proyectos que busquen el desarrollo local y social, dichos proyectos deberían estar enfocados cada vez más en el fortalecimiento de elementos claves para la motivación y la organización, definido como capital social; y el liderazgo y la formación de capacidades al interior de las comunidades, conocido como capital humano.

## **CAPACITACIÓN:**

Capacitación es un instrumento necesario para el desarrollo humano lo cual se convierte en capital humano proporciona a su vez a las personas, la oportunidad de lograr mayores aptitudes, conocimientos y experiencias que aumentan sus habilidades para enfrentar retos que se presentan en esta sociedad dinámica; sin embargo la capacitación por sí sola no puede hacer mucho, por lo que se requiere de técnicas especialmente cuando se trata de capacitar a las personas del área rural, pues hay que asegurarse de que la información llegue a donde tiene que llegar y solo se sabrá cuando hay cambios de hábitos en aquellos a quienes va dirigida la capacitación.

Hoy por hoy la capacitación es fundamental para aquellas personas del área rural que no fueron muy afortunados en prepararse académicamente por múltiples factores.

Existen varios métodos o técnicas, recordando que ninguna técnica o metodología es mejor ya que todo dependerá de la efectividad y el contenido deseado del programa, y sobre todo la capacidad del personal o del capacitador.

Cuando las capacitaciones se dirigen a las comunidades es importante conocer con qué tipo de personas se va a trabajar, su nivel educativo e idioma, pues nuestro país se caracteriza por ser multilingüe, esto servirá de mucho para definir la metodología a utilizar con el grupo, no se logrará dicho objetivo.

En este caso cuando se habla de formar a líderes comunitarios en temas sociales, evitar hablar mucho y tratar de conocer sus ideas pensamientos a cerca del tema, esto ayudara a entablar una buena relación y facilitará el desarrollo del tema.

El conocimiento no se transmite mecánicamente, pues tratamos con humanos no con objetos y para generar cambios cognoscitivos en los individuos, se debe manejar metodología participativa.

### **AFRONTAMIENTO DE LA VIOLENCIA:**

Es cualquier reacción que un individuo manifiesta para enfrentar una determinada situación; en el cual utilizar sus pensamientos y conductas, puede utilizar mecanismos de defensa para lograr los mejores resultados en su defensa; en este caso al referirse del afrontamiento de violencia, se recuerda que hay iniciativas de ley, las cuales son necesarias conocerlas para afrontar los casos de violencia y no solucionar con las manos.

Dentro de la iniciativa establecida por instancias que contribuye en la reducción de la violencia se encuentra la ruta de la denuncia, herramienta que facilita la solución de los casos de violencia; por otro lado las personas deben aprender a utilizar las herramientas necesarias para romper con el ciclo de la violencia y mantener una cultura donde las victimas sepan defenderse a través de las leyes existentes que defiende los derechos de la mujer.

Por otro lado se debe exigir la aplicación Marco Legal que consiste en:

- Ordenar al presunto agresor que salga inmediatamente de la residencia común, si resiste se utilizara la fuerza pública.
- Ordenar la asistencia obligatoria a instituciones con programas terapéuticos educativos creados para ese fin

- Ordenar el allanamiento de la morada (vivienda-casa) cuando por violencia intrafamiliar se arriesgue gravemente la integridad física, sexual, patrimonial o psicológica de cualquiera de sus habitantes.
- Prohibir que se introduzcan o mantener armas en la casa de habitación cuando se utilicen para intimidar, amenazar o causar daño a alguna de las personas integrantes del grupo familiar.
- Decomisar las armas en posesión del presunto agresor aun cuando tenga licencia para su portación.
- Suspenderle provisionalmente al presunto agresor la guarda y custodia de sus hijos e hijas menores de edad
- Ordenar al presunto agresor abstenerse de interferir en cualquier forma en el ejercicio y la guarda y crianza y educación de sus hijos e hijas.
- Suspenderle al presunto agresor el derecho de visitar a sus hijos e hijas en caso de agresión sexual contra menores de edad.
- Prohibir al presunto agresor que perturbe o intimide a cualquier integrante del grupo familiar.
- Fijar una obligación alimentaria provisional de conformidad con lo establecido en el código civil
- Prohibir el acceso del presunto agresor al domicilio permanentemente o temporal de la persona agredida y a su lugar de trabajo o estudio.
- Disponer del embargo preventivo de bienes del presunto agresor para aplicar esta medida no será necesario ningún depósito de garantía, a juicio de la autoridad judicial competente el embargo recaerá sobre la casa de habitación familiar y sobre todos los bienes necesarios para respaldar la obligación alimentaria a favor de la persona agredida y los dependientes que correspondan conforme a la ley.

- Levantar un inventario de los bienes muebles existentes en el núcleo habitacional en particular el menaje de la casa u otros que le sirvan como medio de trabajo a la persona agredida.
- Otorgar el uso exclusivo por un plazo determinado del menaje de la casa a la persona agredida.
- Deberán salvaguardarse especialmente la vivienda el menaje amparado al régimen del patrimonio familiar.
- Ordenar al presunto agresor que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona agredida cuando esta tenga 60 años o sea discapacitadas el presunto agresor no deberá interferir en el uso y disfrute de los instrumentos indispensables para que la víctima pueda valerse por sí misma o integrarse a la sociedad.
- Ordenar al presunto agresor la reparación en dinero efectivo de los daños ocasionados a la persona agredida o a los bienes que le sean indispensables para continuar con su vida normal se incluyen gastos de traslado reparaciones a la propiedad, alojamiento y gastos médicos, el monto se hará efectivo en la forma y procedimiento de la autoridad judicial estime convenientemente para garantizar que la misma sea cumplida.

Del mismo modo se debe tener presente la cultura de la denuncia la cual consiste una declaración de conocimiento y, en su caso, de voluntad, por la que se transmite a un Órgano judicial, Ministerio Fiscal, o Autoridad con funciones de policía judicial la noticia de un hecho constitutivo de delito.

Al tener conocimiento las personas sobre sus derechos sabrán cuando un individuo comete un delito y cuando debe ser castigado.

Sin embargo es necesario fomentar la denuncia para frenar la violencia, esto solo se logra con educación para cambiar la mentalidad de las personas y despojarlas del temor.

Las víctimas de violencia deben creer en las leyes que las protege y para ello es importante darles a conocer. En algunas ocasiones hay asesorar a la víctima para tomar la decisión de actuar en contra de su agresor de no ser así los agresores continúan lastimando a sus víctimas.

Cualquier persona que tenga conocimiento de la perpetración de un delito, la víctima, un familiar, un testigo de hecho puede denuncias. (Médicos del Mundo).

La victima tiene derecho a que se le brinde medidas de seguridad para que se le mande protección inmediata tanto a ella como para su familia. Estas pueden darse en cualquier momento del proceso o cuando el caso lo amerite.

Para construir una sociedad de paz y tranquilidad se debe exigir respetar los derechos de las personas y exigir el cumplimiento de las leyes establecidas para la protección de la mujer.

### **INSTITUCIÓN:**

Es un conjunto de elemento constituido en la sociedad con interés público. Los elementos más importantes para su funcionamiento son los recursos humanos, económicos y su infraestructura, para cumplir con el propósito de su existencia. Otro punto importante es la de ser reconocido y autorizado por los gobiernos municipales.

Marinsalda Milena en su artículo en red define: Cuerpos normativos, jurídicos y culturales, conformados por un conjunto de ideas, creencias, valores y reglas que condicionan las formas de intercambio social. Al igual que la organización está también tiene como elemento principal el recurso humano y recurso económico para su funcionamiento.

### **GOBIERNO LOCAL:**

Los gobiernos locales son personas reconocidas a nivel local cuyo fin es la búsqueda del desarrollo humano y económico. Deben ser nombrados y elegidos

por los miembros de la localidad a la cual pertenecen de lo contrario no podrán ejercer autoridad sobre los que gobiernan.

Grajeda, Arenales y Castillo, en su libro de trabajo explica: es la acción de gerencia por delegación ciudadana que se ejerce en un área geográfica determinada, bajo principios democráticos y con el propósito de favorecer la incorporación de todas y todos los ciudadanos. Los principios básicos que deben seguir los gobiernos locales son: el compromiso, derechos, claridad, tiempo, objetividad, recurso, coordinación, rendición de cuentas, evaluación y ciudadanía activa.

### **AUTORIDADES LOCALES:**

Las autoridades locales son las que ejercen cierto mando jurisdiccional sobre personas bienes con honestidad y equidad, para ello su relación debe ser cordial al momento de aplicar su responsabilidad como tal.

De acuerdo a Ruiz M. Patricio (2003) Las autoridades locales son las personas revestidas de algún mando, poder o magistratura, en un determinado lugar, territorio o comarca. Tanto los derechos como las obligaciones de las autoridades locales guardan relación con un objetivo principal, cual es el de servicio al interés general de la sociedad; estas relaciones de las autoridades locales con los diversos actores pueden tener lugar en: sectores urbanos, rurales o a los que se le han atribuido características especiales respecto de la forma de conservación de la propiedad y de la posesión de las tierras comunitarias.

### **SECTOR PÚBLICO O SECTOR GOBIERNO:**

El sector público es un elemento de la nación compuesto por las instituciones dirigidas desde el poder legislativo, judicial y ejecutivo para todo el país y el nivel territorial. Influye sobre la actividad económica y social a nivel de país, departamental o municipal, su función es estar al servicio de los ciudadanos.

Por otro lado el sector de gobierno es la autoridad máxima del país, que puede tomar decisiones en determinados momentos para el bien del pueblo.

Milena Marinsalda define empresas e instituciones que dependen del Estado en una economía nacional. La actividad económica del sector público abarca todas aquellas actividades que el Estado y sus empresas posee o controla. El papel y el volumen del sector público dependen en gran medida de lo que en cada momento se considera que constituye el interés público.

### **SECTOR PRIVADO:**

El sector privado se refiere a todas aquellas empresas con actividades económicas independientes del gobierno, su fin es lucrativo y puede influir en la economía; Su papel es contribuir al desarrollo, a la creación de empleo y a la gestión. Cabe mencionar que todos sus ingresos o ganancias son personales.

Según Milena Marinsalda, el sector privado, parte de la economía de un país que no pertenece o no está controlada por el Estado. En el sector privado se incluyen las sociedades anónimas, sociedades de responsabilidad limitada, corporaciones, trabajadores autónomos, fundaciones, etc. Estas funcionan con recurso propio, por tal razón el estado no tiene incidencia en ellos.

### **ANÁLISIS SITUACIONAL:**

El análisis situacional es un proceso en el cual se aplica varias herramientas para un estudio minucioso del estado en que se encuentra una organización, de acuerdo a los resultados se hacen propuestas coherentes a la realidad encontrada, sin perder de vista la misión y visión del área evaluada. El elemento más importante en este caso es la participación del personal que lo compone ya que esto nos conducirá al objetivo establecido del análisis situacional.

Según Licha Isabel (2000) dice: Es un estudio que se realiza a una organización en la que se conoce a profundidad todo lo que es su historia misión, visión, valores y filosofía; aunado a ello se investiga todo lo referente a medios, técnicas y soportes de comunicación que hayan o estén utilizando ya sea para brindar un servicio. Al final esto permite identificar los cambios ocurridos en la

evolución de las variables esenciales y en las estrategias de los actores, y con ello se evidencian lo que en el lenguaje prospectivo se llama gérmenes de cambio o hechos portadores de futuro.

### **DIAGNÓSTICO:**

Es una técnica para definir la situación en que se encuentra un lugar, teniendo en cuenta metodología y herramientas para recaudar información necesaria, datos ordenados sistemáticamente, que permitirán juzgar de manera adecuada sobre lo que está pasando.

Es una unidad de análisis y síntesis de la situación o un problema que sirve de referencia para la elaboración de un programa o proyecto, como respuesta del resultado de la realidad estudiada. En el diagnóstico se debe hacer una descripción de todo los elementos y aspectos integrantes de una realidad que es motivo de estudio. En conclusión el diagnóstico debe tener un objetivo.

### **DIAGNÓSTICO SOCIAL:**

Procedimiento utilizado por los trabajadores sociales con grupos de personas, organizaciones y comunidades, basadas en acumulación e interpretación de datos que permite llegar a una síntesis e interpretación. Lo cual conlleva a identificar necesidades o demandas.

Aguiar y Ander define que el Diagnóstico Social: Es un vínculo entre la investigación y la programación, tiene una función “Bisagra” entre una y otra fase del proceso metodológico. En el diagnóstico debe haber una investigación previa y para hacer una buena programación se debe apoyar en un diagnóstico. Asimismo en el diagnóstico se recogen datos e informaciones sobre un determinado problema, dichos elementos están sujetos a análisis para futuras intervenciones en la solución del problema encontrado según el análisis. .

### **ARBOL DE PROBLEMA:**

Esta técnica permite ver la parte central del problema, el origen y el impacto que a la vez ocasiona al grupo, permite atacar las causas para evitar que los efectos se profundicen en un determinado momento.

De acuerdo a S. Fht. Part (2005) define: Es una técnica que se utiliza para identificar todos los problemas vinculados con un tema específico o con una situación dada, utilizando la relación causa efecto, esta relación, apunta a un análisis de reflexión lógica que permite conocer las diversas dimensiones de un problema a partir de las siguientes preguntas: ¿Cuál es el problema? ¿Que lo origina? Y ¿cuáles son sus consecuencias?, estas preguntas especifican e investigan las causas y los efectos del problema planteado.

### **ARBOL DE OBJETIVOS:**

Facilita la solución de las causas de problemas a través de un análisis de la situación. Además permite ver la situación positivamente, es decir que a todo se le puede encontrar su lado bueno.

El artículo Tareas, Técnica de Trabajo y Técnicas de Estudio (2012), define El Árbol de Objetivos como el reflejo de una situación opuesta al Problemas. Lo cual Permite orientar las áreas de intervención que debe plantearse en el proyecto. El propósito es construir soluciones reales y factibles que le dieron origen al problema. En este caso es necesario revisar cada problema y convertirlo en un objetivo realista y deseable. Así, las causas se convierten en medios y los efectos en fines. Para su elaboración se parte del árbol de problemas y el diagnóstico.

### **EFFECTOS:**

Los efectos de un problema son los malos frutos o buenos que pueden ocasionar a una persona, grupo u organización en la dinámica social, causada por el origen de una situación no deseada.

De acuerdo a S. Fht. Part (2005). En trabajo social efecto es considera como la consecuencia de una causa, cuyo vínculo entre ambos es la casualidad

en problemas sociales. En la realidad social los problemas siempre tendrán una serie de efectos, los cuales son difíciles de prever en su totalidad; de ahí la importancia del análisis y discusión participativa en relación al tema para conocer los problemas desde sus múltiples dimensiones de casualidad.

### **CAUSAS:**

Las causas son todas aquellas raíces de donde nace un problema que puede ser coyuntural, secundaria y primaria establecidas en estos niveles por las pocas alternativas de solución que se le puede dar. Cabe mencionar que en la herramienta del árbol de problema siempre se analizan los problemas partiendo desde los orígenes para poder atacar los efectos.

Según S. Fht Part (2005), explica que la causa es el primer evento de un determinado problema; así como hay un efecto, también deben existir razones, que a la vez contribuye al incremento del problema en una realidad social. Al analizar causa y efecto permitirá favorecerá en la implementación de acciones.

### **PANORAMA ORGANIZACIONAL:**

Mora Herwig Otoniel (2,001) en su cartilla para la planificación estratégica dice: Es una herramienta que facilita visualizar a los diferentes actores que están en el entorno de una organización, que al final forma parte de un panorama complejo de organizaciones. La metodología consiste en dividir el arco desde el centro, con líneas rectas para clasificar los sectores de actividad socioeconómica: Sector Privado, Sector no Gubernamental Nacional, Sector no Gubernamental Internacional, Sector Gubernamental. Ubicando en el centro a la institución que se está analizando. Al final la imagen de esta permite ver la cercanía y la presencia de las instituciones.

Esta herramienta permite observar la forma en que diferentes instituciones interactúan entre sí, para el desarrollo social y evitar la duplicidad de esfuerzo a nivel local; es funcional en el momento de realizar un análisis estratégico.

### **DIAGRAMA DE VENN:**

Geilfus Frans (2009), indica que: es una herramienta que tiene como propósito aprender sobre los diferentes aspectos que se encuentra en el entorno de una organización que pueden ser grupos activos. La forma en que sus miembros lo visualizan, también permite entender como estas organizaciones actúan entre sí, puede determinar responsabilidades en la planificación; cabe mencionar que esta herramienta es representada por una gráfica que sirve para mostrar la agrupación de elementos según los conjuntos, siendo representados con una circunferencia. Dicha herramienta es participativa.

Este instrumento contribuye a reconocer la función de las diferentes organizaciones encontradas en el área y cómo estas se apoyan mutuamente para cumplir un objetivo común.

### **LLUVIA DE IDEA:**

Geilfus Frans (2009) indica que, es una técnica muy útil y sirve para agrupar ideas o crear texto previo el inicio de un trabajo.

El objetivo de una tormenta de ideas, es “hacer un listado” de todo lo que se nos ocurre esté relacionado con el tema elegido y que nos ayudará al momento de comenzar a escribir. Cabe mencionar que en esta técnica se debe establecer un tiempo de 10 minutos máximo, durante este tiempo se debe aprovechar escribir frases o palabras que se relacione con el tema elegido.

La noción de lluvia de ideas parte del hecho de ampliar la participación, democratizarla, a todos los presentes en el espacio en el cual la reunión o el evento se llevan a cabo. Esto es así porque se considera que muchas mentes, con sus particularidades, contribuyen mejor a la generación de ideas y de posibles proyectos, que una sola.

### **ANÁLISIS ESTRATEGICO:**

De acuerdo a Geilfus Frans (2009). El análisis estratégico consiste en recoger y estudiar datos relativos al estado y evolución de los factores externos e internos que afectan a la empresa, es decir, del entorno y de los recursos y

capacidades de la organización. Este análisis sirve para que la organización conozca en cada momento su posición ante su reto estratégico. Este análisis debe partir de la esencia de la propia empresa, plasmada en su misión y su visión sobre su posición en el mercado.

Esta técnica facilita la construcción de actividades específicas para mejorar el funcionamiento de una organización en un área determinada, que se necesite fortalecer sin perder de vista el objetivo de la misma.

En el campo de la gerencia social esta herramienta facilita la implementación de nuevas actividades para fortalecer las áreas débiles de una organización social, además está por sí sola no funciona pues necesita del apoyo del FODA, ya que de ahí parten las bases del análisis.

#### **FODA:**

Según, Mora Herwig Otoniel, FODA es una herramienta de análisis tipo “ventana”, que cuenta con dos ejes perpendiculares entre sí: Uno divide los aspectos internos y externos, mientras el otro divide lo positivo de lo negativo.

Las calificaciones que proporcionan esta herramienta son relativas al punto de vista utilizado. En realidad el criterio que determina estas calificaciones es en el fondo subjetivo, pero en eso radica precisamente la utilidad de las herramientas, en traducir la subjetividad con que cada quien ve la situación, a información compartida y válida, que pueda constituirse en la base de decisiones de la organización. En conclusión el FODA permite conocer a la institución desde su interior es como tomar una radiografía a la misma para poder fortalecerlos según sus padecimientos.

El FODA, como herramienta es útil en la solución de problemas organizacionales facilitando la implementación de nuevas estrategias de trabajo,

#### **PROYECTO:**

Es una unidad de trabajo básica para la planificación, que incluye actividades, monitoreo y evaluación; cabe mencionar que los proyectos surgen por una necesidad, es decir que es la respuesta de una demanda de un determinado grupo vulnerable que solo es determinada por un análisis situacional en la que se

detectan problemas y solo se logra la sostenibilidad mediante la participación de los beneficiarios.

Los proyectos son las respuestas a las necesidades sentidas de una población, encontradas con una serie de análisis realizada por una persona con especialidad en el campo social; constituidas por una serie de actividades que se desarrollan de manera coordinada con objetivos específicos medibles y alcanzables.

### **MARCO LOGICO:**

De acuerdo a Ortengren Kan (2005) Marco Lógico es una Herramienta de uso adecuado para el desarrollo de capacidades en “El esfuerzo de facilitar a individuos, grupos u organizaciones para que pueda identificar y hacer frente a los desafíos del desarrollo”. El Marco Lógico facilita el desarrollo de la ejecución de un determinado proyecto, tiene como propósito: Identificar problemas y necesidades en un sector de la sociedad.

En el campo de la gerencia social esta herramienta ha cobrado importancia en la ejecución de proyectos sociales, ya que permiten que las actividades se lleven a cabo de manera ordenada y coordinada, que a la vez facilite el cumplimiento de los resultados y alcanzar los indicadores establecidos.

### **RESULTADOS:**

Según Murray y Rossi (2007) lo definen de esta forma: El resultado es el efecto obtenido por las actividades con el grupo poblacional objetivo. Esto incluye varios tipos de efectos y se centran prioritariamente en la modificación de conocimientos, actitudes y prácticas del grupo poblacional intervenido. Además garantiza el propósito de las acciones en un determinado proyecto.

En los proyectos los resultados son todos los productos alcanzados en un proyecto después de su ejecución, puede ser resultado a corto, mediano y largo plazo, esto representa los esfuerzos realizados en equipo.

## **VIOLENCIA:**

Desde el punto de vista social, la violencia es considerada como un fenómeno social que obstaculiza la paz y la armonía de los países, donde no hay un control sobre ella. De acuerdo a Sevilla Anai define la violencia como “toda acción u omisión protagonizada por algún individuo transgredir contra la integridad emocional o espiritual de una persona, causando daño físico, psicológico, sexual, económico o social.

Según la revista SaveThe Children (2013). Es un comportamiento deliberado, que provoca, o puede provocar, daños físicos o psíquicos a otros seres, y se asocia, aunque no necesariamente, con la agresión, ya que también puede ser psíquica o emocional, a través de amenazas u ofensas. Algunas formas de violencia son sancionadas por la ley o por la sociedad, otras son crímenes. Distintas sociedades aplican diversos estándares en cuanto a las formas de violencia que son o no son aceptadas.

Otra definición muy clara es la intención de una persona de usar la fuerza física, verbal, o psicológica, o la combinación de ellas, con el deseo de poner fin a un conflicto. Esta violencia está presente dentro de la relación de dominio de un individuo hacia otro, empleando medios sutiles y/o evidentes para conseguir la apatía, sumisión, y anulación del otro.

Dado que la sociedad es cambiante y el ser humano gradualmente ha ido perdiendo sus valores y principios, la violencia se ha tipificado según las circunstancias donde se manifiesta.

## **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:**

Actualmente el respeto hacia las mujeres indígenas y no indígenas se ha perdido por múltiples factores entre algunas explicaciones se dice que: La sociedad Alta Verapacense ha venido alejándose del modelo ideal de una tierra de paz, continúa en descomposición en forma alarmante. Las comunidades rurales antes del siglo XXI, se encontraban aisladas e incomunicadas de la tecnología moderna, mantenía muy arraigadas sus costumbres, tradiciones y formas de vida pacífica basadas en su propia comunicación, lenguaje, código e interpretaciones, con la llegada de la televisión por cable, televisión satelital, internet inalámbrico,

comunicación por celulares y las salas de cine contribuyen a cambios en la cultura, el pensamiento de la juventud y los niños ha cambiado, es observable que se está despertando la morbo, el deseo sexual, la agresión, que viene a reafirmar las ideas del machismo.(Comité Ejecutivo de Justicia de Alta Verapaz 2012).

### **VIOLENCIA EMOCIONAL O PSICOLOGICA:**

Este tipo de violencia se manifiestas en diferentes lugares, puede ser el trabajo, familia, establecimiento etc. Consiste en la forma en que nos expresamos ante los demás.

Constituye una expresión de la relación de desigualdad entre hombres y mujeres. Es una afirmación de la superioridad del sexo masculino sobre el femenino, fundamentada en las relaciones de dominación; por tanto, es consustancial al machismo. Águila, Hernández y Blanck (2005).

Cualquier conducta física o verbal, activa o pasiva, que atente contra la integridad emocional de la víctima, en un proceso continuo y sistemático, a fin de producir en ella intimidación, desvalorización, sentimientos de culpa o sufrimiento (Mc. Allister, 2000).

Este tipo de violencia que siempre acompaña a las otras formas de violencia como la física o la sexual, está en las razones de emergencia y en las consecuencias. Puede ser el primer peldaño de la escalada de violencia, y en muchos casos tiene entidad y produce consecuencias destructivas por sí misma. (Velázquez Xbalanqué 2012)

### **VIOLENCIA FÍSICA**

Es el uso de la fuerza para dañar al otro con todo tipo de acciones como empujones, jaloneos, pellizcos, rasguños, golpes, bofetadas, patadas y aislamiento. El agresor puede utilizar su propio cuerpo o utilizar algún otro objeto, arma o sustancia para lograr sus propósitos.

Esta tipo de maltrato ocurre con menor frecuencia que la violencia psicológica pero es mucho más visible y notoria. El agresor, de manera intencional

y recurrente busca controlar, sujetar, inmovilizar y causar daño en la integridad física de la persona Velázquez Xbalanqué 2012).

### **VIOLENCIA SEXUAL O ABUSO SEXUAL:**

La violencia sexual es abusar de la intimidad de una persona, pero también actualmente la juventud se ha pervertido tanto hasta llegar a publicar la práctica sexual con su pareja a veces sin que el conocimiento de ella.

Se refiere en primera instancia a la violación, pero también incluye la burla, la humillación o el abandono afectivo hacia la sexualidad y las necesidades del otro. Además, está la celotipia y todo tipo de acciones, chantajes, manipulaciones o amenazas para lograr actos o prácticas sexuales no deseadas o que generen dolor.

Las relaciones sexuales frente a terceros y la utilización de objetos sexuales sin el consentimiento de la persona también se consideran formas de abuso sexual, que al igual que las demás, buscan el control, la manipulación y el dominio del otro (Enfoque de Igualdad 2014).

### **CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA ECONÓMICA:**

La violencia económica consiste en imponer la voluntad los recursos económicos o los bienes personales. Es decir que en este caso uno es el que maneja y administra la cuestión financiera del hogar, un ejemplo: es del hombre que no le da el gasto a su compañera de hogar.

Dentro de algunas características se encuentran las siguientes:

Rendir cuentas en todo lo que se gasta.

No se toma en cuenta sus opiniones para la toma de decisiones sobre gastos en el hogar.

Insuficiente dinero para los gastos básicos del hogar (alimentación, vestimenta, salud, buen ambiente para vivir y pago de servicios básicos)

Impedir a trabajar a la mujer para que pueda alcanzar su autonomía económica.

**PATRIARCADO:**

El patriarcado es la forma de dirigir el hogar, cuyo poder la tiene el hombre, quien toma las decisiones sobre los bienes materiales y económicos en la familia. Este se marca en las áreas rurales, donde la mayoría de mujeres no toman sus propias decisiones.

Águila, Hernández y Blanck (2005), en la revista mujeres se define, como el orden de poder, un modo de dominación, cuyo paradigma es el hombre. Aparece en la historia de diferentes formas y modos, ha variado en su estructura y funciones y se ha adaptado ante las presiones y demandas femeninas. Se basa en la suprema de los hombres y lo masculino, sobre la inferioridad de las mujeres y lo femenino. Implica que ellos tienen el poder en todas las instituciones importantes de la sociedad y que se priva a ellas acceder a él, aunque esto no significa que las mujeres no tengan ningún tipo de poder o que se les haya privado por completo de derecho y recurso.

**MACHISMO:**

Esta es una actitud que posee el hombre cuando le es dado poder en la familia, además es causa de la violencia en la familia, debido a esta actitud que poseen algunos hombres, mujeres sufren y son cohibidas de sus derechos en sus hogares.

En la revista mujeres (2005) es considerada como un fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres expresado con violencia, fuerza y ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres. La mujer comparte el machismo en la medida que no es consciente de las estructuras de poder que regulan las relaciones entre los sexos, contribuyendo así a mantener privilegios masculinos.

**GENERO:**

Conjunto de rasgos asignados a mujeres y hombres en una sociedad que son adquiridos en el proceso de socialización. Responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas que la

cultura asigna en forma diferenciada a mujeres y hombres. Es el modo de ser mujer u hombre en una cultura determinada. De ahí se derivan necesidades y requerimientos diferentes.

En este caso género se refiere a tanto hombres como mujeres que conviven en un mismo lugar que se caracteriza por su vestuario y personalidad.

### **DIVISIÓN DE TRABAJO POR GÉNERO:**

Esta consiste en que tanto hombre como mujer juegan diferente rol en la sociedad, es decir a cada quien le toca lo que le corresponde. Sin embargo en el hogar ambos deben trabajar unidos, ya que ambos comparten un mismo objetivo bajo un mismo techo.

El ser humano es racional por lo que el trabajo que le corresponde a la mujer en el hogar puede ser realizado por el hombre.

Es específica que cada cultura y época en particular. Es flexible y se puede adaptar a las condiciones cambiantes del hogar, de los recursos naturales, de la influencia de un proyecto de desarrollo, de los efectos de la educación y otros factores.

### **ENFOQUE DE GÉNERO:**

Forma de abordar la realidad con base en las variables sexo y género, al igual que en sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado. Permite visualizar y reconocer la existencia de jerarquía y desigualdad entre mujeres y hombres expresada en injusticia, subordinación y discriminación mayoritariamente hacia las mujeres.

Al hablar de enfoque de género permite visualizar la igualdad en tanto hombres como mujeres, ambos poseen los mismos valores en el momento de realizar ciertas actividades sociales, no se puede marcar diferencia entre ambos.

### **IGUALDAD DE GÉNERO:**

Según Águila, Hernández y Blanck (2005), Consiste en que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades y oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos. El

objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida. Para conseguirlo, a veces es necesario potenciar la capacidad de los grupos que tienen un acceso limitado a los recursos, o bien crear esa capacidad.

Todos los seres humanos son seres pensantes por lo que en la sociedad se debe tratar a todos por igual, de esta forma se logra una buena convivencia entre hombres y mujeres.

### **EQUIDAD DE GÉNERO:**

Se le conoce así por el equilibrio que debe de haber en mujeres y hombres, en justicia e igualdad social, esto permite agrupar a los seres humanos sin importar sus características o rasgos físicos.

Según la Secretaría de Educación Pública (2012). La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as)

### **PARTICIPACIÓN:**

El involucramiento de las personas en las diferentes actividades sociales a nivel comunitario permite la sostenibilidad de los proyectos, esta debe ir acompañada con voluntad e interés para lograr el éxito.

Hoy por hoy la participación ciudadana es importante en la toma de decisiones en todo los niveles, para ello es importante la educación para las personas sepan porque y para qué participan.

La participación puede definirse como el derecho humano tan importante como la libertad de expresión o de organización, significa que las personas forman parte de, estar involucrado en, decidir acerca de y mecanismo de inclusión social.

Se sitúa en un contexto de relaciones de poder como un proceso dinámico, que puede servir para potencializar cambios en los patrones de estructuras existentes.

### **PARTICIPACIÓN DE LA AUTORIDAD LOCAL:**

Guzmán María (2001), cita en su tesis la opinión de Leis, R. (2001), en el libro Metodología y Practica Trasformadora, explica la importancia de la participación de las autoridades locales en los procesos de capacitación, cuyo efecto es el fortalecimiento de capacidad o posibilidad de gestionar, planificar, negociar e incidir con diferentes autoridades gubernamentales y no gubernamentales y sobre todo son elementos importantes para multiplicar información e ideas en el proceso de desarrollo local.

Hoy por hoy el aprendizaje es reciproco, ya no es solo el facilitador el que conoce y enseña si no que todos aprenden a través de un proceso colectivo, de dialogo y de reflexión de la realidad.

### **PARTICIPACIÓN ACTIVA:**

En la revista Responsabilidad Social (2013) define la participación activa de una organización como el involucramiento en actividades que se realizan con un determinado fin, la cual debería surgir del reconocimiento de que la organización es una parte interesada en la comunidad y que tiene intereses comunes con ella.

La participación activa en los proyectos que se desarrollan en las comunidades contribuye en la sostenibilidad de la misma, además puede ayudar a promover niveles más elevados de bienestar dentro de la comunidad, se entiende como mejora de la calidad de vida de una población.

### **SENSIBILIZACIÓN:**

De Acuerdo a Beltrán y Pérez (2004), en su libro explica que la sensibilización es un proceso en el que interactúan dos personas, pero la otra en este caso el profesor o facilitador logra un contexto mental adecuado dentro del alumno, de manera que éste tenga conciencia clara de lo que ha de conseguir conocida como estado de meta, conozca su estado inicial de conocimientos,

conocida como estado de partida y se sienta sensibilizado para transformar el estado de partida en estado de meta. Para ellos necesita motivación, actitudes positivas y control emocional. El proceso de sensibilización, es decir que se necesita mucho tacto para lograrlo.

### **CONCIENTIZACIÓN:**

Bianco Gabriela indica que es aquella “acción cultural por la liberación”, propia de una acción educativa, que tiende a desmitificar la realidad y a preparar al hombre a actuar en la praxis histórica, en base a la cual la toma de conciencia emerge como intencionalidad y el hombre no es solamente un contenedor de cultura, sino, en el contexto dialectico con la realidad, deviene creador de cultura en un proceso de conocimiento activo, autentico y dinámico.

Para logra la concientización en las áreas rurales se necesita de mucha capacitación, en este caso una de las herramientas es la educación para lograr los cambios en la mentalidad de las personas en las actitudes que se quieren cambiar.

### **METODOLOGIA:**

Según Lic. Mendoza R. María del Carmen, en Trabajo Social, metodología es el camino que conduce al logro de determinados fines y objetivos, lo cual implica la aplicación de técnicas y herramientas. Esto le ha dado a la profesión una riqueza y una diversidad en su crecimiento que no todas las profesiones poseen.

Asimismo en este proceso están inmersos las fases, técnicas e instrumentos para llevar un ordenamiento lógico de lo que se pretende hacer en una determinada investigación o diagnostico sea esta institucional o comunitaria.

### **MONITOREO:**

José Sulbrandt (2,012). Indica, desde el punto de vista gerencial el monitoreo consiste en mantener actualizada la situación de las actividades de la organización, además identifica problemas y medidas de acción, sean estas:

reasignación de tareas, readecuación de calendario de actividades y revisión de recursos. En conclusión el monitoreo es una actividad que sirve para dar seguimiento permanente a procesos, programas y otros con el propósito de conocer si lo que se está ejecutando, se está desarrollando de forma adecuadas.

A diferencia de la evaluación, el monitoreo es periódico y sirve para conocer los avances en las acciones establecidas en el proyecto, permite conocer debilidades que obstaculiza el trabajo.

### **EVALUCACION:**

Proceso en el cual se determina el cumplimiento de metas, la efectividad y eficiencia de las actividades de las organizaciones, además se identifican medios para mejorar el desempeño. José Sulbrandt (2,012).

La evaluación de los proyectos permite conocer los avances alcanzados en la ejecución de las actividades, asimismo facilitan a realizar cambios en el camino para cumplir con el objetivo. Sin embargo para ello es importante hacer una evaluación previa, una intermedia y una final para ver lo cambios que se ha efectuado.

### **COORDINAR:**

Desempeñar funciones de vinculación para la integración de actividades con otras entidades que tienen objetivos similares para evitar la duplicidad de esfuerzos. Sulbrandt José (2,012).

La coordinación es una acción que facilita la duplicidad de esfuerzos en una actividad, a través de la conexión en los diferentes elementos que existe en una organización, cuyo elemento es la comunicación en todos los niveles para su funcionamiento.

### **DERECHOS COLECTIVOS:**

Son todas aquellas reglas o normas que protegen la vida de un pueblo o nación para el bienestar social, político, cultural y económico, las cuales son

inalienables desde la concepción del individuo. Dichos derechos protegen a los grupos étnicos, indígenas en contra de la exclusión y discriminación. La violación de cualquiera de estos derechos conlleva un castigo según lo establecido en la constitución política de la república.

Se refiere todos aquellos derechos y responsabilidades que tiene todo ser humano y que ejerce en sociedad y para poder hacerlo se necesita de otra persona. Dra. Rodríguez L. Alicia A (2004)

### **DERECHOS INDIVIDUALES:**

Los derechos individuales son todos aquellos que gozan los individuos ejemplo el derecho a la vida, salud, educación, libertad, expresión, etc. Estos están establecidos en la constitución política de la república y en la declaración de los derechos humanos. Cabe mencionar que los derechos de que cada país puede variar de acuerdo al desarrollo que esta ha logrado.

Son todos aquellos derechos que cada persona tiene o ejerce de forma individual, estos derechos están sujetos a responsabilidades también para poder exigir lo que como seres humanos nos merecemos. Dr. Rodríguez Alicia (2004).

### **INDICADORES:**

Son definidas como medidas cualitativas que permiten a verificar un proceso de programa o proyecto. Asimismo los indicadores son los que determinan lo que se va a medir.

Los indicadores son unidades de medidas que indican cuanto cambio se quiere lograr en la ejecución de un proyecto, tanto la evaluación debe ir de la mano con los indicadores, al final determinaran la calidad de las actividades, representadas en números o porcentajes.

En conclusión los indicadores son expresiones concretas y cuantificables cuyos valores nos permiten medir la idoneidad, la eficacia y la eficiencia de nuestro proyecto. Para evaluar correctamente es necesario concretarlos y explicitarlos desde el inicio, (Manual de Gestión Asociativo).

## **COMUNICACIÓN:**

Es un elemento importante mediante el cual el ser humano transmite información de una persona a otra, a través de signos lingüísticos, en otras palabras es el proceso de intercambio de ideas entre entidades y personas, constituida por un emisor y un receptor.

Constituye la base sobre la cual descansa el resto de las funciones comunicativas y sirve no solo para transferir información y entendimiento entre las personas y los grupos, sino también para unificar el comportamiento del grupo, que es el fundamento de una cooperación continua. Milena Marinsalda.

## **ESTRATEGIA:**

La estrategia son conjuntos de acciones bien planificadas para lograr un fin, en este proceso el ser humano pone en práctica su inteligencia y toda aquella habilidad, conocimiento que tiene para que sus acciones sean concretas y coherentes a la situación que desea cambiar. Las estrategias en el área social son para mejorar la condición o solucionar un problema encontrado.

De acuerdo a Castaño Germán (2013), se entiende por estrategia a la adaptación de los recursos y habilidades de la organización el entorno cambiante, aprovechando sus oportunidades y evaluando los riesgos en función de objetivos y metas.

## **MUJERES:**

El diccionario libre Wikipedia lo define como la persona del sexo femenino. Mujer también remite a distinciones de género de carácter cultural y social que se le atribuyen así como a las diferencias sexuales y biológicas. Mujer hace referencia a lo femenino y en el aspecto reivindicativo a la igualdad de derechos defendida por el feminismo.

La mujer en la sociedad juega un papel importante, ya que contribuye en la formación del individuo, por consiguiente hoy por hoy la mujer debe educarse para cumplir adecuadamente con su responsabilidad en el hogar.

**PROCESO:**

Son conjuntos de actividades que al fusionar con lógica entre sí se logra la transformación de una realidad a otra. Esto conlleva a pasos y etapas hasta alcanzar los resultados deseados.

En la Revista Mastermagazine, define el término: de Proceso suele estar asociado a distintas aserciones dependiendo el contexto que se le esté dando, lo cierto es que siempre tiene en común que se trata de tener un Punto de Partida, el cual es sometido a una especie de transformación, para luego obtener un Resultado específico, teniéndose en cuenta una serie de acciones que deben ser cumplidas para dicho fin.

**FAMILIA:**

La familia como unidad básica en la sociedad, Malde Iria lo define así: unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común que se supone duradero, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, en el cual existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia.

La familia no es la misma en nuestros días de lo que fue hace siglos atrás, su forma y estructura fue cambiando así como los tipos de organización familiar. Estos tipos de familia que se han sucedido a lo largo de la historia, determinan las diferentes etapas que caracterizan la evolución de la institución familiar.

Los grupos familiares comenzaron a existir en tiempos primitivos de la cultura humana, es decir, en la prehistoria. Allí los miembros de lo que podría llamarse familia, se alternaban parejas, sin criterios como los que rigen hoy en día. Esta fase en la historia de la familia podría llamarse como la de "promiscuidad", en virtud que no imperaba ningún tipo de ley, como la que rige hoy en relación al incesto. (Maldelria)

**PRINCIPIOS:**

Son las leyes naturales que son externas a nosotros y que en última instancia controlan las consecuencias de nuestros actos.

Son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano. Hace referencia a la conducta de cada ser humano, en todos sus círculos, en la familia, con sus amistades, en el trabajo, en su profesión.

**EJEMPLOS:**

La dignidad humana (Valor), el principio ético que deriva es el respeto a todo ser humano; merecemos respeto solo por el hecho de pertenecer a la especie humana.

Son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano. Hace referencia a la conducta de cada ser humano, en todos sus círculos, en la familia, con sus amistades, en el trabajo, en su profesión. Revista el Valor de la Honestidad (2012).

**VALORES:**

“Son cualidades propias de cada ser humano para acondicionar el mundo de nuestras vidas y poder vivirlas en cualquier tiempo y lugar. Con base en ellos decidimos como actuar ante las diferentes situaciones que se nos plantean en nuestras actividades diarias. (Revista el valor de la honestidad 2012)

Son cualidades propias de cada ser humano para acondicionar el mundo de nuestras vidas y poder vivirlas en cualquier tiempo y lugar. Con base en ellos decidimos como actuar ante las diferentes situaciones que se nos plantean en nuestras actividades diarias. (Revista el valor de la honestidad 2012).

**VICITMA:**

En el tema de violencia es la persona que sufre de daño o culpa por terceros, o algún miembro de la familia que puede causar daños psicológicos irreparables.

Es la persona agredida por algún individuo que puede ser de su familia o alguna otra persona fuera de la familia, que tiene derecho a que se le brinde medidas de seguridad para que se le mande protección inmediata tanto a ella como a la familia, puede darse en el proceso o cuando el caso lo amerite.

## **DENUNCIA:**

Es el acto de dar a conocer un daño causado por una persona para que sea castigado por las leyes que protege la vida del individuo.

De acuerdo a Médicos del Mundo, La denuncia es una declaración de conocimiento y, en su caso, de voluntad, por la que se transmite a un Órgano judicial, Ministerio Fiscal, o Autoridad con funciones de policía judicial la noticia de un hecho constitutivo de delito. Cualquier persona que tenga conocimiento de la perpetración de un delito, la víctima, un familiar, un testigo de hecho puede denunciar. El objetivo principal de la denuncia es el de establecer o avisar a una autoridad competente sobre el cometimiento de una falta o violencia en este caso.

## **MARCO LEGAL DE LA VIOLENCIA:**

Consiste en tres leyes que regula la protección de la víctima de violencia, sanciona al agresor y proporciona medida de seguridad. La necesidad misma ha impulsado la elaboración y cumplimiento de estas leyes para prevenir y sancionar conductas violentas que atentan contra la igualdad de trato, atención y bienestar de mujeres y hombre. Trilogía de Leyes (1996).

Las tres leyes que previene la violencia son:

**La primera consiste en la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, que constan de 13 artículos, a continuación se presentan:**

### **ARTICULO 1**

Cuando alguien de tu grupo familiar por algo que haga o deje de hacer, de manera directa o a través de otras personas o cosas, te causa daño o sufrimiento a tu cuerpo, a tus sentimientos o pensamientos y a tus bienes, dentro de tu casa o en otros lugares. Además es una violación a tus derechos como persona.

## ARTICULO 2

Para proteger tu vida, tu integridad, tu dignidad si sufres de algún tipo de violencia en tu cuerpo, en tu sexualidad, en tus sentimientos, en tus ingresos o bienes, especialmente si eres mujer, niña, niño, joven, anciana o anciano y si tienes alguna discapacidad, los juzgados de familia o de paz te otorgan una medida de seguridad, según sea la gravedad del caso.

## ARTICULO 3

Cualquier persona que sufre violencia en su familia, pero si no puede hacerlo, otra persona que tenga conocimiento de la situación. Además pueden denunciar las personas que te atienden en los servicios de salud, en la escuela, instituto o colegio, las asociaciones que protegen los derechos de las mujeres, las niñas o los niños y la familia. Si no has cumplido 18 años y sufres violencia por parte de tu papa, tu mama o un familiar que te cuida, el Ministerio Publico te debe proteger. Se puede hacer verbal, escrita con la ayuda o no de uno una abogada.

## ARTICULO 4

- a. En el Ministerio Público: Oficina de Atención Permanente, Oficina de Atención a la Víctima y Fiscalía de la Mujer.
- b. En la Procuraduría General de la Nación: Unidad de Protección de los Derechos de la Mujer.
- c. En las estaciones, subestaciones de La Policía Nacional Civil
- d. En los Juzgados de Familia y de Paz.
- e. En los Bufetes Populares de las universidades del país.
- f. En la Procuraduría de los Derechos Humanos.

Cualquier institución que reciba la denuncia debe enviarla antes de 24 horas al Juzgado de Familia.

## ARTICULO 5

Todas las instituciones que reciben denuncias deben registrarlas y enviarlas a Estadística Judicial, para evaluar que las medidas otorgadas protejan a las

personas que han sufrido violencia intrafamiliar y si no las protegen corregir los errores que se estén cometiendo.

#### ARTICULO 6

Los Juzgados de Paz de Turno atenderán tu denuncia por violencia intrafamiliar de forma urgente cuando sean horas de la noche, fines de semana, feriados, o no se encuentren las instituciones mencionadas en el artículo 4, cerca de donde tu vives.

#### ARTICULO 7

El Juzgado de Familia y el Juzgado de Paz, según la gravedad del caso pueden dar las Medidas de

Seguridad, siguientes:

Medidas en relación a tu casa:

1. Que el violentador salga inmediatamente de la casa, si se resiste, se utilizara el apoyo de la Policía Nacional Civil.
2. La Policía puede auxiliarte ingresando a tu casa en el momento en que se de la violencia y se arriesgue gravemente la integridad de tu cuerpo, tu sexualidad, tus emociones o sentimientos y tus ingresos y bienes.
3. Prohibirle al violentador entrar a tu casa, a tu lugar de trabajo o estudio.

Medidas sobre el cuidado de los hijos e hijas del violentador:

1. Si el violentador es quien te cuida, no podrá mas interferir en tu cuidado, crianza y educación.
2. Si eres menor de edad y te han violado sexualmente, quien lo hizo no tendrá derecho de visitarte o entrar a tu casa.
3. Si el violentador es tu papá o mamá y tú eres menor de edad, provisionalmente no podrá tenerte bajo su cuidado.

Prohibir al violentador que te amenace, intimide, te infunda temor a ti o a cualquier otra persona de tu familia.

Medidas que obligan a proveer alimentos y proteger los bienes:

1. Se te podrá fijar provisionalmente hasta el cincuenta por ciento de los ingresos del violentador o de acuerdo a las necesidades y posibilidades para que no te falte comida, casa, ropa, educación, salud, recreación, etc.

2. Embargar los bienes del violentador, para poder asegurar que proveerá a tus alimentos, los de tus hermanos/as y los de tu mamá.
3. El violentador deberá pagarte por los gastos que hayas realizado para recuperarte del daño que te han ocasionado, si ha destruido tus cosas, tu casa, o tus instrumentos de trabajo.
4. Hacer un listado de las cosas que están en tu casa, especialmente las que te sirven para vivir y para trabajar.
5. El uso exclusivo, por un tiempo determinado de las cosas de tu casa que te sirven para vivir y de tu casa.

Que la persona que te violenta no pueda usar y disfrutar de tus instrumentos de trabajo. Si tú has sido violentada y eres mayor de 60 años o tienes alguna discapacidad, el violentador no debe usar y disfrutar de las cosas que tú necesitas para valerte por ti misma e integrarte a la sociedad.

Medidas sobre el uso de armas por parte del agresor:

1. Prohibir que lleven o mantengan armas en tu casa, sobre todo si se utilizan para intimidarte, amenazarte o causarte daño a ti o a otras personas de tu familia.
2. Quitar las armas que el violentador tenga en su poder, aun cuando esté autorizado para usarlas.

Medidas para el violentador:

1. Que le violentador asista de manera obligatoria a programas de terapia y educativos.

#### ARTICULO 8.

No pueden durar menos de un mes ni más de seis meses, salvo de los casos de alto riesgo. Si estas se vencen y sigues en riesgo puedes pedir que se amplíe el plazo.

#### ARTICULO 9.

Si la violencia se da en más de una ocasión en contra tuya, la pareja del violentador, sus hijas e hijos o de otra persona de tu familia, esto puede ser considerado como una causa para pedir la separación o el divorcio.

#### ARTICULO 10.

La Policía Nacional Civil tiene la obligación de auxiliarte en casos de violencia intrafamiliar aunque tu u otra persona no lo solicite, haciendo lo siguiente.

b. Ayudándote y protegiéndote en el momento de la denuncia, aunque estés dentro de tu casa.

c. En caso de ser testigos del hecho deben detener al violentador y ponerlo a disposición del juez o jueza. d. Hacer un informe o parte policial sobre los hechos ocurridos en base a la información que le den familiares, vecinos u otras personas presentes, para que puedan servir de pruebas en un proceso judicial.

e. Quitarle al violentador las armas y los objetos utilizados para amenazarte o agredirte y ponerlos a la orden de la autoridad judicial que corresponde.

Si la Policía Nacional Civil no cumple con estas responsabilidades podrán ser sancionadas, solicitar que dejen su cargo o deducir responsabilidades penales.

#### ARTICULO 11

Existen otras leyes como el Código Civil, Código Procesal Civil y Mercantil, Código Penal, Código Procesal Penal, Ley de Tribunales de Familia y Ley del Organismo Judicial, que pueden aplicarse para resolver tu situación de violencia intrafamiliar.

#### ARTICULO 12.

El Estado a través de una instancia especial debe coordinar que el personal de los Juzgados, del Ministerio Público, de la Procuraduría General de la Nación, de la Policía Nacional Civil, del Ministerio de Salud, conozca sobre la violencia intrafamiliar, su gravedad y consecuencias, para poder atenderte de una mejor forma.

#### ARTICULO 13.

Esta instancia especial debe:

- Velar porque las autoridades y todo su personal se comporten de conformidad con las obligaciones de esta Ley.
- Sugerir medidas que fomenten cambiar leyes o conductas que toleren la violencia.

- Dar a conocer a las mujeres, las niñas, los niños, ancianas o ancianos a vivir libres de violencia,
- Diseñar programas de educación para eliminar prejuicios, costumbres y prácticas que dicen que las mujeres son inferiores a los hombres y por tanto se las puede violentar. Además programas que puedan hacer conciencia sobre estos problemas y las formas de resolverlos.
- Que los medios de comunicación hablen de la violencia intrafamiliar y sus formas de cómo eliminarla.
- Estimular la investigación y recoger estadísticas e información sobre las causas y consecuencias de la violencia intrafamiliar.
- Impulsar programas encaminados a proteger el derecho a una vida libre de violencia. El Estado también debe ocuparse del tratamiento y rehabilitación de los violentadores por ser una persona que ejerce violencia sobre otras personas de su familia y por ser parte de una sociedad violenta.

**La segunda Ley es contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, esta consta de 27 artículos:**

Artículo 1. 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 para que cuando ellas se encuentren en una relación de poder o de confianza con otra persona tanto dentro como fuera de su casa, él no las haga de menos, ni las violente física, psicológica, sexual, económicamente o las obligue de cualquier otra forma.

Sí, así es el Artículo 2, dice que esta Ley se aplica: Cuando sea dañado el derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia en diferentes formas, tanto dentro como fuera de su casa.

El Artículo 3, nos dice que es:

- Acceso a la información: Es que las mujeres que están sufriendo violencia puedan ser informadas y orientadas por las instituciones del Estado e instituciones privadas, en cuanto a su seguridad, protección, atención, apoyo legal y emocional necesarios para su recuperación integral, así como las indicaciones de los lugares en donde puede recibir esta atención.

- **Ámbito privado:** Comprende las relaciones con personas dentro de tu casa, tenidas relación durante diferentes etapas de tu vida, o hayas tenido hijos o hijas con él y te violenten. También incluye las relaciones de tus hijas con la persona que es ó fue tu pareja.
- **Ámbito público:** Comprende las relaciones que se tengan con diferentes personas de la iglesia, la colonia, el trabajo, la escuela, otros lugares diferentes a tu casa y ésta o estas personas te violenten.
- **Asistencia integral:** Es el derecho de las mujeres que sufren violencia, sus hijas e hijos, para recibir apoyo legal, emocional, médico, refugio, de trabajo, familiar o de tu colonia, la asistencia de un intérprete si tu idioma no es el Español, para que la violencia no siga pasando y puedan cambiar su condición de vida.
- **Femicidio:** Es cuando una mujer se encuentra en una situación de desventaja ante un hombre y este la mata de forma violenta, aprovechándose de su condición de ser mujer.
- **Misoginia:** Es el odio, desprecio o hacer de menos a las mujeres, por el hecho de ser mujeres.
- **Relaciones de poder:** Es cuando se controla o domina a las mujeres para someterlas y discriminarlas.
- **Resarcimiento a la víctima:** Son todas las acciones que se tomarán para acercar a las mujeres que han sufrido violencia, a la condición en que estaría si no hubiera sido violentada. Implica una reparación económica, médica, psicológica, moral y social.
- **Víctima:** Es la mujer de cualquier edad a quien se le ocasiona cualquier tipo de violencia.
- **Violencia contra la mujer:** Todo lo que se hace o se deja de hacer a una mujer, que el resultado de ello provoca daño o sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico, en el momento en que lo sufren o a través de los años, así como las amenazas que reciba para aguantar esa violencia y el no vivir en libertad.
- **Violencia económica:** Todo lo que se hace o se deja de hacer y que tiene como consecuencia que la mujer no pueda usar, disfrutar, disponer y acceder a

los bienes que por derecho les correspondan por matrimonio, unión de hecho, herencia, o haberlos comprado, así como los instrumentos necesarios para su trabajo, sus documentos personales, valores y otros recursos económicos que posea.

☐ Violencia física: Toda violencia que se cometa en contra del cuerpo de las mujeres usando la fuerza, objetos, sustancias o armas, que les causan daño, sufrimiento físico, lesiones o enfermedades.

☐ Violencia psicológica o emocional: Son todas las acciones, amenazas o violencia que se cometen en contra de las mujeres, de sus hijas e hijos o sus familias (padres, madres, abuelos, abuelas, tíos, tías, primas, primos, hermanos, hermanas, sobrinos, sobrinas, suegros, suegras, cuñados y cuñadas) para controlarlas, despreciarlas, insultarlas, lastimarlas, causarles tristeza, depresión o cualquier otro daño o sufrimiento psicológico o emocional.

☐ Violencia sexual: Es toda la violencia física y emocional que las mujeres sufren para quitarles la libertad y seguridad en su desarrollo sexual, incluyendo la humillación sexual, la prostitución forzada, no permitiéndoles usar métodos de planificación familiar naturales y artificiales, así como utilizar otros medios para protegerse de las infecciones de transmisión sexual.

☐ Artículo 4. El estado de Guatemala en base a los compromisos internacionales que tiene debe realizar de urgencia nacional y de interés social, por medio de la institución que dirige las políticas sobre prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y femicidio, coordinará entre todas sus instituciones, desarrollar campañas para evitar que la violencia contra las mujeres se siga dando.

☐ Sí es el Artículo 5 Acción Pública, establece que cuando una persona cometa uno de los delitos que aquí se mencionan, debe ser investigado y castigado, aunque la mujer que haya sufrido violencia no esté en condiciones de participar en el proceso; porque el Estado debe proteger a la población.

Es calificado como delito de Femicidio. El Artículo 6. Femicidio, establece que el delito de femicidio es cometido por hombre que considera que es superior a la mujer, y le causa la muerte, por el hecho de que ella es mujer, pero además

aprovechándose de: a) No haber podido tener o volver a tener una relación de pareja o de intimidad con ella, b) cuando él la mata, y él era su pareja, su familiar, convivía con ella, era su amigo, novio, compañero de estudio o de trabajo, o era una persona cercana o de confianza para ella, c) haber violentado a la mujer con anterioridad y varias veces, d) por prácticas o ritos grupales usando o no armas de cualquier tipo, e) despreciar al cuerpo de la mujer para satisfacer sus instintos sexuales, mutilando los genitales o el cuerpo de la mujer, f) por odiar a la mujer, g) por matarla en frente de las hijas o hijos de ella, y, h) haciendo otros actos que establece el Artículo 132 del Código Penal.

La persona que haya cometido este delito será sancionada con pena de prisión de veinticinco a cincuenta años, la que no podrá reducirse por ningún motivo ni gozar de otras medidas que sustituyan la prisión.

Si, esto lo explica, el Artículo 7. Violencia contra la mujer, menciona que comete el delito de violencia contra la mujer tanto dentro como fuera de su casa, el hombre que ejerza violencia física, sexual o psicológica en contra de la mujer, aprovechando: a) Haber querido durante mucho tiempo o de forma insistente una relación de pareja o de intimidad con la víctima. b) cuando él la violenta, él era su pareja, su familiar, convivía con ella, era su amigo, novio, compañero de estudio, de trabajo, en la iglesia, era una persona cercana o de confianza para ella, c) por prácticas o ritos grupales usando o no armas de cualquier tipo, e) despreciar al cuerpo de la mujer para satisfacer sus instintos sexuales, mutilando los genitales o el cuerpo de la mujer, f) por odiar a la mujer.

El hombre que comete delito de violencia física o sexual contra una mujer será sancionado con prisión de cinco a doce años, de acuerdo a lo grave que resulte el delito y sin dejar de lado otros delitos que pudo haber cometido, por los cuales también deba ser juzgado.

El hombre que cometa el delito de violencia psicológica o emocional contra una mujer será sancionado con prisión de cinco a ocho años, de acuerdo a lo grave que resulte el delito sin dejar de lado otros delitos que pudo haber cometido y por los cuales también deba ser juzgado.

También es considerado un delito, y el Artículo 8. Violencia económica, acuerda que este delito lo comete un hombre contra una mujer dentro o fuera de su casa cuando: a) Le quite la libertad de disponer de sus bienes, su dinero, o sus valores, que le corresponden por derecho, dentro de su familia, o los derechos obtenidos a través de un trabajo del cual reciba un pago y los demás beneficios laborales.

b) La obligue a firmar documentos que no le permitan a ella gozar de sus bienes, o que arriesguen sus bienes, o que le quiten a él la responsabilidad de proveer a ella lo que necesite, c) Le destruya o esconda a ella sus documentos personales, de sus propiedades, sus bienes, sus objetos personales y de trabajo indispensables para sus actividades diarias, d) someta la voluntad de ella por medio del abuso económico al no cubrir sus necesidades básicas y las de sus hijas e hijos, e) la violente psicológica, sexual o físicamente para controlar sus ingresos y el uso que hace del mismo.

Lo sancionaran con prisión de cinco a ocho años, sin dejar de lado otros delitos que pudo haber cometido y por los cuales también deba ser juzgado.

El Artículo 9, dice que en este tipo de delitos de violencia física, psicológica, sexual o económica que cometan en contra de las mujeres no podrá decirse que fue porque es la costumbre o tradición del lugar, de la comunidad, de la familia, de la casa o porque es una práctica religiosa para excusarse y no asumir la culpa de la violencia que él ejerce, consiente, promueve o provoca.

Con la sola denuncia del hecho de violencia dentro de su casa, el juez que la conozca deberá dictar las medidas de seguridad a que se refiere el artículo 7 de la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, pudiéndose aplicar a la mujer que sea víctima de los delitos establecidos en la presente ley, aún cuando el agresor no sea su pariente.

Si, el Artículo 10, habla de que estas son consideradas como, Circunstancias Agravantes, y que se deben analizar de acuerdo a: las circunstancias personales de quien violenta; las circunstancias personales de la víctima; la relación entre la víctima y el violentador; quien cree que la mujer es de su propiedad, que es superior a ella; en relación al contexto del hecho violento y al daño producido a la

víctima; en relación a los medios, formas utilizados para violentar y al daño que esta violencia produce.

Bueno, el Artículo 11, habla del Resarcimiento a la víctima, esto significa reparar a las personas que han sufrido estas violencias, según el daño que se les ha causado y al grado de culpabilidad del violentador. Sin embargo esto tampoco puede ser usado por la víctima como un motivo para enriquecerse. Esta forma de reparación será ordenada por el o jueza que conozcan del caso concreto. Y si la víctima fallece, esta reparación les corresponde a sus familiares en el orden que la ley establece.

Responsabilidad, en cumplimiento a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos aceptados y ratificados por él, asume la responsabilidad por toda acción u omisión que cometan las personas que trabajen para él y que dificulten, retrasen o se nieguen a dar cumplimiento a las penas que cada violentador debe pagar por cada violencia que ha cometido.

Si estas personas actúan así, se les pueden iniciar procesos para penarlos por cometer delitos, pero también con procesos administrativos y civiles.

El Artículo 13. Derechos de la víctima. Contempla que es obligación del Estado garantizar que la mujer que sufre violencia reciba: a) información, b) apoyo para ella sus hijos e hijas de los servicios, de emergencia, de apoyo, refugio cuando no tiene donde ir, de recuperación. Y si las personas que trabajan para instituciones del Estado sin ningún motivo niegan o retrasan la entrega de información y de todos los apoyos necesarios que una mujer violentada necesita para llevar un proceso, deben ser sancionados desde sus mismas instituciones por el mal trabajo que realizan, por parte de la administración de esas instituciones, pero además puede hacerse por la vía civil y penal, es decir de delitos, según cada caso.

Aunque ya se cuenta con algunos servicios, es necesario fortalecerlos, por eso el Artículo 14. Fortalecimiento de las dependencias encargadas de la investigación criminal, menciona que el Ministerio Público para cumplir con las obligaciones que esta ley le establece debe crear la Fiscalía de Delitos contra la Vida e Integridad

Física de la Mujer, la cual debe especializarse en la investigación de los delitos creados por esta ley. De igual forma, el Artículo 15. Creación de los órganos jurisdiccionales especializados, establece que la Corte Suprema de Justicia debe implementar juzgados especializados para conocer los delitos establecidos en esta ley, lo que funcionaran todos los días del año y veinticuatro (24) horas, pero que además también conocerán de estos delitos los juzgados del ramo penal.

Artículo 16. Centros de Apoyo Integral para la Mujer Sobreviviente de Violencia. Es obligación del Estado garantizar el acceso, pertinencia, calidad, los recursos financieros, humanos y materiales, para el funcionamiento de los Centros de Apoyo Integral para la Mujer Sobreviviente de Violencia. Será la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia intrafamiliar y en Contra de la Mujer – CONAPREVI- quien impulsará su creación y dará acompañamiento, asesoría y monitoreo a las organizaciones de mujeres, especializadas, que los administren.

El Artículo 17. Fortalecimiento institucional, menciona que la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y en Contra de la Mujer – CONAPREVI-es el ente que coordina, asesora e impulsa las acciones necesarias para reducir la violencia que se da dentro de las familias y la que se da en contra de las mujeres. Además el Estado es responsable de hacer que duren muchos años, y no solo la CONAPREVI, también la Defensoría de la Mujer Indígena - DEMI-, la Secretaría Presidencial de la Mujer-SEPREM-, el servicio de asistencia legal gratuita a víctimas que presta el Instituto de la Defensa Pública Penal y otras organizaciones no gubernamentales que atienden la violencia que las mujeres sufren.

El Artículo 18. Capacitación a funcionarios del Estado, menciona que en la puesta en marcha del Plan Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y Contra la Mujer -PLANOVI-, la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y en Contra de la Mujer -CONAPREVI- y otras organizaciones de sociedad civil les corresponde asesorar, dar seguimiento y verificar que se cumplan las actividades de formación y capacitación sobre violencia contra la mujer y con pertinencia étnico-cultural, dirigidos a trabajadores

del Estado, con especial énfasis en la Policía Nacional Civil, agentes/as del Ministerio Público, Jueces y Juezas encargados de la aplicación de esta ley.

El Artículo 19. Asistencia legal a la víctima, establece que el Estado tiene obligación de dar asistencia legal en forma gratuita a la mujer que sufre violencia o a sus familiares, y que debe dar los servicios de una abogada o abogado defensor público, para garantizar que ella ejerza sus derechos.

Si, el Artículo 20. Sistema nacional de información sobre violencia en contra de la mujer. Menciona que con la información que debe remitir el Organismo Judicial, el Ministerio Público, la Procuraduría General de la Nación, la Institución del Procurador de los Derechos Humanos, La Policía Nacional Civil el Instituto de la Defensa Pública Penal, los Bufetes Populares y cualquier otra institución que conozca de los delitos establecidos en la presente ley, deben remitirle al Instituto Nacional de Estadística –INE- indicadores e información estadística, para lo cual el INE debe crear un Sistema Nacional de Información sobre Violencia contra la Mujer.

Toda ley necesita contar con un presupuesto suficientes para que sea aplicada, por lo que el Artículo 21. Asignaciones presupuestarias, determina que el Ministerio de Finanzas Públicas deberá asignar cierta cantidad de dinero dentro del Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, para el cumplimiento de la ley, para que: a) el Ministerio Público pueda crear la Fiscalía de delitos contra la vida e integridad física de la mujer, b) fortalecer al Instituto Nacional de Ciencias Forenses -INACIF- quien realiza los peritajes forenses, c) que la Corte Suprema de Justicia pueda crear los Juzgados especializados para el conocimiento de los delitos contra la vida e integridad física de la mujer, d) fortalecer el funcionamiento de la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y en Contra de la Mujer -CONAPREVI-, e) Implementar el Plan Nacional para la Prevención y la Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y contra la Mujer -PLANNOVI-, f) fortalecer el servicio de protección a sujetos procesales y personas vinculadas a la administración de justicia penal, g) fortalecer el Instituto de la Defensa Pública Penal para la prestación del servicio de asistencia legal gratuita.

Los Artículos 22 y 23. Transitorios, Dispone que mientras la Corte Suprema de Justicia, crea los Juzgados especializados para el conocimiento de los delitos contra la vida e integridad física de la mujer, lo cual debe hacer en un plazo de un año a partir de la vigencia de esta Ley y en toda la República progresivamente... Y debe designar los juzgados a donde se van a enviar los expedientes que contengan delitos de violencia contra las mujeres. Asimismo que el Ministerio Público en tanto no haya implementado la Fiscalía de Delitos contra la Vida e Integridad Física de la Mujer el Fiscal General y Jefe del Ministerio Público debe establecer que Fiscalías deben de conocer. El Fiscal también tendrá un año para crear estas Fiscalías.

Si, el Artículo 24, manda a reformar el Artículo 2 del Decreto Número 70-96, Ley para la Protección de Sujetos Procesales y Personas Vinculadas a la Administración de Justicia Penal, el cual ahora establece que: “Artículo 2. Objeto. El servicio de protección tiene como objetivo proporcionar protección a funcionarios y empleados del Organismo Judicial, de las fuerzas de seguridad civil y del Ministerio Público, así como a testigos, peritos, consultores, querellantes adhesivos, mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos, así como otras personas que estén expuestas a riesgos por su intervención en procesos penales. También a periodistas debido a su función informativa.”

Si, las que deben ser consideradas al mismo tiempo de esta ley, para conocer, investigar y sancionar un delito de violencia contra las mujeres, y el Artículo 25. Supletoriedad, establece que el Código Penal; Código Procesal Penal; Ley del Organismo Judicial; Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer; Ley de Desarrollo Social; Código Civil; Código Procesal Civil y Mercantil, así como las modificaciones y reformas a todas las leyes antes señaladas deben consultarse para poder aplicar las medidas o sanciones que correspondan a cada Delito.

Pero además el Artículo 26. Fuentes de interpretación, agrega que lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala, en especial la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir,

Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, son fuentes de interpretación de esta Ley.

Por último el Artículo 27, manda a anular todas las leyes o reglamentos que se opongan a lo establecido en esta ley.

En el Artículo 28, la Vigencia de la Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra las mujeres está vigente 8 días después de ser publicado en el Diario oficial.

**La tercera consiste en la Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas. Esta consta de 70 artículos:**

Esta ley contempla de una manera diferente la comisión y sanción de estos delitos, los que te queremos compartir.

Esta ley complementa y actualiza el marco jurídico penal, por lo que realiza reformas legales, crea nuevos delitos, modifica delitos ya existentes y desarrolla el derecho de la niñez contra el abuso, explotación y violencia.

El Artículo 1, contempla que la ley tiene por objeto prevenir, detener, penar y erradicar la violencia sexual, la explotación y la trata de personas, la atención y protección de las personas que han sido víctimas de un delito sexual y reparar los daños que estos hechos le han provocado.

La Ley contra la violencia sexual, la trata y explotación de personas en el Artículo 2, considera la necesidad de establecer los siguientes PRINCIPIOS que deben estar vigentes si tú has sido víctima de un delito sexual:

- a. Confidencialidad: para proteger tu vida privada, tu identidad y guardar en secreto la información que has proporcionado.
- b. Protección especial: para proteger, atendiendo tus necesidades, garantizando tu seguridad y que vuelvas a disfrutar de tus derechos.
- c. No Re victimización: evitar en todo proceso que se realice acciones u omisiones que lastimen tu cuerpo, emociones y sentimientos, realizando preguntas de forma inadecuada o sin prestar la atención debida.
- h. Información: se te debe brindar toda la información sobre tus derechos, los servicios disponibles, el procedimiento de refugio, la búsqueda de tu familia y la situación en tu país de origen, si te encuentras lejos de él.

i. Proyecto de vida: para que puedas mantener tu plan de vida, se te deben brindar todos los medios necesarios para eliminar toda situación que te haga daño.

j. Celeridad: los procedimientos que esta Ley establece, deben realizarse con especial atención, importancia y de forma rápida.

k. Presunción de minoría de edad: Cuando no se pueda probar o exista duda que eres menor de edad, o que tus documentos de identificación (cedula, DUI o pasaporte) sean veraces se supondrá que eres menor de edad.

l. Restitución del ejercicio de derechos: Se considera que esto se ha alcanzado, cuando hayas recuperado el ejercicio de todos los derechos que te han sido amenazados o violados, así como la recuperación de tu condición física y emocional.

El Artículo 3, establece que esta ley debe entenderse y aplicarse juntamente con todos los principios que antes mencionamos; los principios de legalidad, igualdad, seguridad, justicia, otras leyes, convenios internacionales que se relacionen con esta ley y hayan sido aceptados por Guatemala. Todo lo que no esté considerado en esta ley, se deberá aplicar la legislación penal y procesal penal.

Así es, en el Artículo 4, crea la Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, que depende de la Vicepresidencia de la República, funcionará según su reglamento, la dirige el Secretario Ejecutivo que deberá ser nombrado por el Vicepresidente de la República.

Pero además en el Artículo 5, establece que la Secretaria tiene las siguientes atribuciones: a) Orientar y recomendar a las distintas instituciones del Estado la realización de actividades dedicadas a la lucha contra la violencia sexual, explotación y trata de personas, b) recomendar a las distintas instituciones del Estado la aprobación de normas o procedimientos relacionas con la violencia sexual, la explotación y trata de personas que estén bajo su responsabilidad, c) realizar un seguimiento y estudios de las consecuencias de su aplicación y si no funcionan recomendar su reorientación, d) diseñar y llevar a cabo en todo el país acciones, planes, programas e información constante, haciendo conciencia, tomando en cuenta si las personas son hombres o mujeres, sus edades, culturas, etnias, idiomas y situaciones de riesgo en cada comunidad o a región del país, e)

trasladar los planes, programas, proyectos e iniciativas que apruebe a la Comisión Nacional de la Niñez y Adolescencia, f) promover el desarrollo de estudios para descubrir, medir, examinar los factores que facilitan la violencia sexual, la explotación y la trata de personas, por ejemplo: las políticas y procedimientos de las personas que van de un país a otros, g) para brindar protección internacional, promover la integración y ejecución de acuerdos entre dos o más países, h) impulsar la creación y funcionamiento de los registros necesarios para actualizar la información sobre trata de personas, i) a consecuencia de sus funciones, denunciar los hechos de los que tenga conocimiento y que son delitos o faltas, j) impulsar, en donde corresponda, procesos de capacitación, actualización y especialización, relacionada con la prevención, protección, atención y penas contenidas en esta Ley, k) coordinar actividades y proyectos con las instituciones estatales, quienes podrán colaborar con la Secretaría, en lo que se les solicite, y, l) crear comités departamentales en el marco de sus acciones, políticas y objetivos.

Además en el Artículo 6. Comisiones, se establece que la Secretaría se encargara de que esta Ley y las políticas y planes relacionados con la misma se cumplan, y que para ayudarse en esta responsabilidad debe crear o reconocer comisiones integradas por instituciones estatales y de sociedad civil relacionadas con la violencia sexual, explotación y trata de personas.

La prevención, protección y atención, son muy importantes, ya que en la ley se establece el compromiso de buscar formas para prevenir la violencia sexual, explotación sexual o trata de personas.

El Artículo 7, considera que la Prevención, es toda acción realizada que evita por todos los medios, que se de la violencia sexual, explotación sexual y la trata de personas, atendiendo directamente sus causas o los riesgos en que pone a las personas que la sufren.

Ah, también, en el Artículo 8. Establece que la protección que se te debe brindar por parte de las autoridades responsables sea rápida, completa y efectiva para que puedas tener oportunidad de recibir medidas administrativas y judiciales que eviten que se repitan la o las cosas que te amenazan, limitan o viola tus derechos, así como la forma de cómo estos derechos te sean devueltos. Todas estas

autoridades, bajo su propia responsabilidad, deben iniciar sin que nadie se los pidan todos los procedimientos administrativos y judiciales para garantizar tu protección.

Establece en el Artículo 9, la Atención, es la pronta, completa y efectiva forma de trabajo para que las autoridades responsables garanticen tu recuperación física y emocional, así como la posibilidad de que estés con tu familia , tus amigas , amigos o personas cercanas, considerando tu edad, género, si eres hombre o mujer y tu identidad cultural. En los programas de atención se te debe consultar, tomar en cuenta tus opiniones, hacer todo lo necesario para que puedas participar según tu edad y madurez principalmente si eres menor de edad.

Es algo muy importante que debemos aprender; el Artículo 10 establece que esta Ley, considera víctima a la persona o grupo de personas que hayan sufrido un daño en su cuerpo, en sus emociones, sentimientos, en sus cosas o dinero, que sus derechos fundamentales se hayan violentado, como resultado del delito cometido en su contra. También incluye a la familia o personas cercadas que estén a cargo o que colaboren brindando información, colaboración y que pueden a causa de esto sufrir daños, riesgos o peligros.

En el Artículo 11, se establece que tus derechos son: a) mantener en secreto tu nombre, dirección y todos tus demás datos y los de tu familia, b) tu recuperación física, emocional y de tu vida diaria, c) tu relación con tu familia, d) la orientación legal y técnica con ayuda de una persona que hable y traduzca tu idioma, para garantizar en la atención y protección, que comprendes toda la información que recibas; si necesitas un hogar de protección o abrigo, también se te comprenda, y que si eres menor de edad, la Procuraduría General de la Nación te asigne un abogado, e) si eres extranjera o extranjero y has sido víctima de un delito de trata, puedas permanecer en Guatemala durante el proceso de atención, f) la reparación completa, según el daño que se te ha causado, g) la protección y devolución de tus derechos amenazados, restringidos o violados, y , h) cualquier otra acción que tenga por objeto la protección y adecuado desarrollo de tu personalidad, integridad y tus derechos humanos. Todos estos derechos se aplican juntos, no puedes renunciar a ellos ni dejar de gozar de uno o de otro.

Que cuando tu vives una situación de violencia sexual, explotación sexual o Trata de Personas que se consideran como un delito, hay derechos fundamentales que se te violentan, los cuales se deben restituir o volver a garantizar, es por eso que el Artículo 12, establece que los derechos que se deben reparar, proteger o garantizar, son: la vida, la integridad, la salud, la educación, una condición de vida adecuada, la convivencia familiar, la recuperación emocional, la capacitación técnica, la recreación y todos aquellos derechos que son reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes, tratados y convenios internacionales vigentes en el país.

Si, con todo lo que hemos conversado tu consideras que has sido víctima de un delito, el Artículo 13, establece que si sospechas o confirmas la amenaza, limitación o violación de cualquier derecho que hemos señalado en esta Ley, se debe denunciar inmediatamente ante cualquier autoridad responsable, por ejemplo: Agencia Fiscal del Ministerio Público, Estación o Subestación de la Policía Nacional Civil, Hospital o Centro de Salud. Si tú eres menor de edad la Procuraduría General de la Nación, Procuraduría de los Derechos Humanos y Juzgados te pueden ayudar. No te preocupes la denuncia es presentada bajo condición de secreto y privacidad.

Existen en Guatemala, procedimientos que permiten saber cuando las personas entran o salen del país, a esto se le llama Controles Migratorios, y el Artículo 14, se establece que aunque las personas tengan la libertad de entrar y salir del país, las autoridades encargadas de esos Controles deben: a) Hacer todos los esfuerzos necesarios para prevenir y detectar cuando las personas, principalmente, mujeres, adolescentes y niñas estén siendo utilizadas para el comercio sexual o trata de personas, b) revisar que los papeles que identifican a las personas cuando van de viaje como la cédula, el documento único de identificación o pasaporte y del vehículo, o forma en que se movilizan sean verdaderos, c) estar seguros o seguras de la relación que hay cuando un niño o niña viajan con una persona adulta, d) buscar información para saber que hacen las personas que trasladan a otras personas de un país a otro y que son autores del delito de Trata de personas , por donde se transportan, qué relación existe

entre ellas o si hay grupos que las ayudan y cualquier otra forma de informarse para saber quiénes se dedican a esto.

En el Artículo 15, se establece la necesidad de brindar información a las instituciones encargadas, para que cuando el Ministerio Público conozca a una persona que ha sufrido uno de los delitos que establece esta ley, le debe informar la forma de cómo protegerla, la orientación y ayuda que se le pueda dar. Si la persona es menor de edad, el Ministerio Público se lo debe comunicar rápidamente al Juzgado de la Niñez y la Adolescencia para que sea protegida. Si la persona no es guatemalteca se debe dar aviso al consulado del país donde ella vive.

A todos los pasos que se deben dar para regresar a una persona al país donde vive si no es de Guatemala, se llama repatriación, y el Artículo 16, establece que las personas víctimas de trata, deben volver a su país únicamente, después de haber hablado oficialmente con los representantes de su país de origen, quienes la deben proteger. El Estado de Guatemala arreglará todo lo necesario para que la persona regrese, solicitando a las autoridades de su país apoyo para pagar los gastos, sin perjudicar el derecho de la persona a ser recibida o a establecer su residencia ahí.

Que cuando sean personas menores de edad es la Procuraduría General de la Nación, en calidad de representante legal de ellas o ellos quienes se encargaran de todo el proceso y que también el Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de sus consulados, brindara asistencia legal y protección a las y los guatemaltecos víctimas de trata de personas que se encuentren fuera de Guatemala.

El Artículo 17, refiere que el Ministerio de Relaciones Exteriores deberá trabajar con los representantes de los países de origen de las víctimas de trata de personas, para lograr su regreso de manera ordenada y segura, respetando sus derechos humanos, seguridad y el estado de cualquier procedimiento legal relacionado con el hecho que le generó su condición de víctima. Es importante mencionar que se les debe prestar atención en salud y psicológica que garanticen su bienestar y permanencia en el país durante el tiempo que sea necesario. Cuando se considera que es seguro que la persona víctima de trata pueda volver

a su país se debe de hacer inmediatamente, el Ministerio de Relaciones Exteriores proveerá los documentos de viaje o autorización necesarios si ella carece de los mismos.

Hay varios, te los puedo compartir, según lo que establece el Artículo 18, El Ministerio de Relaciones Exteriores deberá garantizar como mínimo los siguientes: a) el acompañamiento y orientación que las instituciones responsables deben brindar, b) el efectivo resguardo de la integridad, privacidad, recuperación física, emocional y social de las víctimas de trata, coordinando con los Centros de Atención Integral, c) colaborar para que se puedan establecer comunicación con parientes o personas conocidas en su país que le permitan su regreso, y d) garantizar la protección y atención durante y después del regreso a su país de origen coordinando con las autoridades migratorias, consulados e instancias de protección.

Esto se propone realizarlo a través de protocolos, y para ello el Artículo 19, delega a la Secretaria de Bienestar Social y el Ministerio de Relaciones Exteriores, para que los elaboren y revisen la ejecución del Protocolo Interinstitucional para la Protección y Atención a Víctimas de Trata de Personas y el Protocolo interinstitucional para la Repatriación de Víctimas de Trata. Deben tomar en cuenta las opiniones y los deseos de la víctima si no regresa a su país.

¡Sí! Además establece cuales son los delitos sexuales y las penas que las personas que los cometen deben cumplir. A este apartado de la Ley se le llama “DE LAS PENAS Y LOS DELITOS DE VIOLENCIA SEXUAL, EXPLOTACIÓN Y TRATA DE PERSONAS” el cual modifica códigos existentes en Guatemala, tal como el Código Penal y el Código Procesal Penal.

Vamos a ver cuáles son estas adiciones, modificaciones o nuevos delitos:

Artículo 20. Adiciona al Artículo 51 del Código Penal (que se refiere a la no modificación, reducción o sustitución de las penas impuestas a personas que hayan cometido un delito), el numeral 6º, que menciona que a los condenados por los delitos de violación, agresión sexual o violación con agravación de la pena no se les podrá cambiar, reducir o sustituir la pena impuesta. (Código Penal, Decreto

Número 17- 73 del Congreso de la República). Esto se propone realizarlo a través de protocolos,

Artículo 21. Adiciona al Artículo 107 del Código Penal (que se refiere a las condiciones que deben darse para que las responsabilidades penales de quien haya cometido un delito ya no tengan efecto), el numeral 5º, menciona que por el transcurso del doble del tiempo de la pena máxima señalada para los delitos de violación, agresión sexual o violación con agravación de la pena la responsabilidad penal prescribe. (Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República).

Artículo 23. Crea el Artículo 150 Bis del Código Penal, denominado Maltrato contra personas menores de edad, establece que la persona que realiza cualquier acto o deja de realizarlo y producto de esto se provoca en otra persona menor de edad o que presenta incapacidad de voluntad o conocimiento, un daño en su cuerpo como golpes, mordidas, patadas, u otros , daño emocional o en sus sentimientos por medio del maltrato verbal, en su salud con una enfermedad o ponga al o a la menor en grave riesgo de padecer una enfermedad, deberá ir a la cárcel por un período de dos a cinco años, y que esto no le quita la responsabilidad de que le puedan aplicar otras sanciones porque se considera que ha cometido otros delitos. (Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República)

Artículo 24. Modifica el Artículo 151 del Código Penal. Contagio de infecciones de transmisión sexual, establece que la persona que tiene una infección de transmisión sexual, expone a otra y se la transmite, deberá ir a la cárcel de dos a cuatro años, y que si este se lo hace a una persona menor de edad, que no tenga capacidad en su voluntad o conocimiento, estos años de cárcel se pueden aumentar en dos terceras partes. (Código Penal, Decreto Número 17- 73 del Congreso de la República).

Artículo 25, crea el Artículo 156 Bis del Código Penal. Empleo de personas menores de edad en actividades laborales lesivas a su integridad y dignidad, establece que quien ponga a trabajar a personas menores de edad en actividades que los pongan en riesgo o peligro, les cause daño a su salud, su seguridad, a su ser y dignidad como persona, debe ir a la cárcel en un período de dos a cuatro

años y pagar una multa de veinte mil a cien mil quetzales.” (Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República).

Artículo 26. Cambia el nombre del Título III del Libro II del Código Penal y ahora se llama “De los Delitos Contra la Libertad e Indemnidad Sexual de las Personas”. Así mismo el Artículo 27 cambia el nombre del Capítulo I del Título III del Libro II del Código Penal y ahora se llama “De la Violencia Sexual”. (Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República).

En el Artículo 28, procedió a reformar el Artículo 173 del Código Penal, denominado Violación, establece que la persona que mediante la violencia física o emocional haya penetrado a una mujer en su vagina, ano o boca o a un hombre por su ano o boca, utilizando su pene, dedos, otra parte de su cuerpo, otros objetos u obligue a ella o a él a que se introduzcan objetos va ir a la cárcel por un periodo de ocho a doce años.

Cuando todo esto se le haga a una persona que tenga menos de 14 años, o la persona no tenga la capacidad de expresar su voluntad o conocimiento, aunque no se ejerza violencia física o psicológica se considera que es una violación. Adicionalmente, si se reconoce que esta persona es responsable de otros delitos también se le puede sancionar por eso. (Código Penal, Decreto Número 17- 73 del Congreso de la República)

En el Artículo 29, se adiciona el Artículo 173 Bis del Código Penal, denominado Agresión Sexual, establece que cuando una persona utilizando violencia física o psicológica, realice actos a otra persona que tengan como fin lo sexual o erótico y que no sean los que se cometen en la violación, debe ir a la cárcel de cinco a ocho años. Cuando esto se le haga a una persona que sea menor de 14 años, o que no tenga capacidad de expresar su voluntad o conocimiento, aún cuando no se hubiera hecho con violencia física o psicológica, se considera agresión sexual. Si se considera que esta persona es responsable de otros delitos también se le puede sancionar por eso. (Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República).

Por supuesto, y en el Artículo 30, se reforma el Artículo 174 del Código Penal denominado Agravación de la pena, que tiene que ver con el aumento de las dos

terceras partes de las penas establecidas en los dos artículos anteriores, quedando de la forma siguiente: 1º cuando el hecho se cometa por dos o más personas, 2º cuando la persona que ha sufrido uno de estos delitos este en mayor riesgo por su edad, padece de alguna enfermedad, tiene una discapacidad física o mental o por estar en la cárcel, 3º. Cuando quien haya cometido un delito de estos utilice armas, alcohol, drogas, medicamentos u otros instrumentos o cosas que lesionen con gravedad la salud o la capacidad de expresar su voluntad a la persona que ha violentado, 4º cuando el delito se cometa en contra de una mujer embarazada o que como consecuencia del delito ella quede embarazada, 5º cuando el autor fuere pariente de la persona que ha sufrido el delito, sea responsable de su educación, cuidado, sea su pareja o haya sido su pareja, conviva con ella o haya convivido con ella, o con uno de sus parientes, 6º cuando a consecuencia de la conducta del autor del delito se contagiara a la víctima de cualquier enfermedad de transmisión sexual, 7º cuando el autor fuere un funcionario o empleado público o un profesional en el ejercicio de la misma.

Si esto es importante porque se cambiaron incluso los nombres de los Capítulos que contenían delitos sexuales en el Código Penal, considerando la gravedad de los hechos que se cometen en contra de las personas menores de edad, y en el Artículo 31, se cambio el nombre del Capítulo V del Título III del Libro II del Código Penal, quedando ahora como “De los delitos contra la Indemnidad Sexual de las Personas”.

El Artículo 32, modifíco el Artículo 188 del Código Penal, denominándolo Exhibicionismo sexual, estableciendo que la persona que haga o hiciera que otra haga actos sexuales frente a menores de edad o personas que no tienen capacidad de expresar su voluntad o conocimientos debe ir a la cárcel de tres a cinco años.

Si, y es por eso que en el Artículo 35, se cambia el nombre del Capítulo VI del Título III del Libro II del Código Penal, y ahora se le ha denominado “De los delitos de Explotación Sexual” para enfatizar la forma y consecuencias de este delito.

En el Artículo 36, se cambia el Artículo 191 del Código Penal, ahora se llama “Promoción, facilitación o favorecimiento de prostitución”, se refiere a la

explotación de una persona que tenga más de 18 años, a través de promover, facilitar o favorecer su prostitución. La persona que cometa este delito debe ir a la cárcel entre 5 a 10 años, y pagar una multa de cincuenta mil a cien mil quetzales.

El Artículo 37 cambia el Artículo 192 del Código Penal, ahora se llama “Promoción, facilitación o favorecimiento de prostitución agravada”, refiere que los años de cárcel y la multa que debe pagar se aumentan en una tercera parte cuando: a) Si cuando la persona sufrió de explotación estaba embarazada, b) Cuando quien cometa el delito sea pariente de la víctima, o responsable de su educación, cuidado, sea o haya sido su pareja o esposo, haya convivido o conviva con ella, sea su papá o mamá. c) Cuando se haya ejercido violencia o abuso de autoridad sobre la víctima.

En el Artículo 38 se cambia el Artículo 193 del Código Penal, donde se establecen las Actividades sexuales remuneradas con personas menores de edad. Considera que toda persona que para ella misma o para otras personas, de o prometa a ella o a tercera persona un beneficio económico o de cualquier otra naturaleza a cambio de cualquier acto sexual con una persona menor de edad, independientemente que logre o no su propósito, debe ir a la cárcel de 5 a 8 años, no dejando de lado que puedan considerar que se dieron otros delitos y que también se les aplique una pena por haberlos cometido.

El Artículo 39, agrega el Artículo 193 Bis al Código Penal, denominado Remuneración por la promoción, facilitación o favorecimiento de prostitución, establece que la persona que para sí misma o para otra persona a cambio de cualquier acto sexual con una persona mayor de edad, de o prometa dar a otra persona un beneficio económico o de cualquier otro tipo, independientemente que logre su propósito, debe ir a la cárcel de 3 a 5 años.

Por supuesto que ha sido una problemática que ha alcanzado a las niñas y niños causando graves efectos, que es necesario considerar como delitos y sancionarlos.

En el Artículo 40, se cambia el Artículo 194 del Código Penal, que se refiere a la Producción de pornografía de personas menores de edad, establece que la persona que de cualquier forma y a través de cualquier medio, produzca, fabrique

o elabore material pornográfico que contenga imágenes o voces reales o simuladas, de una o varias personas menores de edad o que no tengan la capacidad de expresar su voluntad o conocimiento, en acciones de pornografía o eróticas, deberá ir a la cárcel de seis a diez años y pagar una multa de cincuenta mil a quinientos mil quetzales.

El Artículo 41, se agrega el Artículo 195 Bis al Código Penal, que se refiere a la Comercialización o difusión de pornografía de personas menores de edad. Estableciendo que la persona que publique, reproduzca, traiga de otro país o lleve a otro país, distribuya, transporte, exhiba, elabore propaganda, difunda o comercie de cualquier forma y por cualquier medio, material pornográfico de personas menores de edad o de personas que no tengan la capacidad de expresar su voluntad o conocimiento y se utilice su imagen o voz real o simulada, debe ir a la cárcel de 6 a 8 años y pagar una multa de cincuenta mil a quinientos mil quetzales.

El Artículo 42, agrega el Artículo 195 Ter al Código Penal, ahora llama Posesión de material pornográfico de personas menores de edad, establece que la persona que sabido que tiene y adquiera material de pornografía, de una o varias personas menores de edad o personas que no tengan la capacidad de expresar su voluntad o conocimiento, en actos de pornografía o eróticos, va ir a la cárcel de 2 a 4 años.

El Artículo 43, agrega el Artículo 195 Quitar al Código Penal, que se llama Utilización de actividades turísticas para la explotación sexual comercial de personas menores de edad, y establece que la persona que facilite, organice, promueva o permita de cualquier forma la realización de los delitos contemplados en los artículos 40, 41 y 42 por medio de actividades relacionadas con el turismo, debe ir a la cárcel de 6 a 10 años y debe pagar una multa de cien mil a quinientos mil quetzales.

El Artículo 45 modifica el Artículo 197 del Código Penal, denominado De la acción penal, dispone en cuanto al ejercicio de la acción penal en los delitos “ contra la libertad e indemnidad sexual de las personas” (contemplados en el Título III del Libro II del Código Penal): 1º. Que son investigados obligatoriamente por el Ministerio Público. 2º. El perdón de la persona ofendida o de quien la represente

legalmente no significa que la investigación, la responsabilidad penal o la pena que se le impuso termine. 3º. Ya hecha la denuncia no se podrá suspender, interrumpir o hacer terminar el proceso, este debe llegar hasta el final. 4º. La Procuraduría General de la Nación se adhiere al proceso penal y reclama la reparación del daño en el caso de menores de edad o personas incapaces que carece de representante legal, o cuando se dé un conflicto de intereses entre la persona que sufrió el delito y su representante legal. Siempre se protegerán prioritariamente los derechos de la niñez. 5º.

El Ministerio Público se presentará de forma obligatoria para el pago de daños, cuando la víctima sea una persona de escasos recursos económicos. 6º. Los jueces pueden hacer declaraciones que procedan en materia de reconocimiento de hijos e hijas y fijación de alimentos, cuando así lo pida la víctima o su representante legal.

Así es, y a esto se le denomina Penas Accesorias, que están contenidas en el Artículo 46, que modifica el Artículo 198 del Código Penal, establece, que los responsables de los “Delitos contra la libertad e indemnidad sexual de las personas” se les deben imponer además de las penas que contempla cada delito, las siguientes: 1º Si el que cometió el delito es persona extranjera, se le expulsará del país inmediatamente después que cumpla la pena principal. 2º Si el delito es cometido por una empresa o entidad, además de las sanciones de los autores del delito y sus cómplices, se le cancelara su permiso como empresa, no podrá comerciar por el doble del tiempo de la pena de cárcel impuesta. 3º. Si el que cometió el delito es un profesional, se le suspenderá el ejercer su profesión por un tiempo igual al doble de la pena de prisión impuesta. 4º. Cuando el delito sea cometido por abuso de la profesión, deberes o actividades que corresponden a un profesional al mismo tiempo del cumplimiento de la pena principal, se le dejará sin la capacidad de ejercerla.

Lo establece como un delito, en el Artículo 47, se agrega el Artículo 202 Ter al Código Penal, establece la Trata de Personas, es cuando a una o más personas se les toman, transporta, traslada, retiene, acepta o recibe con fines de

explotarlas. Y que la pena por hacer esto es de 8 a 18 años de cárcel y debe pagar una multa de Q.300, 000.00 a Q.500, 000.00.

Además, contempla que en ningún caso de Trata de personas se tomará en cuenta si la víctima lo ha consentido directamente o a través de sus representantes legales. Y que se entiende como fines de la explotación: la prostitución ajena, los trabajos o servicios en contra de su voluntad, pedir dinero en lugares públicos o privados para beneficio de alguien más, la servidumbre, la venta de personas, sacar y comerciar órganos y tejidos humanos, el reclutamiento de personas menores de edad para grupos delictivos organizados, adopción irregular y su trámite, la pornografía, el embarazo forzado o matrimonio forzado o servil.

El Artículo 48 agrega el Artículo 202 Quáter al Código Penal, denominado Remuneración por la Trata de Personas, establece que la persona que para sí o para otras personas, a cambio de las actividades de explotación que se mencionaron en el Artículo 202 Ter, de o prometa a una persona o a otros una ventaja económica o de cualquier otra forma, debe ir a la cárcel de 6 a 8 años. Esta pena se puede aumentar en dos tercera partes si la remuneración se da a cambio de actividades de explotación de otra persona menor de 14 años, y se aumenta el doble si la persona es menor de 10 años.

Si, de eso vamos a conversar ahora. En el Artículo 49, se cambia el Artículo 204 del Código Penal, que considera cuales son las circunstancias que pueden agravar las penas, estableciendo que:

□ Se aumentan las penas de los artículos que antes mencionaba en una tercera parte, si: 1. El secuestro, plagio, encierro o la detención de la personas dura más de 3 días; 2. Al cometer el delito se amenaza de muerte, se trata cruelmente o de manera infame a la persona que es víctima; 3. Si participan más de dos personas al cometer el delito; 4. Si fue debilitada o anulada de propósito o por cualquier otro medio la voluntad de la persona que es víctima; 5. Si a causa del delito la persona víctima resulta dañada mentalmente, ya sea por un tiempo o para siempre.

□ Se aumentan las penas en una tercera parte en los delitos de: promoción, facilitación o favorecimiento de prostitución; Promoción, facilitación o favorecimiento de prostitución agravada; Actividades sexuales remuneradas con personas menores de edad; Remuneración por la promoción, facilitación o favorecimiento de prostitución; Producción de pornografía de personas menores de edad; Comercialización o difusión de pornografía de personas menores de edad; Posesión de material pornográfico de personas menores de edad; Utilización de actividades turísticas para la explotación sexual comercial de personas menores de edad; Trata de personas y Remuneración por la trata de personas.

Este aumento se da si: a) Se utiliza violencia; b) se recurre al matrimonio servil o a sustituir a un niño por otro, fingir estar embarazada, anular o alterar el estado civil; c) si la persona víctima no pudiera expresar su voluntad, conocimiento o se resista, o sea una persona adulta mayor; d) Si la persona que comete el delito fuera pariente de la persona víctima o responsable de su educación o cuidado, o sea su esposo o ex esposo, conviviere con ella o haya convivido o pariente de uno de sus padres; e) Si el autor usa armas, sustancias alcohólicas, drogas, u otros objetos o sustancias que lastimen de gravedad la salud de la persona que es víctima; f) La persona víctima está embarazada; g) El autor del delito de trata de personas es funcionario o empleado público o profesional, y lo comete estando en funciones de su trabajo o profesión.

□ Se aumentan en dos terceras partes si en los casos comprendidos en los delitos de plagio o secuestro o de detenciones ilegales, la acción se hubiere realizado haciéndose pasar por autoridad o si la víctima es persona menor de dieciocho y mayor de catorce años.

□ Se aumentan en tres cuartas partes si la persona víctima es menor de catorce y mayor de diez años de edad.

□ Se aumenta el doble si la persona víctima es persona menor de diez años.

Se han dado muchas situaciones en el país, que han empujado a que se incluyan cambios dentro del Código Penal, uno de esos delitos es fingir un parto, por lo que se modificó el contenido del Artículo 238 del Código Penal, quedando tal y como lo

describe el Artículo 50, en el sentido que la mujer que finja un embarazo o parto para conseguir para sí o para otra persona, derechos que no le corresponden, debe ir a prisión entre 3 y 5 años y pagar una multa de Q10,000.00 a Q. 100,000.00. Asimismo el médico, personal de enfermería o comadronas que ayuden a realizar este delito, además de la pena antes mencionada serán dejados sin poder ejercer su profesión por el doble del tiempo de la pena impuesta.

Bueno, a esto el Código Penal le llama Sustitución, y el Artículo 51, modifica el Artículo 239 del Código Penal, estableciendo que la persona que sustituya a un recién nacido por otro, debe ir a la cárcel de 8 a 10 años y pagar una multa de cien mil a quinientos mil Quetzales.

Suprimir significa eliminar o anular y alterar significa modificar una cosa de su estado original, y el Artículo 52, modifica el Artículo 240 del Código Penal, denominado Supresión y alteración de estado civil, establece que debe ir a la cárcel de 5 a 8 años y pagar una multa de Q.100,000.00 a Q.500,000.00 la persona que: 1. Falsamente denuncia o inscribe en cualquier sede del Registro Nacional de Personas –RENAP-algún hecho que cree o altere el estado civil de una persona, o que sabiéndolo se aprovechare de la inscripción falsa. 2. Esconda o muestre un hijo con la intención de que pierda sus derechos o estado civil.

Inscriba o haga que alguien inscriba un nacimiento que no existe o diere datos falsos de los padres. El funcionario o empleado del Estado que teniendo conocimiento de esto autoriza o inscribe un hecho falso en el RENAP debe ir a la cárcel de seis e diez años, prohibiéndole realizar su actividad laboral o cargo público por el doble de la pena impuesta.

Así, es esta ley contempla como delitos las Adopciones irregulares y su trámite. Es por eso que el Artículo 53, adiciona el Artículo 241 Bis al Código Penal, denominado Adopción irregular, establece que la persona que quiere adoptar a una persona para sí misma, ofrezca o prometa a una persona o a una tercera persona dinero o cualquier otra cosa, logrando o no su propósito, deberá ir a prisión de 3 a 5 años y pagar una multa de Q.20,000.00 a Q. 100,000.00. No dejando de lado que puedan considerar que se dieron otros delitos y que también se les aplique una pena por haberlos cometido.

Con respecto al trámite de las adopciones irregulares el Artículo 54, adiciona el Artículo 241 Ter del Código Penal, denominado Tramite irregular de adopción, establece que el funcionario público, que teniendo conocimiento, dé trámite, autorice o inscriba una adopción, utilizando documentos o inscripciones en registros públicos falsos o donde se haya cambiado los lazos que unen a una persona con otra, el reconocimiento del padre o la madre de una persona menor de edad o cualquier otra información exigida por la Ley para la validez de una adopción, deberá ir a la cárcel de 6 a 10 años y pagar una multa de Q.50,000.00 a Q.100,000.00.

Si, y son situaciones que a veces resulta difícil de establecer o probar, y ha sido muy crítico en los casos de niñas y niños. Es por eso que el Artículo 55, adiciona el Artículo 301 Bis al Código Penal, denominado Disposición ilegal de órganos o tejidos humanos, y establece que la persona que participe en cualquier acto ilegal que conlleve extraer, conservar, dar, comerciar o utilizar órganos o tejidos de personas vivas o de cadáveres, debe ir a prisión de 5 a 10 años.

El Artículo 56, modifica el numeral 4° del Artículo 1 de las Disposiciones Generales del Código Penal, establece que la violencia: física comprende los golpes, patadas, bófetas, mordidas y otras acciones que lastiman el cuerpo de las personas o la fuerza que se ejerce contra ellas o las cosas y esto las destruye; psicológica o emocional: comprende los insultos, menosprecio, discriminación, intimidación que repercute sobre la autoestima de las personas, las perjudica, las perturba en todos los ámbitos de su sano desarrollo y aquellos tratos que deshonran, desacreditan o menosprecian el valor de una persona, su dignidad y la humillan, el vigilar a una persona casi siempre, el alejarla de todo y de todas las personas, abusar del poder o la autoridad, aprovecharse de una situación que pone a las personas en condiciones diferentes, engañar, amenazar o no permitirle medios económicos necesarios para vivir. Se puede dar también con prácticas de hipnosis, narcosis o privación de razón o de sentido, ya sea que la persona que comete el delito provoque esta situación o se aprovecha de que esta se dé.

Artículo 58. Indemnizaciones

Los condenados por los delitos de trata de personas, están obligados a indemnizar a las víctimas por los daños y perjuicios causados, incluidos todos los costos de atención necesarios para su completa recuperación física, psicológica y económica, aún si la víctima no haya denunciado, no haya reclamado su derecho a ser reparada o haya abandonado la el proceso. La cantidad de la indemnización será determinada en la sentencia que condena a la persona acusada. Este derecho de la indemnización puede corresponder también a las personas que hereden a la víctima si ella hubiera fallecido.

#### Artículo 59. Medidas especiales para el anticipo de prueba

En todos los p r o c e s o s de delitos s e x u a l e s contenidos en esta Ley se puede solicitar que la víctima realice una d e c l a r a c i ó n antes del proceso con el procedimiento l e g a l establecido, a esto se le llama anticipo de prueba, d e b i e n d o el Juez o la Jueza valorar principalmente la situación o condición de la persona que ha sufrido el delito y los derechos que se le deben g a r a n t i z a r y proteger para que él o ella puedan resolver si se autoriza o no,

#### Artículo 60. Aplicación de la Ley contra la Delincuencia Organizada en los Delitos de Trata de Personas.

Para cumplir con la investigación y persecución penal del delito de trata de personas, se deben aplicar las normas e s t a b l e c i d a s para los delitos de delincuencia o r g a n i z a d a , las agravantes e s p e c i a l e s , los medios, los métodos especiales de i n v e s t i g a c i ó n y persecución penal, las m e d i d a s precautorias, tal como las reglas de colaboradores y medios de i m p u g n a c i ó n que tiene la Ley contra la D e l i n c u e n c i a O r g a n i z a d a , Decreto Número 21-2008 del Congreso de la República.

#### Artículo 61. De la extradición en el delito de Trata de Personas.

Con el fin de regresar a una persona que ha cometido este delito y se encuentra en otro país (extradición) ya sea activa o pasiva, se debe considerar lo e s t a b l e c i d o en la Ley específica.

Si esta ha sido una situación muy crítica incluso para que las personas víctimas puedan denunciar, porque esto implica la seguridad de todas las personas involucradas en estos hechos. Este es un apartado muy importante dentro de la

Ley y se ha incorporado en el TÍTULO VI, denominado “PROTECCIÓN DE TESTIGOS DE TRATA DE PERSONAS”, que dispone una serie de situaciones especiales, como se describen en él:

√√Artículo 62, establece que la Legislación aplicable para la protección de los testigos de trata de personas, se tomarán en cuenta las disposiciones mencionadas la Ley para la protección de sujetos procesales y personas vinculadas a la administración de justicia penal (Decreto Número 70-96 del Congreso de la República).

□ Artículo 63, contiene que las Autoridades encargadas, para dicha protección son: El Ministerio de Gobernación, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio Público, los que deben desarrollar de manera coordinada la búsqueda de los parientes y personas conocidas de las víctimas, de los testigos que pudieran encontrarse en peligro, además deben desarrollar programas de protección de testigos adecuados con instituciones guatemaltecas y de otros países.

□ Artículo 64, establece que la Protección a testigos y personas relacionadas se da si durante la investigación del delito de trata de personas, las autoridades a quien corresponda conocen la identidad de la víctima, deben de inmediato buscar a cualquier persona que pueda estar en peligro a causa de sus relaciones con ella y ponerlas bajo la protección mencionada en la Ley para la protección de sujetos procesales y personas vinculadas a la administración de justicia penal. Dichas personas estarán dentro del programa de protección hasta que se considere conveniente retirar dicha protección, si la persona se encuentra fuera del país, la autoridad que corresponda debe avisar inmediatamente a las autoridades competentes del país en que se localice, del peligro en que se encuentran las personas involucradas, para que se les brinde protección.

□ Artículo 65, establece que la Comunicación Inmediata se les debe permitir tanto a las personas que son víctimas como a las que son testigos del delito de trata para que puedan tener contacto inmediato con su familia o con las personas que consideren necesario. Por último, el

□ Artículo 66, establece que la Declaración de las y los testigos, podrán ser por medio de videoconferencia en tiempo real si las necesidades del caso así lo ameritan. También se puede utilizar este medio si el testigo estuviera fuera del país, por razones de seguridad o por su condición de ser extranjero. En todo caso, lo importante es evitar que se vean la persona víctima menor de edad y el acusado.

Así es, siempre las leyes tienen Disposiciones Transitorias y Finales, y en esta Ley el Artículo 67, habla de la necesidad de desarrollar el Reglamento de la Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, el cual debe hacerse dentro de los 60 días en que esta Ley está vigente. Y, como es importante que esta ley sea vigente pero además aplicable inmediatamente, el Artículo 68, dispone del Presupuesto, indicando que el Ministerio de Finanzas Públicas debe crear una partida presupuestaria para el año 2009, la cual no debe tener menos de cinco millones de Quetzales (provenientes de los tributos que realiza la ciudadanía) para el inicio de las acciones que la Secretaría debe realizar, ya que es quien velará por el cumplimiento de los fines de esta Ley. Y que dentro de esta partida, se debe incluir un fondo para retribuir a las personas que han sido víctimas de estos delitos el cual también la Secretaría administrará de acuerdo a lo establecido en el reglamento.

En las Disposiciones Finales se considera en el Artículo 69, la Derogatoria del número y nombre de los Capítulos II (Del estupro), III (De los abusos deshonestos) y IV (Del rapto) del Título III del Libro II. Los artículos 87 (Estado peligroso), apartado noveno en la parte que menciona “el ejercicio de la Prostitución”, 175 (Violación calificada), 176 (Estupro mediante inexperiencia o confianza), 177 (Estupro mediante engaño), 178 (Estupro agravado), 179 (Abusos deshonestos violentos), 180 (Abusos deshonestos agravados), 181 (Rapto propio), 182 al 187 (Rapto impropio, Rapto específicamente agravado, Desaparición o muerte de la raptada, Presunción, Concurso, Ocultación o desaparición maliciosa de la raptada), 194 (Trata de personas), 236 y 237 (Incesto propio e Incesto agravado) del Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la 70, establece que esta Ley está vigente desde el 18 de febrero ver fecha publicación.

**CAPITULO IX**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CAPITULO IX

### Conclusiones y Recomendaciones

#### 8.1 CONCLUSIONES

- La existencia de los registros de actividades pasadas del componente de prevención de violencia facilita el análisis, para la implementación de nuevos proyectos; del mismo modo sirve para conocer los éxitos y fracasos de actividades que de igual forma, sirve para retroalimentar los conocimientos profesionales que repercute en los beneficiarios de los proyectos.
- El conocimiento de la necesidad de capacitar a líderes comunitarios con metodología participativa en el tema violencia y afrontamiento, permite la construcción de la paz desde lo local, que al mismo tiempo contribuye en el fortalecimiento de las diferentes organizaciones comunitarias.
- La construcción de capacidades en los líderes comunitarios; permiten que estén conscientes de los problemas sociales que actualmente afecta nuestro país, para poder actuar y atacar las causas conjuntamente con otras instituciones sin esperar nada a cambio.
- La aplicación de la guía metodológica es adaptada a cualquier nivel académico sujeta a las condiciones del área rural en los procesos de capacitación para facilitar la construcción de conocimientos de forma participativa, el manejo de la misma favorecerá el empoderamiento en los temas de capacitación impartidos en el proyecto
- La utilización de las vivencias para los procesos conceptuales son elementales, para ello se debe partir de una metodología participativa, lo cual implica estar preparados con dinámicas que genere conocimiento, de acuerdo a la cultura de los participantes, permitiendo desarrollar sus aptitudes e interés lo que contribuye a un aprendizaje eficaz.
- La construcción de capacidades en los líderes comunitarios; permiten que estén conscientes de los problemas sociales que actualmente afecta

nuestro país, sin embargo por ser personas de escasa escolaridad académica y su rutina diaria, obliga la implementación de una metodología que parte de la vivencia hacia el aprendizaje.

- Los procesos de capacitación dirigida a los líderes comunitarios en el tema de prevención de violencia permite el fortalecimiento de capacidades y conocimientos al mismo tiempo ayuda a afrontar los casos de violencia a nivel comunitario.
- La validación de la guía metodológica permitió que se institucionalizara como documento de apoyo para la institución y para el equipo técnico del componente de prevención de violencia en contra de la mujer.
- La construcción del desarrollo y la paz es tarea de todos no solo de un determinado grupo, sin embargo hay que conocer primeramente nuestros derechos y responsabilidades ciudadanos para ser sensibles ante tal situación y seamos parte de los cambios que se quiere en nuestra sociedad.

## 8.2 RECOMENDACIONES

- Es importante continuar aplicando la guía metodológica, en las diferentes micro-regiones, ya que facilita la participación de los líderes comunitarios para generar conocimiento, durante los procesos de capacitación, además contribuye en la sostenibilidad del proyecto. Estos tipos de recursos se deben aprovechar adecuadamente para que el desarrollo de las acciones en las comunidades sean efectivas y bien utilizada.
- La metodología participativa debe verse como una herramienta necesaria para que las capacitaciones logren transformar a los líderes comunitarios y que ellos sean los agentes de cambio en sus comunidades; sin embargo se deben aprovechar las experiencias de ellos en los procesos de capacitación ya que son valiosas.
- Dar seguimiento a los procesos de capacitación utilizando la guía metodológica y el intercambio de experiencias entre comunidades en el tema de violencia desde los diferentes puntos de vistas del los participantes de cada comunidad, para que la enseñanza aprendizaje pueda verse como una oportunidad para encontrar alternativas de solución a problemas específicamente en las comunidades donde podría suscitarse.
- Los líderes comunitarios constantemente necesitan que se les retroalimente en los temas de violencia, para que tengan la capacidad necesaria de replicar a los jóvenes o donde ellos detecten que es necesario hacerlo para que ellos sean los actores de su propio desarrollo.
- Facilitar la guía metodológica al equipo técnico para que sea una herramienta de apoyo en las capacitaciones dirigidas a los líderes comunitarios para que las acciones del componente sean eficientes y tenga impacto en las comunidades.

- Evaluar el desempeño de las acciones del proyecto de procesos de capacitaciones a líderes comunitarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## FUENTES DE CONSULTA

Aguilar María J. y Ander Ezequiel Diagnóstico Social Capitulo I

Águila, V., Hernández, R. y Blanck (2005). Mujeres como fuerte y como tema. Guatemala: Edita.

Banco interamericano del Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (IDIES) “Diseño y Gerencia de políticas y Programas Sociales” (INDIES 2002)

Bianco Gabriella (2013). Pensamiento Latinoamericano Alternativo II. Disponible en: [www.cecies.org/articulo.asp](http://www.cecies.org/articulo.asp)

Artículo Tareas, Técnicas de Trabajo y Técnicas de Estudio (2012). . Disponible en: [educacion.comohacerpara.com/.../como-hacer-una-tormenta-de-ideas.ht](http://educacion.comohacerpara.com/.../como-hacer-una-tormenta-de-ideas.ht)

Dra. Rodríguez L. Alicia A. (2,004), Hacia el empoderamiento Social, Coordinadora Sí Vamos por la Paz, Guatemala.

Educación Violenta (2008)  
Sitio Web: [Blogdiario.com](http://Blogdiario.com) hispavista

Municipalidad de Estación Central, Departamento Desarrollo Comunitario  
Emprende, Planificación y Proyectos. Disponible en:  
[www.estacioncentral.cl/portada\\_2009/.../que\\_es\\_org\\_comunitaria.pdf](http://www.estacioncentral.cl/portada_2009/.../que_es_org_comunitaria.pdf)  
(2013)

Universidad Rafael Landívar. Departamento de Trabajo Social. Disponible en: [www.url.edu.gt/PortalURL/Principal](http://www.url.edu.gt/PortalURL/Principal).

Secretaría de Educación Pública (2012). Planeación, evaluación y políticas educativas. Disponible en: [www.zonaeconomica.com](http://www.zonaeconomica.com)

Fawcett Stephen B. (2013) Caja de Herramientas Comunitarias. Universidad de Kansas. Proporcionados a través de la Web en el dominio [ctb.ku.edu](http://ctb.ku.edu).  
Editado por Tim Brownlee.

Gobierno de Chile, (2001). División de organizaciones sociales. (1ra. Ed.) Chile.

GeilfusFrans (2009) 80 Herramientas para el Desarrollo Participativo. Disponible en: [www20.gencat.cat/.../80\\_Herramientas\\_para\\_el\\_desarrollo\\_participativo](http://www20.gencat.cat/.../80_Herramientas_para_el_desarrollo_participativo).

Grajeda, G., Arenales, O. y Castillo R. Gerencia Social I. Cuaderno de trabajo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. (1ra. Edi.) Guatemala.

Grupo de apoyo mutuo Violencia Intrafamiliar: un mal en auge en Guatemala  
Sitio Web: [www.gam.org.gt](http://www.gam.org.gt)

Guzmán María (2011) mejoramiento de la participación del órgano de coordinación De COCODE para el desarrollo comunitario del cantón las violetas del municipio de Nebaj.  
Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Revista ISO 26000 (2013). Responsabilidad social. Disponible en: [www.vincular.cl/iso.../participacion-activa-y-desarrollo-de-la-comunidad](http://www.vincular.cl/iso.../participacion-activa-y-desarrollo-de-la-comunidad)

Luz F. Pérez y Beltrán Jesús (2004) El Proceso de Sensibilización. Disponible en: [www.fund-encuentro.org](http://www.fund-encuentro.org)  
Madrid: Edita.

Montreal (2000). Disponible en: [www.ts.ucr.ac.cr/decla-006.htm](http://www.ts.ucr.ac.cr/decla-006.htm)

Milena Marinsalda (2013), Monografias.com. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos13/trainsti/trainsti.shtml>

Murray Laura y Rossi Lilia (2007) Guía de Monitoreo y Evaluación Brasil.

Mora Herwig Otoniel (2,001). Consultoría Empresarial y Facilitación  
Guatemala. Disponible en: [www.monografias.com/trabajos15/la-violencia/la-violencia.shtml](http://www.monografias.com/trabajos15/la-violencia/la-violencia.shtml)

Médicos del Mundo. Plan Estratégico 2012-2015  
Médicos del Mundo. Plan de Igualdad de la Asociación 2012  
Médicos del Mundo. Justicia especializada para Mí

Ortengren Kan (2005) Departamento de Políticas y Metodología  
Edita: Communication AB.

Sanz María y de Candia Graciela Violencia Familiar Sitio Web: <http://definicion.de/violencia-familiar/>

S. Fht. Part (1995). Monitoreo y evaluación de impacto para proyectos de desarrollo.

Lima.

Revista Save The Children (2013). Disponible en: [www.savethechildren.org.gt/](http://www.savethechildren.org.gt/)

Velasco Brenda Árbol de objetivos Medios-Fines. Disponible en:  
[arboldelproblema.bligoo.es/el-arbol-de-objetivos-medios-fines](http://arboldelproblema.bligoo.es/el-arbol-de-objetivos-medios-fines)  
[www.andaequipos.com/](http://www.andaequipos.com/)

Velázquez Xbalanqué (2012) Consejo Nacional de Población  
Dirección General de Programas de Población y Asuntos Internacionales

Violencia Verbal, Heridas invisibles (2014)

Sitio Web: [www.thesauro.com/imagenes/41006-2.pdf](http://www.thesauro.com/imagenes/41006-2.pdf)

**ANEXOS**



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  
[mcollindres@url.edu.gt](mailto:mcollindres@url.edu.gt)

Cobán A.V., julio 12 del 2013

Estimado Doctor:  
Abel Gálvez  
Coordinador.  
Médicos del Mundo.

De manera atenta y con mucho agrado me comunico con ustedes para solicitar su apoyo a la Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo Candelaria Tení Yat carné 2966105.

Queremos contarles que hemos renovado el perfil y el plan de estudios de la carrera de Trabajo Social adecuándolos a las necesidades actuales del país. Como Universidad y como carrera queremos acompañar los procesos de la sociedad civil local y aunar esfuerzos desde la academia, a fin de apoyar los cambios sociales que Guatemala y en específico la región, demandan.

La práctica es una importante oportunidad de proyección social, en tanto el alumno aprende, se retroalimenta y gana experiencia profesional, por lo que se incorporó como trabajo final de cierre de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo.

El estudiante actualmente se encuentra efectuando un sondeo de potenciales centros de práctica, a fin de determinar posibilidades para la realización de su Práctica Profesional Supervisada. En tal sentido, les agradecemos el proporcionar toda la información necesaria al estudiante.

La aprobación de instituciones como centro para la realización de la práctica, dependerá del cumplimiento de los criterios establecidos por la Universidad. La institución que sea definida como tal, tendrá contacto con el estudiante durante un año. El primer semestre (de julio a Octubre 2013) se dedica a acercamientos institucionales y preparación del plan de práctica (el estudiante aún no asiste al centro de práctica, excepto en visitas de consulta y/o información) y el segundo (enero a junio 2014) a la ejecución del plan propuesto en el primero.

Si tuviesen alguna duda o comentario, les agradecería comunicarse directamente conmigo en la Sede Regional San Pedro Claver al teléfono 77208309.

Atentamente,



Campus Regional  
San Pedro Claver, S.J., La Verapaz

Lic. Juliana Aju Patal  
Coordinador Académico  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Sede Regional de la Verapaz

Recibido 12-07-2013  
12:10 hrs



**Universidad  
Rafael Landívar**  
Tradición Jesuita en Guatemala

**Dirección del Departamento de Trabajo Social**  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Teléfono: (502) 279 7979 ext. 2315  
Fax: ext.2313  
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16  
Guatemala, Ciudad. 01016  
[mcolindres@mail.url.edu.gt](mailto:mcolindres@mail.url.edu.gt)

San Juan Chamelco, A.V. 22 de Julio 2013.

Estimado Doctor:  
Abel Gálvez  
Coordinador  
Médicos del Mundo.

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 **Candelaria Tení Yat carné: 2966105**.

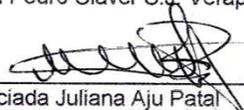
Desde la concepción de la carrera de Trabajo Social, la práctica es una importante oportunidad de proyección social, en la que el alumno aprende, se retroalimenta y gana experiencia profesional, al mismo tiempo que colabora en la satisfacción de necesidades sentidas por las instituciones en donde se 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, (enero a mayo 2014) 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 **Candelaria Tení Yat** a 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 el 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 tuviesen alguna duda o comentario, les agradecería comunicarse directamente conmigo en el Campus Regional San Pedro Claver S.J. Verapaz al teléfono 77208309.



  
Licenciada Juliana Aju Patal  
Coordinadora Académica  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Sede Regional de la Verapaz.





Cobán A.V. Julio 22, del 2013

Licenciada:  
Juliana Aju Patal  
Coordinadora  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Universidad Rafael Landívar  
San Pedro Claver S.J. Verapaz

Nosotros: Médicos del Mundo, por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: Candelaria Tení Yat carné: 2966105 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: **Prevención de Violencia** lo cual implica que tendrá acceso a la información necesaria para la buena realización de su trabajo.

Así mismo, hacemos de su conocimiento que la persona nombrada como persona enlace es: la Licenciada Deysi Reinoso, quien se desempeña en el área de: componente de Prevención de Violencia.

Atentamente,

  
Dr. Abel Gaivez

Coordinador Médicos del Mundo



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR  
 FACULTAD CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES  
 LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ENFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO  
 PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA I  
 CANDELARIA TENI YAT  
 CARNE: 29661-05

**PLAN GENERAL**

No.	ACTIVIDADES	JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE		
1	Inserción al Centro de Práctica, Elaboración de Marco institucional de MDM, Alta Verapaz. Elaboración de herramientas.															
2	Aplicación de herramientas para el análisis situacional															
3	Análisis Situacional, según el área de proyección de la PPS1 y entrega de informe situacional.															
4	Análisis FODAE, líneas estratégicas, definición de propuestas de intervención, alcances y límites															
5	Árbol de objetivos, Identificación del proyecto y elaboración del proyecto de intervención.															
6	Ficha técnica del proyecto, descripción general del proyecto.															
7	Presentación del primer informe PPS I															
8	Presentación del segundo informe PPS 1															
9	Impresión del informe final de PPS 1															
10	Defensa de PP1 ante terna															

**PLAN DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA (PPS1).  
AGOSTO A NOVIEMBRE 2,012.**

**Objetivo:** Contribuir en la solución de problema y/o debilidad a través de la ejecución de diagnóstico institucional en MEDICOS DEL MUNDO, Alta Verapaz

**Resultado:** Identificar proyecto viable y coherente a la realidad de la institución.

<b>Actividades y contenidos a realizar</b>	<b>Responsable</b>	<b>Resultados esperados.</b>	<b>Metodología.</b>	<b>Recursos</b>	<b>Área ejecución</b>	<b>Programado</b>
<p>Realización de sondeo de instituciones. Talleres de inducción Elaboración del plan de trabajo.</p> <p><b>1. Descripción de la institución:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Naturaleza y áreas de proyección.</li> <li>❖ Ubicación, Tamaño y cobertura</li> <li>❖ Estructura organizativa Visión, misión, estrategias de trabajo, programas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Estudiante</li> <li>❖ Docente</li> <li>❖ Persona enlace</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Información general del reglamento de la PPS1</li> <li>❖ Información básica de instituciones propuestas.</li> <li>❖ Presentación del plan diseñado.</li> <li>❖ <b>Marco Institucional</b></li> <li>❖ Información general de MEDICOS DEL MUNDO</li> <li>❖ Identificación de las áreas de trabajo de la Institución.</li> <li>❖ Se tiene el resultado del capítulo I</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Investigación general de la institución fuentes primarias y secundarias.</li> <li>❖ Información documental.</li> <li>❖ Revisión y análisis del plan de trabajo, programas y áreas de intervención.</li> </ul>	<p>Computadora</p> <p>Papel Bond</p> <p>Útiles de oficina</p>	<p>MEDICOS DEL MUNDO información general</p>	<p>4 semana de julio y primera semana de agosto</p>
<p><b>2. Análisis situacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Análisis situacional en el área de intervención</li> <li>❖ Problemas generales,</li> <li>❖ Red de actores regionales vinculados al área, Demandas institucionales y poblacionales,</li> <li>❖ Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución</li> </ul>	<p>Estudiante,</p> <p>Coordinadora de proyectos y Equipo de trabajo: técnicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Identificación del espacio de intervención</li> <li>❖ Identificación de actores internos y externos</li> <li>❖ Identificación de problemas generales</li> <li>❖ Identificación de demandas institucionales, poblacionales, proyectos</li> <li>❖ <b>Análisis situacional</b></li> <li>❖ Se tiene el resultado del capítulo II</li> </ul>	<p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Lluvia de ideas</li> <li>❖ Árbol de problemas, (objetivo)</li> <li>❖ encuestas</li> <li>❖ Mapa de actores.</li> <li>❖ Panorama Organizacional</li> <li>❖ FODAE</li> </ul>	<p>Computadora</p> <p>Tarjetas</p> <p>Papelógrafos</p> <p>Marcadores</p> <p>Maskin tape</p>	<p>Área de intervención</p>	<p>3ra semana de agosto</p>

<p><b>3. Análisis estratégico</b></p> <p><b>4. para identificar áreas de intervención y proyectos a sugerir al centro de práctica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Elaboración de análisis identificando debilidades y amenazas; fortalezas y oportunidades de la institución en el marco de problemas y demandas sociales, regionales y/o comunales identificadas en el análisis situacional</li> <li>❖ Identificación de estrategias de acción</li> <li>❖ Definición de Área de Intervención</li> <li>❖ Identificación de Proyectos de intervención</li> <li>❖ Alcances y límites.</li> </ul>	<p>Estudiante,  Coordinadora de proyectos y Equipo de trabajo: técnicos</p> <p>Estudiante, Equipo/ beneficiarios</p>	<p><b>Análisis estratégico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Identificación de debilidades y amenazas; fortalezas y oportunidades de la institución en el marco de problemas y demandas sociales, regionales y/o comunales.</li> <li>❖ Identificación de estrategias de acción que posibiliten las acciones del centro de práctica y programa para resolver los problemas que den respuesta a las demandas sociales, regionales y/o comunitarias identificadas en el análisis situacional.</li> <li>❖ <b>Definición de área de intervención</b></li> <li>❖ Propuestas de proyectos de intervención</li> <li>❖ Priorización del proyecto de intervención a ejecutar en la PPSII</li> <li>❖ Alcances y límites</li> <li>❖ Se tiene el resultado del capítulo III</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Aplicar el FODAE, en el marco de problemas y demandas sociales, regionales y/comunitario</li> <li>❖ Técnica de priorización</li> <li>❖ Marco lógico</li> </ul>	<p>Computadora</p> <p>Tarjetas</p> <p>Papelógrafos</p> <p>Marcadores</p> <p>Masking tape</p>	<p>Área de intervención</p>	<p>1ra semana de septiembre</p>

<p><b>5. Proyecto de Intervención</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Descripción general del proyecto: Ámbito en que se ejecutará, establecimiento de funciones específicas del estudiante y otros involucrados en la ejecución del proyecto.</li> <li>❖ Coordinación interna y externa para la ejecución del proyecto, incidencia del proyecto en la región a donde se dirige el proyecto e Implicaciones éticas a considerar</li> <li>❖ Recursos y presupuesto, Recursos técnicos y humanos, Recursos materiales y monetarios, Presupuesto: ingresos, gastos, inversiones y otros.</li> <li>❖ (Monitoreo y Evaluación del proyecto, Indicadores de éxito</li> </ul>	<p>Estudiante,  Director Coordinador de proyectos y equipo de trabajo: técnicos, beneficiarios  Actores involucrados en la ejecución.</p>	<p>❖ <b>Contar con la ficha técnica del proyecto</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Descripción general del proyecto.</li> <li>❖ Formulación del proyecto considerando los entornos.</li> <li>❖ Cronograma del proyecto</li> <li>❖ Se tiene coordinada la ejecución del proyecto.</li> <li>❖ Presupuesto del proyecto; se tiene cuantificado el proyecto</li> <li>❖ Correcciones del Proyecto</li> <li>❖ Se cuenta con la aprobación del proyecto.</li> <li>❖ La ejecución del proyecto.</li> <li>❖ Se cuenta con el informe final de la PPSI.</li> </ul>	<p><b>Marco lógico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Formulación de indicadores de éxito; específicos y generales.</li> <li>❖ Formulación de proyecto priorizado a ejecutar para la PPSII.</li> <li>❖ Proceso de Formulación de proyecto</li> <li>❖ Elaboración de herramientas de monitoreo y evaluación del proyecto. específicos (según etapa),</li> <li>❖ Indicadores de éxito generales Anexos: datos demográficos, mapas, memorias de trabajo y otros.</li> <li>❖ Finalización de la elaboración del proyecto.</li> <li>❖ Revisión del proyecto.</li> <li>❖ Gestión de recursos para la ejecución del proyecto.</li> </ul>	<p>Computadora  Tarjetas  Paleógrafos  Marcadores  Maskin tape  Financiamiento</p>		<p>2da semana de septiembre</p>

❖ Elaboración de informe final. <b>6. Presentación de informe final de la PPS</b>	Estudiante Tutor Revisor	❖ Estructuración lógica del informe. (marco conceptual)	❖ Sistematización	Computadora	Proyecto de intervención	3ra semana de septiembre
<b>7. Defensa del proceso ante terna</b>	Estudiante Terna	❖ Satisfactorio	❖ Argumentación en la defensa, preparación de la exposición	Diapositivas Computadora Cañonera Tarjetas Paleógrafos Marcadores Maskin tape	URL	1era 2da semana de noviembre 2013

Estudiante PPSI: Candelaria Tení Yat  
Practicante de la Universidad Rafael Landívar.  
Carne: 29661-05  
Tutor: Elder Caal

Análisis situacional del Componente de Prevención de Violencia Contra la Mujer y Género de Médicos del Mundo.



Fuente: Tení Yat Candelaria, Análisis de causa y efecto realizado con el equipo técnico en junio 2013



Fuente: Tení Yat Candelaria. Entrevista con facilitadores del componente, realizado en Junio 2013)

# Análisis Estratégico del componente de Prevención de Violencia Contra la Mujer y Género de Médicos del Mundo.



Fuente: Tení Yat Candelaria. Análisis de FODA, con facilitadores del componente en julio 2013.

## Priorización de proyecto en Médicos del Mundo.



Fuente: Tení Yat Candelaria. Análisis sobre la priorización de proyectos con facilitadores y técnico del componente en septiembre 2013.

## Socialización del Proyecto Priorizado en Médicos del Mundo.



Fuente: Tení Yat Candelaria, Socialización del proyecto priorizado con coordinador de Médicos del Mundo, equipo técnico y administrador en octubre 2013.

## 9.2 FASE II

### Taller de sistematización



Fuente: Tení Yat Candelaria. Primer taller Sistematización con líderes comunitarios de la Micro-región de Caquigual del Municipio de San Pedro Carcha en Febrero 2014.



Fuente Tení Yat Candelaria. Segundo Taller de sistematización con líderes comunitarios de la Micro-región de Caquigual del municipio de San Pedro Carcha en marzo 2014.

### Reunión con el equipo técnico de Médicos del Mundo.



Fuente: Tení Yat Candelaria. Socialización de la Guía Metodológica con todo el personal de Médicos del Mundo en abril 2014.



# INFORMES



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradicón 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@url.edu.gt](mailto:mcolindres@url.edu.gt)

## **INFORME MENSUAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA II**

Nombre del estudiante: Candelaria Teni Yat      Carné: 2966105

Centro de práctica: Médicos del Mundo

Nombre del proyecto de PPS: Procesos de capacitación a líderes comunitarios en violencia y afrontamiento en Carcha, A.V

Número de horas presenciales cubiertas durante este mes: 50/horas

Nombre del Docente de PPS II: Elder Caal

Nombre de la Persona Enlace: Abel Gálvez

### **DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:**

<b>Resultados planteados para el mes</b>	<b>Alcance de los resultados planteados para el mes</b>
Investigación documental	Dentro del resultado No. 1 se ha ejecutado las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"><li>• Exploración de documentos de MDM, para conocer los temas en que se han capacitado a líderes comunitarios, número de participantes y de capacitaciones.</li><li>• Elaboración de cronograma de actividades.</li><li>• Selección de herramientas de diagnóstico, entre ellas:</li><li>• Guía de entrevista semi-estructurada a líderes comunitarios, grupos de mujeres y técnicos de campo.</li></ul>

Principales limitantes encontradas:

Tiempo disponible de los técnicos de campo para facilitar documentos e información sobre los beneficiarios del proyecto.

Observaciones adicionales sobre la ejecución del proyecto:

Las actividades realizadas, quedaron inconclusas por obstáculos e incertidumbres que surgieron durante el proceso de aprobación de proyecto por parte del Campus Central, por lo que no se cumplió el cronograma de actividades.

Fecha: Enero 28 del 2014

Vo.Bo. \_\_\_\_\_

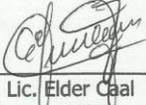
  
Dr. Abel Gálvez  
Coordinador de Proyecto



F. \_\_\_\_\_

  
Candelaria Teni Yat  
Estudiante PPS II

F. \_\_\_\_\_

  
Lic. Elder Caal  
Tutor de PPS II



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@url.edu.gt](mailto:mcolindres@url.edu.gt)

### **INFORME MENSUAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA II**

Nombre del estudiante: Candelaria Teni Yat      Carné: 2966105

Centro de práctica: Médicos del Mundo

Nombre del proyecto de PPS: Procesos de capacitación a líderes comunitarios en violencia y afrontamiento en Carcha, A.V

Número de horas presenciales cubiertas durante este mes: 15/horas

Nombre del Docente de PPS II: Elder Caal

Nombre de la Persona Enlace: Abel Gálvez

#### **DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:**

<b>Resultados planteados para el mes</b>	<b>Alcance de los resultados planteados para el mes</b>
Presentación de proyecto en Campus Central.  Elaboración de metodología para Sistematización.	Dentro del resultado No. 1 se ha ejecutado las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"><li>• Actividad realizada en Campus Central donde se presentó y explico los pasos del proyecto replanteado por el decano de la Facultad de Ciencias Políticas para su aprobación.</li><li>• Se ha elaborado una metodología para la sistematización de experiencia de capacitaciones realizadas con líderes comunitarios en Carcha, A.V.</li></ul>

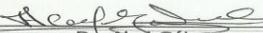
Principales limitantes encontradas:

Observaciones adicionales sobre la ejecución del proyecto:

Respuesta de aprobación del proyecto obstaculizo el seguimiento oportuno y cambios efectuados en el perfil del mismo por disposiciones del Decano de la Facultad.

Fecha: Febrero 28 del 2014

Vo.Bo.



Dr. Abel Gálvez  
Coordinador de Proyecto



F.



Candelaria Téní Yat  
Estudiante PPS II

F.



Lic. Eder Caal  
Tutor de PPS II



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@url.edu.gt](mailto:mcolindres@url.edu.gt)

### **INFORME MENSUAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA II**

Nombre del estudiante: Candelaria Teni Yat      Carné: 2966105

Centro de práctica: Médicos del Mundo

Nombre del proyecto de PPS: Procesos de capacitación a líderes comunitarios en violencia y afrontamiento en Carcha, A.V

Número de horas presenciales cubiertas durante este mes: 60/horas

Nombre del Docente de PPS II: Elder Caal

Nombre de la Persona Enlace: Abel Gálvez

#### **DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:**

<b>Resultados planteados para el mes</b>	<b>Alcance de los resultados planteados para el mes</b>
Informe de sistematización con relación a las capacitaciones que líderes comunitarios han recibido.	Dentro del resultado No. 1 se ha ejecutado las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"><li>• Selección de herramientas y técnicas para la recopilación de información a nivel de campo.</li><li>• Coordinación con técnicos de campo y líderes comunitarios.</li><li>• Aplicación de herramientas y técnicas para la sistematización.</li><li>• Socialización de resultados con técnico de campo.</li><li>• Elaboración de informe de sistematización.</li></ul>

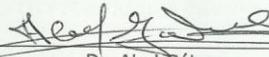
Principales limitantes encontradas:

Tiempo disponible de los técnicos de campo para acompañamiento en la aplicación de herramientas para recopilación de información.

Observaciones adicionales sobre la ejecución del proyecto:

Fecha: Marzo 31 del 2014

Vo.Bo.

  
Dr. Abel Gálvez  
Coordinador de Proyecto

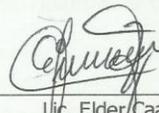


F.



Candelaria Teni Yat  
Estudiante PPS II

F.



Lic. Elder Caal  
Tutor de PPS II



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@url.edu.gt](mailto:mcolindres@url.edu.gt)

### **INFORME MENSUAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA II**

Nombre del estudiante: Candelaria Teni Yat      Carné: 2966105

Centro de práctica: Médicos del Mundo

Nombre del proyecto de PPS: Procesos de capacitación a líderes comunitarios en violencia y afrontamiento en Carcha, A.V

Número de horas presenciales cubiertas durante este mes: 90/horas

Nombre del Docente de PPS II: Elder Caal

Nombre de la Persona Enlace: Abel Gálvez

#### **DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:**

<b>Resultados planteados para el mes</b>	<b>Alcance de los resultados planteados para el mes</b>
Elaboración de propuesta de guía metodológica.	Dentro del resultado No. 2 se ha ejecutado las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"><li>• Socialización de resultados de sistematización.</li><li>• Recopilación de temas para la guía metodológica.</li><li>• Selección de técnicas, herramientas para la construcción de una guía metodológica participativa.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Análisis y discusión de temas y técnicas para la guía metodológica.</li></ul>
--	---

Principales limitantes encontradas: En este mes no se presentaron inconvenientes que limitara el seguimiento de actividades.

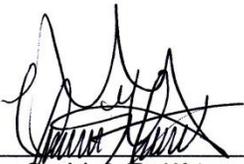
Observaciones adicionales sobre la ejecución del proyecto:

Se ha observado interés por parte de MDM, en la propuesta de la guía metodológica.

Fecha: Abril 30 del 2014

Vo.Bo.   
Dr. Abel Gálvez  
Coordinador de Proyecto



F.   
Zandalaria Teni Yat  
Estudiante PPS II

F.   
Lic. Elder Caal  
Tutor de PPS II



<b>1. Datos del proyecto</b>	
Nombre del proyecto	Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia en Carcha, A.V.
Institución dónde se ejecuta	Médicos del Mundo
Fecha de inicio del proyecto	17 de enero 2014
Periodo Cubierto por el informe	Del 01 al 28 de febrero de 2014
<b>2. Datos del estudiante</b>	
Nombre y apellido	Candelaria Teni Yat
Carné	29661-05
<b>3. Análisis del cumplimiento de actividades</b>	
<b>Con base a lo planteado en el cronograma:</b>	
¿Qué actividades de las planificadas se realizaron durante el período monitoreado y reportado?	Investigación sobre información de la micro-región y cualidades de los grupos para adaptar las técnicas y herramientas de la sistematización.
Se realizaron en la fecha prevista en el cronograma	Sí, para el mes de febrero se realizaron avances en las actividades.
Se utilizaron los recursos y costos previstos	Por el momento se ha estado utilizando los recursos establecidos en el presupuesto.
¿Qué se logró con las actividades realizadas? ¿Cómo contribuyen las actividades ejecutadas con el logro de los resultados del proyecto?	Con las actividades se logro avances en las actividades para el cumplimiento del resultado No. 1, con el apoyo del equipo técnico. Asimismo se ha logrado cumplir con una mínima parte de los indicadores por obstáculos presentados durante la ejecución, el cual afecto el cumplimiento del objetivo tanto general como específico.

¿Qué actividades de las planificadas no se hicieron y por qué? ¿Serán transferidas?	Hasta el momento ninguno, sin embargo se realizaron ciertos cambios en las actividades.
¿Qué actividades adicionales hicieron y por qué?	Se viajó al Campus Central para recibir orientación, y para mejorar el proyecto y sus actividades por parte del Decano de la facultad.
<b>4. Resultados esperados e indicadores propuestos</b>	
Con base a lo planteado en el Marco Lógico y el cuadro de indicadores:	
¿En qué medida se ha avanzado hacia el logro de los resultados del proyecto?	Con el logro del resultado No. 1 se ha avanzado en una mínima parte el cumplimiento del objetivo del proyecto. Este resultado contribuye para la ejecución del siguiente.
<b>5. Reflexiones sobre metodología y estrategias utilizadas</b>	
¿Qué le ha funcionado bien?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer la cultura de la micro-región donde se inserta el proyecto, para adecuar la metodología a utilizar.</li> </ul>
¿Qué no le ha funcionado tan bien?	
<b>6. Observaciones sobre el contexto</b>	
¿Qué cambios en el contexto se han dado con la realización de las actividades?	El equipo técnico se ha interesado en el objetivo de la investigación.
¿En qué medida los cambios del contexto han potenciado o limitado la realización de las actividades y la obtención de los resultados?	A pesar de la limitación en el factor tiempo del equipo técnico, han facilitado la información requerida relacionada a los grupos comunitarios.

**7. Observaciones generales y elementos críticos del desarrollo del proyecto.**

Una de las situaciones que no se improvisó en el inicio de la ejecución fue el apoyo que se recibió del Decano del Campus Central, sobre el mejoramiento del proyecto.

**8. Conclusiones , reflexionar y acciones a tomar**

- Tanto el equipo técnico esta anuente en apoyar para la ejecución del proyecto.

Fecha: 28 de febrero de 2014

F.



Candelaria Tení Yat  
Estudiante de PPS II

Vo.Bo.



Lic. Elder Caal  
Asesor de PPS II



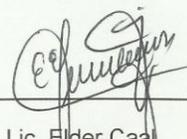
<b>1. Datos del proyecto</b>	
Nombre del proyecto	Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia en Carcha, A.V.
Institución dónde se ejecuta	Médicos del Mundo
Fecha de inicio del proyecto	17 de enero 2014
Periodo Cubierto por el informe	Del 01 al 31 de marzo de 2014
<b>2. Datos del estudiante</b>	
Nombre y apellido	Candelaria Teni Yat
Carné	29661-05
<b>3. Análisis del cumplimiento de actividades</b>	
<b>Con base a lo planteado en el cronograma:</b>	
¿Qué actividades de las planificadas se realizaron durante el período monitoreado y reportado?	Investigación, selección de herramientas y técnicas para la sistematización.
Se realizaron en la fecha prevista en el cronograma	Sí, para el mes de marzo se culminó con el resultado No. 1 con sus respectivas actividades.
Se utilizaron los recursos y costos previstos	Por el momento se ha estado utilizando los recursos establecidos en el presupuesto.
¿Qué se logró con las actividades realizadas? ¿Cómo contribuyen las actividades ejecutadas con el logro de los resultados del proyecto?	Con las actividades se logró la redacción del informe de sistematización, en cumplimiento del resultado No. 1, con el apoyo del equipo técnico. Asimismo se ha logrado cumplir con los indicadores de este resultado y de esta forma favorece en el cumplimiento de objetivo tanto general como específico.

¿Qué actividades de las planificadas no se hicieron y por qué? ¿Serán transferidas?	Hasta el momento ninguno, sin embargo hubo cierto atraso en la ejecución de la misma por cambios realizados en el proyecto desde el Campus Central.
¿Qué actividades adicionales hicieron y por qué?	Apoyo a miembro del equipo técnico en conversatorio con líderes comunitarios para tener contacto con los mismos y establecer relaciones de confianza.
<b>4. Resultados esperados e indicadores propuestos</b>	
Con base a lo planteado en el Marco Lógico y el cuadro de indicadores:	
¿En qué medida se ha avanzado hacia el logro de los resultados del proyecto?	Con el logro del resultado No. 1 se ha avanzado en una mínima parte el cumplimiento del objetivo del proyecto. Este resultado contribuye para la ejecución del siguiente.
<b>5. Reflexiones sobre metodología y estrategias utilizadas</b>	
¿Qué le ha funcionado bien?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El establecer relaciones de confianza con los líderes comunitarios previó a la aplicación de herramientas para la recopilación de información, facilitó la coordinación del taller con el líder principal de la micro-región de Caquigual.</li> <li>• La socialización de información con el equipo técnico fue enriqueciendo los resultados de las herramientas aplicadas con los líderes comunitarios.</li> </ul>
¿Qué no le ha funcionado tan bien?	Por factor tiempo el equipo técnico no pudo estar presente en el taller realizada con líderes comunitarios, sin embargo apoyaron en la coordinación de la misma con el líder de la micro-región aunado a ello dispusieron de tiempo para la revisión de resultados.
<b>6. Observaciones sobre el contexto</b>	
¿Qué cambios en el contexto se han dado con	Después de las actividades realizadas, el equipo técnico se ha comprometido más en apoyar para cumplir los

la realización de las actividades?	siguientes resultados.
¿En qué medida los cambios del contexto han potenciado o limitado la realización de las actividades y la obtención de los resultados?	A pesar de la limitación en el factor tiempo del equipo técnico, han apoyado en la coordinación del taller realizado en la comunidad y han facilitado números de teléfono para tener comunicación directa con los principales líderes.
<b>7. Observaciones generales y elementos críticos del desarrollo del proyecto.</b>	
Una de las situaciones que no se tuvo previsto fue la intervención del Campus central en la aprobación del proyecto, el cual atraso las actividades que se tenían previstas en el proyecto de intervención. No obstante esta situación fue manejable ya que se logro el cumplimiento del resultado No. 1. Esta experiencia fortalece al profesional.	
<b>8. Conclusiones , reflexionar y acciones a tomar</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El equipo técnico continuará apoyando en la ejecución de las actividades, de igual forma el coordinador del proyecto.</li> <li>• Se debe aprovechar al máximo el apoyo del personal de MDM para cumplir con el siguiente resultado.</li> </ul>	

Fecha: 28 de marzo de 2014

F.   
 Candelaria Tení Yat  
 Estudiante de PPS II

Vo.Bo.   
 Lic. Elder Caal  
 Asesor de PPS II

Abril



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

Ficha de Monitoreo y Seguimiento

Proyecto de PPS



<b>1. Datos del proyecto</b>	
Nombre del proyecto	Procesos de capacitación a líderes comunitarios en prevención y afrontamiento de la violencia en Carcha, A.V.
Institución dónde se ejecuta	Médicos del Mundo
Fecha de inicio del proyecto	17 de enero 2014
Periodo Cubierto por el informe	Del 01 al 28 de febrero de 2014
<b>2. Datos del estudiante</b>	
Nombre y apellido	Candelaria Teni Yat
Carné	29661-05
<b>3. Análisis del cumplimiento de actividades</b>	
<b>Con base a lo planteado en el cronograma:</b>	
¿Qué actividades de las planificadas se realizaron durante el período monitoreado y reportado?	Investigación sobre información de la micro-región y cualidades de los grupos para adaptar las técnicas y herramientas de la sistematización.
Se realizaron en la fecha prevista en el cronograma	Sí, para el mes de febrero se realizaron avances en las actividades.
Se utilizaron los recursos y costos previstos	Por el momento se ha estado utilizando los recursos establecidos en el presupuesto.
¿Qué se logró con las actividades realizadas? ¿Cómo contribuyen las actividades ejecutadas con el logro de los resultados del proyecto?	Con las actividades se logro avances en las actividades para el cumplimiento del resultado No. 1, con el apoyo del equipo técnico. Asimismo se ha logrado cumplir con una mínima parte de los indicadores por obstáculos presentados durante la ejecución, el cual afecto el cumplimiento del objetivo tanto general como específico.

¿Qué actividades de las planificadas no se hicieron y por qué? ¿Serán transferidas?	Hasta el momento ninguno, sin embargo se realizaron ciertos cambios en las actividades.
¿Qué actividades adicionales hicieron y por qué?	Se viajó al Campus Central para recibir orientación, y para mejorar el proyecto y sus actividades por parte del Decano de la facultad.
<b>4. Resultados esperados e indicadores propuestos</b>	
Con base a lo planteado en el Marco Lógico y el cuadro de indicadores:	
¿En qué medida se ha avanzado hacia el logro de los resultados del proyecto?	Con el logro del resultado No. 1 se ha avanzado en una mínima parte el cumplimiento del objetivo del proyecto. Este resultado contribuye para la ejecución del siguiente.
<b>5. Reflexiones sobre metodología y estrategias utilizadas</b>	
¿Qué le ha funcionado bien?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer la cultura de la micro-región donde se inserta el proyecto, para adecuar la metodología a utilizar.</li> </ul>
¿Qué no le ha funcionado tan bien?	
<b>6. Observaciones sobre el contexto</b>	
¿Qué cambios en el contexto se han dado con la realización de las actividades?	El equipo técnico se ha interesado en el objetivo de la investigación.
¿En qué medida los cambios del contexto han potenciado o limitado la realización de las actividades y la obtención de los resultados?	A pesar de la limitación en el factor tiempo del equipo técnico, han facilitado la información requerida relacionada a los grupos comunitarios.

---

<b>7. Observaciones generales y elementos críticos del desarrollo del proyecto.</b> Una de las situaciones que no se improvisó en el inicio de la ejecución fue el apoyo que se recibió del Decano del Campus Central, sobre el mejoramiento del proyecto.
<b>8. Conclusiones , reflexionar y acciones a tomar</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tanto el equipo técnico esta anuente en apoyar para la ejecución del proyecto.</li></ul>

Fecha: 28 de febrero de 2014

F.   
Candelaria Tení Yat  
Estudiante de PPS II

Vo.Bo.   
Lic. Elder Caal  
Asesor de PPS II



La institución Médicos del Mundo, por este medio hace constar:

Que la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia para el Desarrollo: Candelaria Teni Yat, se le valida la "La sistematización de capacitaciones dirigida a líderes comunitarios en el tema de violencia del año 2013, en la micro-región de Caquigual, del municipio de San Pedro Carcha", como parte de su contribución de la estudiante para el componente de Prevención de Violencia Contra la Mujer, el cual servirá a la institución para conocer impactos del proyecto, en el municipio mencionado.

Y para los usos de la interesada convenga se extiende firma y sella la presente en hoja tamaño carta en el mes de marzo 24 del 2014.



Dr. Abel Gálvez

Coordinador de proyecto



LISTADO DE ASISTENCIA DE LÍDERES COMUNITARIOS DE LA MICRO-REGION CAQUICUAL

Comunidad: Caquigual Fecha: 25/05/2014

No.	Nombre	Sexo		Cargo	Teléfono	Firma
		M	F			
1	Domingo Tzi Chon	/		Pte Comité de Salud	40648422	
2	Miry Armando Bontz	/		Pte. COCODE	46550426	
3	Petrona Tzul		/	S/N.		
4	Norma Luc Tzul	/		Vicpte Comité de Salud	40807070	
5	Seab Chavez	/		Pte. Comisión Salud.	48764173	
6	Renato Coc	/		Vocal COCODE	48992147	Renato Coc
7	Enrique Choc	/		Vicpte Comisión Salud.	S/N.	
8	Mateo Tzul	/		Vocal Comisión Salud.	S/N.	Mateo Tzul
9	Kacaro Atoro Pasay Xe	/		Pte Comisión de Salud.	30457423	
10	María Cristina Yalibat		/	Vicpte. COCODE	30308389	
11	Sra María Che		/	Comadrona	32656888	
12	Roberto Tzul	/		Vocal I Junta Seguridad	5737118	