

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

FACILITACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS LIDERESAS COMUNITARIAS, EN LA  
BÚSQUEDA DE ALTERNATIVAS DE DESARROLLO COMUNITARIO  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**LESLY MIGDALIA CUMES QUECHÉ**  
CARNET 20593-10

LA ANTIGUA GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2015  
SEDE REGIONAL DE LA ANTIGUA

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

FACILITACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS LIDERESAS COMUNITARIAS, EN LA BÚSQUEDA  
DE ALTERNATIVAS DE DESARROLLO COMUNITARIO  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR  
**LESLY MIGDALIA CUMES QUECHÉ**

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

LA ANTIGUA GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2015

SEDE REGIONAL DE LA ANTIGUA

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

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
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. ANA GRACIELA HERNANDEZ IXEN

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

LIC. OTO EDVIN ARENALES CALLEJAS

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

LIC. YOLANDA DEL ROSARIO VÁSQUEZ CUÁ

Antigua Guatemala, 06 de junio 2015.

Señores:  
Consejo de la Facultad  
Ciencias Políticas y Sociales  
Universidad Rafael Landívar  
Presente

Respetables Señores:

Por este medio me permito presentar a ustedes el informe de Práctica Profesional Supervisada titulado: **Facilitación de la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.** Realizada por la estudiante de la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, **Lesly Migdalia Cumes Queché, carné No. 20593-10.** Desarrollada en la institución, **Asociación BPD, Chimaltenango.**

El informe presentado contiene las actividades y resultados obtenidos durante la ejecución de la PPS I y PPS II, proceso desarrollado de manera lógica y coherente.

En calidad de tutor, emito Dictamen Favorable, y lo curso a ese Consejo para los trámites subsiguientes.

Atentamente,



Licenciado Oto Edwin Arenales Callejas  
Tutor  
Código 13277



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
No. 04633-2015

### 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 LESLY MIGDALIA CUMES QUECHÉ, Carnet 20593-10 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de La Antigua, que consta en el Acta No. 04325-2015 de fecha 20 de noviembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:


FACILITACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS LIDERESAS COMUNITARIAS, EN LA BÚSQUEDA DE ALTERNATIVAS DE DESARROLLO COMUNITARIO

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, al día 1 del mes de diciembre del año 2015.



Secretaría Académica

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

## **Agradecimientos**

Quiero agradecer a nuestro Creador y Formador por haberme permitido culminar una de mis más grandes metas, además de la sabiduría y las fuerzas necesarias para alcanzar mis sueños.

Agradezco a mi madre Berta Marina Queché Xinico por ser mi ejemplo de lucha, a mis hijos Heather, Lester y Andrés por su amor incondicional, paciencia y acompañamiento durante estos años de preparación.

Quiero agradecer a mis amigas y ahora colegas que incondicionalmente estuvieron conmigo compartiendo alegrías y tristezas durante el recorrer de la carrera.

También agradezco a la Licda. Susana Kummer y a todas las compañeras de Proyecto Miriam por ser un pilar muy importante en mi vida y por haberme dado herramientas que me ayudarán en el ámbito profesional.

## **Dedicatoria**

Dedico estas páginas a todas aquellas mujeres que diariamente luchan por un cambio y una vida más justa.

A mis hijos Heather, Lester y Andrés, por ser mi inspiración de lucha.

# ÍNDICE

<b>Introducción</b> _____	1
<b>Capítulo I: Marco Organizacional</b> _____	3
Antecedentes _____	3
Naturaleza _____	3
Ubicación _____	4
Cobertura _____	4
Áreas de intervención _____	4
Estructura Administrativa _____	9
Pensamiento estratégico _____	13
Selección del área de proyección _____	14
<b>Capítulo II: Análisis Situacional</b> _____	16
Descripción de la problemática _____	16
Problemas Generales del área de proyección _____	19
Priorización de problemas _____	21
Selección del problema central _____	22
Árbol de Problemas _____	23
Explicación de árbol de problemas _____	25
Red de actores vinculados con el área de proyección _____	28
Demandas _____	31
Análisis de brecha _____	31
Selección del problema de intervención _____	32



<b>Capítulo III: Análisis Estratégico</b>	33
Análisis FODA	33
Explicación de las vinculaciones	40
Líneas de acción estratégica	44
Proyectos por líneas de acción	45
Selección del proyecto de intervención	55
Modelo lógico del proyecto de intervención	56
<b>Capítulo IV: Diseño del Proyecto</b>	59
Ficha técnica del proyecto	59
Descripción general del proyecto	63
Ámbitos en que se inserta el proyecto	64
Alcances y límites del proyecto	65
Área en la que ese inserta el proyecto	66
Justificación del proyecto	66
Objetivos y resultados	67
Población destinataria	67
Fases del proyecto	68
Funciones específicas en la ejecución del proyecto	70
Coordinaciones y alianzas	70
Incidencia del proyecto	71
Implicaciones éticas a considerar	71
Posibles conflictos	72
Plan Operativo del Proyecto	72

Cronograma del proyecto _____	77
Presupuesto del proyecto _____	87
Plan de monitoreo _____	89
Plan de evaluación _____	95
<b>Capítulo V: Presentación de resultados</b> _____	97
<b>Fase I:</b> Preparación de la implementación del proyecto _____	97
<b>Fase II:</b> Definición de Estrategias institucionales para aumentar la participación de las lideresas. _____	100
<b>Fase III:</b> Socialización de las estrategias que permitan aumentar la participación de las lideresas comunitarias _____	107
<b>Fase IV:</b> Identificación de propuestas de proyectos de desarrollo comunitario. _____	113
<b>Fase V:</b> Preparación del informe final de Práctica Profesional Supervisada. _	121
<b>Fase VI:</b> Elaboración preparación, construcción del plan de sostenibilidad del proyecto. _____	123
<b>Capítulo VI: Análisis de resultados</b> _____	126
Idea No. 1 _____	127
Idea No. 2 _____	128
Idea No. 3 _____	130
<b>Conclusiones</b> _____	132
<b>Recomendaciones</b> _____	136
<b>Plan de Sostenibilidad</b> _____	139
<b>Marco Teórico Conceptual</b> _____	145
<b>Fuentes bibliográficas</b> _____	152

**Anexo I:** Tabla de priorización por frecuencias

**Anexo II:** Matriz de análisis de actores

**Anexo III:** Selección del proyecto de intervención

**Anexo IV:** Matriz del Marco Lógico

**Anexo V:** Sondeo de instituciones para la gestión de apoyo

**Anexo VI:** Agenda taller sobre Estrategias Institucionales para el aumento de la participación de lideresas.

**Anexo VII:** Estrategias para el aumento de la participación de lideresas comunitarias en cuatro comunidades de Santa Apolonia, Chimaltenango.

**Anexo VIII:** Agenda de Taller sobre "Intercambio de Experiencias con lideresas"

**Anexo IX:** Formato de Compromiso

**Anexo X:** Agenda de taller de capacitación sobre, Participación de la mujer y Equidad de Género

**Anexo XI:** Agenda de taller de capacitación para el Fortalecimiento de la gestión de proyectos de las lideresas comunitarias.

**Anexo XII:** Agenda de taller para retroalimentar las estrategias para facilitar la participación de las lideresas comunitarias.

**Anexo XIII:** Agenda de taller de capacitación sobre Elaboración de Perfil de Proyectos.

**Anexo XIV:** Perfiles de proyectos como alternativas de desarrollo para las comunidades de Parajbey, Chipatá, Chuachum y Choacacay, Municipio de Sta. Apolonia, Departamento de Chimaltenango.

**Anexo XV:** Mapeo de cooperantes que trabajan con mujeres y juventud.

**Anexo XVI:** Acciones a realizarse para el seguimiento de proyectos propuestos.

**Anexo XVII:** Agenda de taller de capacitación sobre Cultivo de hogos Ostra.

**Anexo XVIII:** Procedimiento para el cultivo de Hongos Ostra

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Los proyectos sociales en la actualidad han dejado el asistencialismo para convertirse en proyectos de desarrollo, siendo los beneficiarios directos quienes intervienen en la ejecución para el logro de los objetivos planteados.

El presente proyecto se ejecutó con el propósito de empoderar a mujeres que han destacado como lideresas en sus comunidades, creando estrategias institucionales para prepararlas en gestión, organización y búsqueda de nuevas alternativas de desarrollo, utilizando herramientas a su alcance, aprovechando los recursos con que cuentan y sobre todo que comprendan que son sujetas de derechos y que cuentan con la capacidad para lograr los objetivos que se tracen.

Durante la ejecución del proyecto se involucró también a mujeres jóvenes y a integrantes de los Consejos de Desarrollo con el compromiso de trabajar en equipo para el beneficio de todos y todas, priorizando las necesidades de las mujeres.

A través de talleres de capacitación, las lideresas reconocen sus capacidades y los recursos con los que cuentan, realizando perfiles de proyectos para la gestión y la ejecución del mismo, demostrándose a sí mismas que son pilares importantes para el cambio en su comunidad.

A la Asociación BPD quien fue el intermediario para llegar a las comunidades le queda el Plan de Sostenibilidad para garantizar que el trabajo de empoderamiento que se realiza en las comunidades tenga éxito, quiere decir que las comunidades aprendan a trabajar sus propios proyectos con un enfoque de género y sobre todo que sean sostenibles para el beneficio de hombres y mujeres.

## INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta el informe de Práctica Profesional Supervisada (PPS) correspondiente a la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, dividido en cuatro capítulos los cuales se describen de la siguiente manera:

En el **Capítulo I: Marco Organizacional** se encuentra toda la información relacionada con el que hacer de la Asociación BPD -Asociación Bienestar, Progreso y Desarrollo, institución en donde se lleva a cabo la intervención de la Práctica Profesional Supervisada. El Marco Organizacional hace referencia de los datos generales de la institución, la población que atiende así como el área donde interviene, además de información administrativa de como está organizada y constituida ABPD, su visión, misión y objetivos por el cual trabaja. Dicha información permite seleccionar el área de proyección, en donde la estudiante ejecutará el proyecto de Práctica Profesional Supervisada.

**Capítulo II: Análisis Situacional**, permite conocer las problemáticas existentes en el área de proyección, en donde a través de diferentes técnicas como la de “priorización de problemas” se identifica el problema central, detallando sus causas y efectos en otra técnica llamada “árbol de problemas”, además permite la selección del problema de intervención.

En el **Capítulo III: Análisis Estratégico**, se utilizan las técnicas como el F.O.D.A. (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) y el MINIMAX, herramientas de la gerencia que permiten realizar vinculaciones el cual conlleva un análisis para encontrar soluciones al problema de intervención, teniendo como resultado cinco líneas de acción estratégica, las cuales tendrán cinco propuestas de proyectos cada una. De los veinticinco proyectos resultantes, se realizará la selección del proyecto de intervención.

Habiendo seleccionado el proyecto de intervención, en el **Capítulo IV: Diseño del proyecto de intervención**, se describe con más detalle y tomando como referencia la matriz del marco lógico, el proceso que se llevará a cabo durante la ejecución del proyecto de intervención, el cómo, cuándo, dónde y con quienes, con el objetivo de brindar una solución al problema.

En el **Capítulo V: Presentación de resultados**, el cual presenta las actividades y acciones realizadas en cuatro fases del proyecto de intervención que fueron ejecutadas según el cronograma del proyecto.

Seguidamente a la presentación de resultados se realiza el **Capítulo VI: Análisis de los Resultados**, el cual se realiza a partir de tres ideas principales que guían el análisis e interpretación según los resultados obtenidos durante la ejecución del proyecto de intervención.

Las **Conclusiones y Recomendaciones** que se presentan al final del presente documento también se realizaron partiendo de las tres ideas principales, las cuales guiaron el proceso para la elaboración del **Plan de Sostenibilidad**, que tiene el propósito de garantizar el seguimiento institucional del proyecto de intervención, con acciones que fueron orientadas por las recomendaciones dadas.

Para darle sustento literario a los conceptos utilizados en el presente informe se tiene un apartado el cual lleva el **Marco Teórico Conceptual del proyecto**, donde se define el significado de conceptos para fundamentar el proyecto de intervención dentro de la Práctica Profesional Supervisada de manera reflexiva y crítica.

## **CAPITULO I**

### **1. MARCO ORGANIZACIONAL**

#### **1.1 Antecedentes**

La creación de la Asociación BPD está ligada a la organización de Estados Unidos BPD o Behrhorst Partners for Development, la cual a su vez nació a raíz del trabajo del doctor Carroll Behrhorst, quien fundó en Guatemala un programa de atención de salud, enfocado a la población rural de Chimaltenango principalmente. BPD estaba conformada por muchas de las personas que desde Estados Unidos apoyaban el trabajo del doctor, y en la década del 2000 comenzó a apoyar proyectos de desarrollo paralelos a los que desarrollaba la Fundación Behrhorst, como el trabajo con comadronas en aldeas para disminuir la mortalidad materno-infantil en los municipios de San Martín Jilotepeque y Patzún.

Para poder implementar sus propios proyectos, en el año 2006 se constituye de forma legal la Asociación BPD en Guatemala, ya con una nueva estrategia más enfocada en el acceso a agua y saneamiento, así como a la nutrición. Desde 2012, ABPD cuenta con un plan estratégico cuyo principal objetivo es la desnutrición crónica infantil.

#### **1.2 Naturaleza de la institución**

Según Escritura Pública No. Treinta y uno, del día trece de octubre de dos mil seis, dice:

“ARTICULO SEGUNDO: NATURALEZA. La Asociación es una entidad de carácter civil, de mejoramiento social, privada, voluntaria, autónoma, apolítica, no religiosa, no lucrativa, de carácter humanitario, se constituye conforme dispone el artículo quince, numeral tercero del Código Civil; y su naturaleza es de carácter eminentemente humanitario. Se excluye a la Asociación de política partidista, religiosa, económica o comercial, que de cualquier manera pueda implicar lucro en beneficio de la Asociación; y observará el principio de no discriminación por razón de raza, edad, sexo, credo religioso, nacionalidad, nivel de escolaridad, ni posición económica”.

La Asociación se encuentra inscrita en el Ministerio de Gobernación bajo la Resolución No. 01999 de fecha 18 de diciembre de 2006.

### **1.3 Ubicación**

Dirección: 1º. Avenida 3-50 zona 2, Chimaltenango

Teléfono: 78397794 / 78397228

Correo Electrónico: [mabacajol05@gmail.com](mailto:mabacajol05@gmail.com) / [bpd.dir@hotmail.com](mailto:bpd.dir@hotmail.com)

Página Web: <http://www.behrhorst.org/>

### **1.4 Cobertura**

Se trabaja principalmente en el área rural de Chimaltenango, concretamente en los municipios de Patzún y Santa Apolonia, aunque en el pasado se trabajó también en San Martín Jilotepeque. Se ha cubierto 85 comunidades en 8 años, con las características principales de que vivan en pobreza o extrema pobreza. Actualmente se está trabajando el programa integral con una población de 600 familias, y se da seguimiento cada 6 meses a las comunidades con las que se ha trabajado en el pasado.

Chimaltenango se encuentra en la región central del país, estando su cabecera a 54 kilómetros de la capital. Cuenta con 16 municipios, entre los que se encuentran Chimaltenango (sede de la organización), Patzún y Santa Apolonia (donde se lleva a cabo la intervención). (ABPD-BPD Strategic Plan 2012-2015)

### **1.5 Áreas de intervención**

ABPD cuenta con un sólo programa integral, que incluye diferentes componentes, todos enfocados en reducir la desnutrición crónica infantil, según el Plan Estratégico 2012-2015 son los siguientes:

**1.5.1 Educación nutricional:** La educación nutricional orientada hacia el cambio de comportamiento para mejorar la lactancia y el destete (alimentación complementaria). ABPD implementará métodos comunitarios participativos de educación y creación de capacidades, que se centrará en la nutrición, incluyendo: la nutrición durante el embarazo, la lactancia materna exclusiva y la introducción de alimentos complementarios después de los 6 meses de edad y demostrar cómo utilizar los alimentos disponibles a nivel local para preparar comidas nutritivas. A las mujeres se les enseñará el manejo de alimentos adecuados e higiénicos como parte de este proceso.



La capacitación en nutrición comenzará simultáneamente con el lanzamiento del agua y proyecto de saneamiento / infraestructura.

Las meriendas nutritivas serán preparadas en forma de atoles (una bebida espesa endulzada hecho generalmente de maíz o avena con suplementos vitamínicos) y otros alimentos nutritivos tales como galletas de amaranto, los cuales son adquiridos con productores locales. Estos bocadillos serán proporcionados en todas las actividades de la comunidad. Paralelamente a las sesiones de educación nutricional, ABPD apoyará las actividades de estimulación temprana. Esto permitirá a las madres a asistir a entrenamientos sabiendo que sus pequeños están bien cuidados. ABPD capacitará a jóvenes de la localidad para hacerse cargo de los niños (incluyendo técnicas de estimulación temprana), mientras que las madres atienden las capacitaciones.

**1.5.2 Agricultura sostenible:** Garantizar la seguridad alimentaria mediante la introducción de técnicas de agricultura ecológicamente sostenibles adaptadas a los efectos del cambio climático global (producción de alimentos, el almacenamiento de granos básicos y el desarrollo de huertos familiares).

Según las Naciones Unidas, Guatemala es el segundo país más vulnerable del mundo al cambio climático global; esto hace que el trabajo de adaptación sea indispensable. Un aspecto clave del proceso de adaptación debe ser la seguridad alimentaria, mejorar específicamente la producción de los alimentos en la dieta básica, como los granos como el maíz y el frijol a través del uso de técnicas de fertilización más sostenibles; la mejora de la calidad del suelo y la preservación; la reducción de los riesgos relacionados con la cosecha; y el uso de semillas que son menos susceptibles a los efectos negativos del clima.

Los animales de granja seleccionados serán introducidos para aumentar la disponibilidad y el consumo de proteínas de origen animal. Al mismo tiempo, es importante para mejorar el almacenamiento de granos y el manejo post-cosecha de los cultivos para reducir las pérdidas. ABPD puede dirigir nuevos enfoques de prueba para el almacenamiento de granos básicos como el uso de fondos rotatorios que permitan a los agricultores comprar

alimentos en el mercado libre, cuando los precios son bajos y consumen el grano almacenado cuando los precios son altos.

Los huertos familiares ayudarán a asegurar una fuente de vitaminas a bajo precio y disponibilidad a través de frutas y vegetales. Estos huertos adoptan técnicas de agricultura sostenible, el uso de recursos locales y permite que las familias vendan el exceso de producción y luego compren otros bienes básicos. ABPD hará sólo una donación inicial para ayudar a que las familias comiencen sus huertos y capacitará a las familias para producir cantidades suficientes con el fin de ser capaz de vender productos para generar los ingresos necesarios para volver a invertir en semillas, fertilizantes e insecticidas.

**1.5.3 Agua y saneamiento:** Todos nuestros proyectos de agua comienzan con una solicitud de apoyo de la comunidad. ABPD visita a la comunidad para comprobar sus necesidades de agua y saneamiento y para evaluar la capacidad de la comunidad para manejar el proyecto, incluyendo un inventario de los comités organizados formalmente o grupos que están activos. Si ABPD aprueba la petición de la comunidad para el apoyo, el comité de la comunidad y el gobierno municipal firmarán un acuerdo tripartito que indica claramente que el comité local dirigirá el proceso. El acuerdo incluye una descripción general de las responsabilidades de cada socio, así como el diseño específico del proyecto, incluyendo la infraestructura, la educación y otras actividades de apoyo.

Por ejemplo, un acuerdo del proyecto de agua incluirá los planes para traer agua potable a cada hogar, instalar filtros de aguas grises y letrinas ecológicas, construir estufas mejoradas (que ventilar el humo fuera de la casa y utilizar menos leña), otras medidas ambientales como la adecuada eliminación de residuos sólidos y el plan de educación para la salud para asegurar que las familias adopten prácticas de higiene apropiadas, tales como el lavado de manos.

Antes de que comience el proyecto, cada familia beneficiaria ofrece un compromiso firmado para pagar una cuota mensual (que va a un fondo común para el mantenimiento y reparaciones), así como para participar en actividades de la comunidad para monitorear y mantener el sistema. Cuando se inicia el proyecto, miembros de la comunidad

proporcionan coordinación básica y supervisión, mano de obra, los materiales de construcción disponibles localmente y un porcentaje del coste de la contratación de los técnicos necesarios. La municipalidad provee apoyo técnico y de monitoreo, material que no están disponibles a nivel comunitario, y el asesoramiento técnico. ABPD proporciona la mayor parte de los materiales que no están disponibles a nivel comunitario, apoyo y asesoría al comité comunitario para coordinar todo el proceso que tarda aproximadamente un año para completar.

**1.5.4 Planificación familiar:** El derecho a decidir el número y espaciamiento de los propios hijos es un aspecto fundamental de la mujer y empoderamiento de los jóvenes y consagrados en la legislación guatemalteca. La posibilidad de tener una familia pequeña con nacimientos bien espaciados tiene efectos directos e indirectos sobre la nutrición y el desarrollo social de los niños menores de 5 años de edad. En las comunidades indígenas mayas, la planificación familiar ha sido vista con recelo en el pasado. Por esta razón, los componentes de planificación familiar del programa se integrarán en las actividades de formación llevadas a cabo por el componente de agua y el saneamiento, seguridad alimentaria y educación nutricional.

**1.5.5 Reducción de riesgo a desastres y Ayuda humanitaria:** Ayudar a las comunidades para responder a los desastres naturales y reducir su vulnerabilidad ante futuros desastres. Como el cambio climático comienza a manifestarse -en forma de aumento de la frecuencia e intensidad de los peligros tales como inundaciones, tormentas, olas de calor y la sequía- la necesidad de las comunidades para acceder a la ayuda humanitaria y la reconstrucción de la infraestructura dañada está aumentando. ABPD trabajará comunidades en dos municipios de destino que sufren de inundaciones y otros desastres naturales, para distribuir alimentos y otros suministros de ayuda, y hará reconstruir los sistemas dañados de agua, letrinas, escuelas y otras pequeñas infraestructuras.

Con el fin de fortalecer la capacidad de resiliencia de las comunidades frente a los desastres recurrentes, ABPD también realiza actividades de reducción del riesgo a desastres (RRD). ABPD aprovechará a adaptar herramientas y metodologías existentes

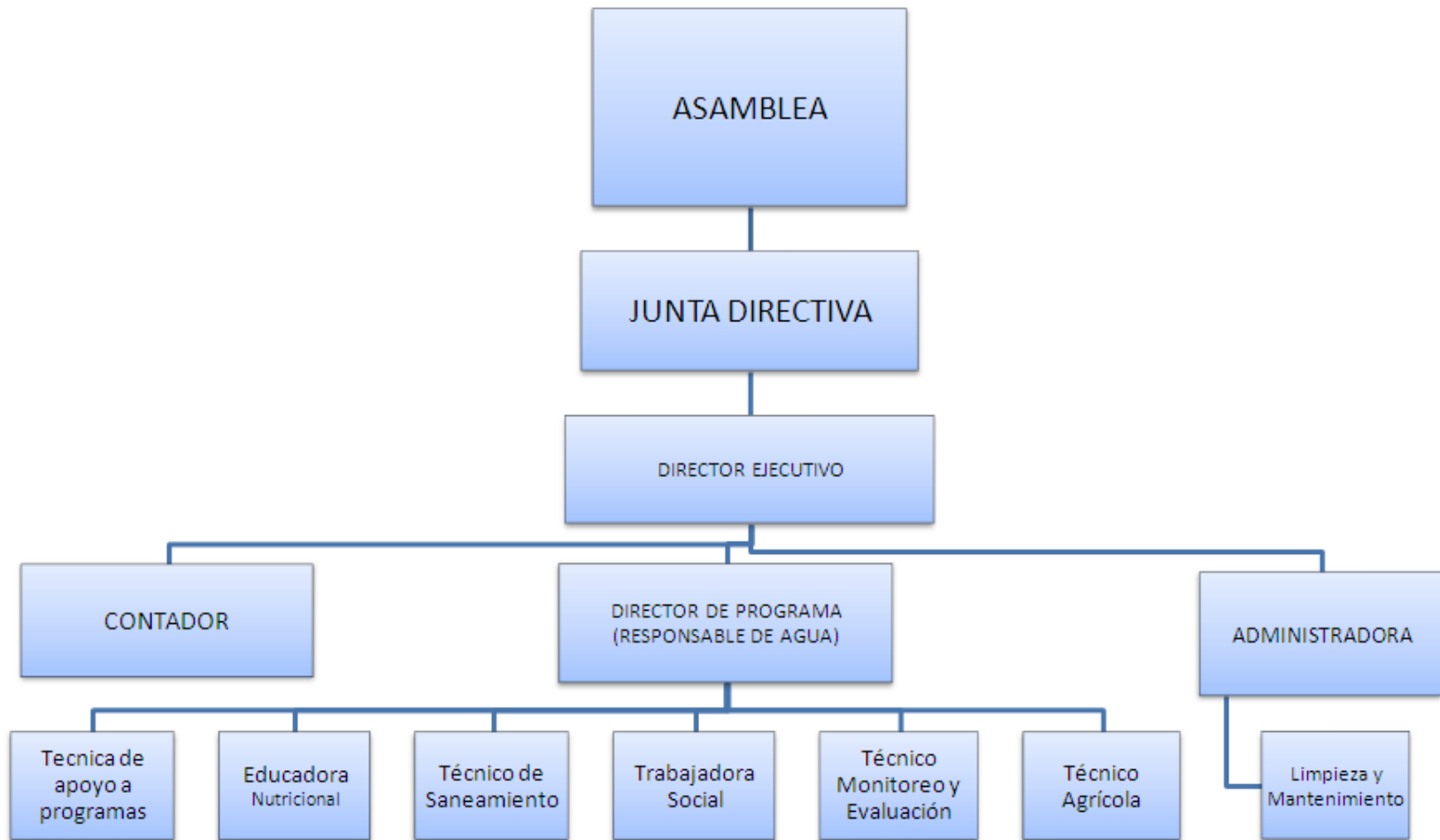
que se han desarrollado para poner en práctica este enfoque. Actividades de RRD están usualmente enfocadas en lugares específicos, dirigiéndose a la vulnerabilidad particular y las capacidades de la comunidad, su cultura y los procesos. Las actividades incluirán la recolección / manejo de la información y los datos que se han alcanzado, educando a la gente acerca de sus riesgos, y la creación de capacidad de las personas para diseñar y poner en práctica las medidas de reducción de riesgo.

**1.5.6 Movilización y empoderamiento comunitario:** Movilizar y potenciar a las comunidades para lograr el desarrollo local. Empoderamiento de la comunidad es un tema transversal y se entiende como la movilización comunitaria integrada con énfasis en las mujeres, así como a todos los jóvenes (mujeres y hombres). Empoderamiento de las mujeres se integrará en las actividades relacionadas con la mejora de la situación nutricional. La estrategia también incluirá los niños (edad de 10 a 14 años) y jóvenes (de 15 a 18 años) como actores responsables de su propio desarrollo.

Los adolescentes y los jóvenes son potenciales actores clave del desarrollo que se quedan atrás en muchos modelos de desarrollo. Cada vez más, las organizaciones no gubernamentales y otras agencias están descubriendo que los jóvenes pueden ser socios importantes en las actividades de desarrollo comunitario. ABPD integrará actividades específicas con y para las mujeres, los adolescentes y los jóvenes en las tres estrategias básicas, así como en su labor de movilización comunitaria. Los adolescentes y jóvenes se incorporarán a la formación y sesiones educativas para adultos en su caso, y también habrá sesiones especiales específicamente para las mujeres y los adolescentes. Se hará hincapié en el empoderamiento de las mujeres, los adolescentes y los jóvenes a participar activamente en las actividades de desarrollo y generar sus propios enfoques de cambio en la comunidad.

## 1.6 Estructura Administrativa

Organigrama:



*Fuente: Tomado del Reglamento interno de la Asociación BPD. Modificado por creación propia.*

## **Funciones**

ABPD actualmente cuenta con 11 trabajadores como parte de su personal de trabajo administrativo y de campo.

- **Director Ejecutivo**

El Director Ejecutivo es el responsable de dar seguimiento y coordinar con los miembros de junta directiva nacional e internacional; Coordinadora de USA, donantes e instituciones y a las comunidades, atendiendo a requerimientos administrativos o actividades de visita. Además coordina con Administrador(a), contador(a) y director(a) de programas para dar seguimiento y verificación de la comprensión de objetivos a los diferentes proyectos y actividades de la oficina, para la elaboración de un informe trimestral que se envía a las juntas directivas, en base a los informes mensuales que elabora cada trabajador(a), que sirve como apoyo para la elaboración del plan de trabajo anual, el cual se elabora conjunto con la administración, contabilidad y dirección de programas.

El director ejecutivo es responsable de la elaboración de una propuesta para búsqueda de fondos nacionales e internacionales, así como de presentar el informe anual, con lecciones aprendidas, problemas y soluciones a la Junta Directiva. Además es responsable de los lineamientos administrativos mínimos para que funcione como asociación e ir adecuándolos de acuerdo a las necesidades y crecimiento de la misma, en coordinación con la administración y contabilidad.

- **Administrador(a)**

Sus principales funciones se centran en dar respuesta a solicitudes de coordinador(a) de Estados Unidos y donantes así como de la comunicación en español e inglés entre donantes, juntas directivas y otros contactos, además de dar seguimiento y acompañamiento a actividades de administración, recursos humanos, dirección ejecutiva y coordinador(a) de BPD Estados Unidos. El o la Administrador(a) es responsable de coordinar y revisar requerimientos administrativos y contables, reportando y traduciendo informes programáticos y financieros a Coordinador(a) de BPD USA.

- **Director(a) de programas**

Diseña, negocia, coordina, implementa y supervisa proyectos en comunidades atendidas, con apoyo de Dirección Ejecutiva, además monitorea y supervisa la ejecución de proyectos propiciando la participación de líderes(as) comunitarios, municipalidad y otras instituciones involucradas y el personal a su cargo.

Mantiene comunicación con Municipalidades y otras instituciones a fines, propiciando un mayor fortalecimiento de los COCODES. Coordina con la administración y contabilidad sobre nuevas decisiones de Juntas Directivas, donantes, visitantes u otras acciones que requieran seguimiento inmediato. Solicita y revisa el cronograma presentado del personal a su cargo, apoya en la logística de materiales de los diferentes proyectos a su cargo, así como en elaboración de informes y diseño de proyectos, para donantes y junta directiva.

- **Contador(a) General**

Lleva el control de la contabilidad general de la Asociación, que asegure mantener las operaciones al día, pagos de impuestos, cuotas de seguro social (patronales y laborales), la presentación de estados financieros en tiempo, así como el control de fondos fijos asignados, tanto a las autoridades de la Asociación como a los diferentes donantes. Apoya a la administración, dirección de programa y dirección ejecutiva con funciones que le sean delegadas.

- **Trabajador(a) Social**

Diseña e implementa proyectos de empoderamiento comunitario, liderazgo, género y planificación familiar, especialmente enfocados a mujeres y jóvenes. Coordina y monitorea la ejecución de proyectos especialmente con la educador(a) en nutrición y el técnico(a) agrícola. Elabora convenios de compromiso entre todas las instituciones y comunidad beneficiada. Elabora informes para donantes y junta directiva.

- **Educador(a) nutricional**

Coordina las actividades que se llevan a cabo en las comunidades, relacionadas con nutrición, en coordinación con el director(a) de programa, el técnico(a) agrícola, trabajador(a) social y el técnico(a) en infraestructura.

Verifica y es responsable del buen funcionamiento de las actividades relacionadas con nutrición, coordinando principalmente con el técnico(a) agrícola y trabajador (a) social, así como con otras organizaciones trabajando en el área. Instruye a la población local en temas nutricionales, de seguridad alimentaria y planificación familiar. Es responsable de la compra de alimentos nutricionales para los talleres y reuniones, monitorea si se aplican los conocimientos adquiridos en las charlas, dando énfasis en consejería en planificación familiar, monitoreo de los proyectos que realiza ABPD (letrinas, agua intradomiciliar, sumideros, estufas, huertos, etc.)

- **Técnico(a) agrícola**

Diseña e implementa proyectos agropecuarios, manejo postcosecha y adaptación a cambio climático. Apoya y capacita en la implementación de nuevos cultivos en las comunidades y vela por el desarrollo de los diferentes componentes del plan de trabajo. Es responsable de elaboración de insumos orgánicos para huertos familiares y la supervisión del desarrollo de éstos. Igualmente asesora a la población en mejoras de cultivos de granos básicos y manejo postcosecha, y en adaptación agrícola a las condiciones de cambio climático, y manejo pecuario. Coordina especialmente con educador(a) en nutrición y trabajador(a) social.

- **Técnico(a) en infraestructura**

Implementa estufas mejoradas, letrinas y sumideros en comunidades beneficiadas y supervisa de manera integral los proyectos de: estufas mejoradas, sumideros, letrinas, agua, planificación familiar y agricultura, centros comunitarios, etc. Implementa proyectos de desarrollo, apoya en la organización de las comunidades beneficiadas, facilitar la participación, principalmente de mujeres, y supervisar obras enfatizando en la instalación de estufas mejoradas.

- **Técnico(a) en monitoreo y evaluación**

Mantiene actualizada la información sobre el estado de los programas implementados por ABPD en las comunidades que trabaja o ha trabajado: establece impactos de estos



programas; apoya a la difusión de la educación para el desarrollo en las comunidades para un mejor funcionamiento de los proyectos e informa al responsable del proyecto sobre los hallazgos de forma mensual, así como a la Dirección Ejecutiva y dirección de Programas. Conoce perfectamente los diferentes programas ejecutándose por parte de ABPD. Desarrolla herramientas (línea basal) que permitan un monitoreo rápido y eficaz de los programas implementados o implementándose en las comunidades.

- **Técnica de seguimiento a programa**

Mantiene actualizada la información sobre el estado de los programas implementados por ABPD en las comunidades que trabaja o ha trabajado: establece impactos de estos programas; apoya a la difusión de la educación para el desarrollo en las comunidades para un mejor funcionamiento de los proyectos e informa al responsable del proyecto sobre los hallazgos de forma mensual, así como a la Dirección Ejecutiva y dirección de Programas.

## **1.7 Pensamiento Estratégico**

### **Misión:**

Promover servicios de desarrollo integral que mejoren el bienestar de las familias con recursos limitados, especialmente entre la población de origen Maya. (ABPD-BPD Strategic Plan 2012-2015).

### **Visión:**

Comunidades empoderadas y con capacidad de alcanzar un desarrollo sustentable, culturalmente pertinente y con equidad, que garantice su derecho a la salud y al bienestar. (Ítem.)

### **Objetivos:**

El objetivo principal es: *“Reducir la desnutrición crónica infantil en el área de intervención de ABPD”*. (Ítem.)

Los objetivos específicos son:

- Asegurar el acceso de proteína animal y/o micronutrientes al 80% de las familias de las comunidades cubiertas por ABPD durante 2012-15.
- Aumentar el acceso a fuentes seguras de agua para el 90% de las familias de las comunidades cubiertas por ABPD durante 2012-15.
- Aumentar en un 80% el acceso a servicios de saneamiento entre las familias de las comunidades cubiertas por ABPD durante 2012-15.
- Mejorar el conocimiento y uso de las prácticas de higiene personal y familiar en el 85% de los hogares de las comunidades cubiertas por ABPD durante 2012-15.
- Incrementar en un 25% la producción y diversidad de productos para el consumo familiar dentro de los hogares cubiertos por ABPD durante 2012-15.
- Incrementar en un 20% el uso de métodos anticonceptivos modernos o naturales dentro de los miembros de las familias en edad reproductiva de las comunidades de influencia de ABPD durante 2012-15.
- Mejorar la coordinación de las comunidades de influencia de ABPD para responder a situaciones relacionadas con desastres naturales.
- Promover la participación de los miembros de la comunidad en la planificación, gestión y ejecución de proyectos para el desarrollo comunitario.

### **1.8 Selección del área de proyección**

Una necesidad sentida por la organización se encuentra en el componente de “Movilización y empoderamiento comunitario”, con el objetivo de mejorar su intervención especialmente con mujeres y jóvenes, de manera que sea más efectiva. Hasta el momento se ha conseguido un progreso importante en la formación de líderes y lideresas, pero la organización reconoce que en el ámbito del empoderamiento en los diferentes procesos de desarrollo que se llevan a cabo en las comunidades con apoyo institucional, aún es débil.

Considerando mis capacidades y habilidades en el tema de fortalecimiento a las capacidades humanas y sumando mi experiencia con trabajo en equipo con mujeres del área rural, es un área que necesita de una intervención directa a través de estrategias que brinden herramientas a las mujeres y jóvenes, para que sean agentes de cambio de

su propio contexto, tomando en cuenta sus patrones socio-culturales para lograr comprender sus necesidades y trabajar con un mismo objetivo.

Una de las razones por las cuales la sociedad no participa, según el Informe del Proyecto Interdiocesano de Recuperación de la Memoria Histórica: Guatemala Nunca Más - REMHI-, las mujeres y hombres en especial indígenas han sufrido represión, humillación, discriminación y violencia en contra de los derechos humanos. Esto ha influido para que la sociedad se encuentre en un estado de sumisión y terror, por lo que hace difícil la participación y organización en grupos de desarrollo comunitario. La violencia ejercida durante el conflicto armado es otra razón que ha dejado traumas irreparables en las víctimas sobrevivientes, los cuales han reproducido en sus hogares.

Otra razón por la cual la participación política de las mujeres es menor, es porque existen patrones culturales machistas y pocas oportunidades de desarrollo que limitan a las mujeres a ser agentes de cambio. Sin embargo la lucha para que las condiciones de vida de las familias mejoren también involucra a las mujeres y jóvenes, la búsqueda de soluciones a sus necesidades las hace reconocer su valor para cambiar esas condiciones no deseadas y obtener un beneficio que no solo será para ella sino también para sus hijos.

Es importante reconocer que la Cooperación Internacional ha jugado un papel importante en la sociedad Guatemalteca en los diferentes momentos de la historia, sin embargo ha contribuido a que la gente sea conformista, pues se les daba el pez, sin que se les enseñe a pescar. En la actualidad ese pensamiento ha cambiado y se pretende enseñar a pescar, para que las propias comunidades mejoren sus condiciones de vida, busquen soluciones a sus problemas, utilizando recursos propios con los que cuentan dentro de su contexto, a través de la participación, organización y la gestión.

Considerando que en el país las oportunidades de acceso al conocimiento son escasas, es necesario el acompañamiento y asesoramiento de asociaciones o personal técnico, para la promoción de la participación y organización de las personas, impulsar a la gente a generar pensamientos para la solución a problemas no es nada fácil, pero tampoco imposible.

## CAPITULO II

### 2. ANALISIS SITUACIONAL

A continuación se presentan los resultados del Análisis Situacional del área de proyección “Movilización y empoderamiento comunitario”, realizado con siete personas del equipo de trabajo, incluyendo al Director de Programa de la Asociación BPD, a través de técnicas participativas como, la priorización de problemas y el árbol de problemas; los cuales se realizan con una lógica estratégica que guían y contribuyen al análisis y selección de la problemática central.

#### 2.1 Descripción de la problemática

Dentro del componente “Movilización y empoderamiento comunitario” que trabaja la Asociación BPD, se ha visto la necesidad de buscar nuevas estrategias para que la población participe, en especial las mujeres, los y las jóvenes, ya que actualmente la participación es poca, por lo tanto es difícil que ellos mismos identifiquen necesidades y encuentran oportunidades desarrollo.

La poca participación de mujeres y jóvenes tiene sus raíces en como la población guatemalteca ha sido afectada a través de la historia, por ejemplo, el conflicto armado interno ha causado dolor, terror y miedo, además de un carácter de sometimiento y aceptación del maltrato, lo que constituye un reflejo de patrones socioculturales transmitidos de una generación a otra, que asignan el papel protagónico al hombre en las relaciones familiares y a la mujer función tradicional de atender el hogar y cuidar a la familia. La internalización de la idea, de que las mujeres están destinadas a casarse; si luchan por una superación personal no encajan en el sistema, porque está destinada a permanecer en el ámbito privado

Por lo tanto es necesario reconstruir el tejido social y para ello es necesario, el empoderamiento de mujeres y jóvenes que es parte de lo individual pero debe de llegar a las relaciones familiares, donde aprendemos a tomar decisiones basadas en los valores, con el fin de identificar y satisfacer las necesidades. (ODHAG: 2004)

Para que una persona se empodere, requiere de conocimientos, aprendizajes y experiencias, es por ello que el nivel educativo se hace también necesario e importante, según la experiencia obtenida por algunos miembros de la Asociación BPD, las personas de los municipios de Patzún, San Martín Jilotepeque y Santa Apolonia en Chimaltenango, tienen diferente cultura de participación, según el nivel educativo que tengan, pero también según el reconocimiento de la población que cada una tiene como lideresa.

Guatemala es un país donde el comercio y la agricultura ha sido la principal fuente de ingresos para las familias y se ha dejado en segundo lugar la educación formal, el cual limita a encontrar otras oportunidades de empleo. Los niños trabajan junto con sus padres para generar mayores ganancias pero dejan de asistir a la escuela cuando hay cosecha, afectando su rendimiento escolar, contribuyendo a la deserción escolar.

Las organizaciones sociales, se han enfocado en la lucha por la inclusión y el reconocimiento de los derechos humanos, como condición que propicia el ejercicio de la ciudadanía. Tal y como Alda Facio (2011) explica: “La construcción de la ciudadanía social implica responsabilidades. La participación es un derecho pero también una responsabilidad. Participar en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas y programas es un derecho que principalmente las organizaciones de mujeres reivindican como parte de sus derechos ciudadanos. Este derecho conlleva al empoderamiento colectivo...”

Es importante el reconocimiento de líderes y lideresas que han surgido después del conflicto armado, quienes han trabajado para sus comunidades, han tenido habilidades para el manejo de grupos, de los recursos, han sido capaces de coordinar y afrontar problemas, motivados por el bienestar de todos y todas, en búsqueda de un desarrollo local. Existen líderes o lideresas positivos en las comunidades, pero la falta de coordinación y participación en grupo hace que no se tomen decisiones para la comunidad, porque cada quien busca resolver sus necesidades, lamentablemente existen también líderes negativos que buscan intereses personales y no colectivos.

La cultura tiene que ver con la participación, si lo comprendemos como “el sistema de creencias, valores, costumbres, conductas y artefactos compartidos que los miembros de

una sociedad usan en la interacción entre ellos mismos y su mundo, que son transmitidos de generación en generación a través del aprendizaje es fundamental reconocer que una cultura es el producto de una historia propia y original, dado que cada grupo humano o pueblo, la hace a su modo”. (González, Claudia María, Guatemala, 2004). Por lo tanto nuestros patrones culturales deben favorecer la participación ciudadana.

Sin embargo, el desconocimiento de las responsabilidades y obligaciones de las autoridades en las comunidades ha hecho que nombren a personas poco aptas para el cargo creando una deficiente identificación de líderes potenciales para dirigir a la comunidad y por lo tanto no priorizan las necesidades, creyendo que el desarrollo comunitario la obtienen realizando obras de infraestructura, dándole menos importancia a proyectos sostenibles de desarrollo local. El desconocimiento de los objetivos de un proyecto sostenible de desarrollo hace que la población le reste importancia, desperdiciando oportunidades con instituciones que brindan ese apoyo.

El asistencialismo de muchos años de cooperación ha creado una idea de recibir sin dar nada a cambio, es por ello que no aprecian cuando se les enseña a trabajar por un proyecto, o no aceptan capacitaciones para mejorar sus técnicas, pensando que es pérdida de tiempo el asistir. Muchos jóvenes crecen con un patrón de crianza sumisa, sin voz, ni voto, esto ha provocado poco interés en la solución a sus problemáticas, dejando que los mayores resuelvan los problemas sin involucrarse para un crecimiento y desarrollo local, además que desde pequeños se les asigna responsabilidades de adultos.

Guatemala es caracterizada por una cultura machista, que no reconoce las necesidades propias de las mujeres o bien las necesidades del hogar, se toman decisiones que benefician a la comunidad pero beneficiando a la mayoría de hombres, no tomando en cuenta la solución de problemas prioritarios del hogar, como el agua, energía eléctrica y alimentación, entre otros. El machismo utiliza la violencia física y psicológica como una manera de establecer el poder, esto desarraigada valores y crecemos con una

autoestima baja limitando la participación e inhibiendo todo interés por opinar, dejando que otros tomen decisiones por nosotros.

Los patrones culturales son fortalecidos a través de costumbres y creencias, la iglesia, el sistema de educación y salud se encargan de replicarlo, se normaliza en las comunidades y hacen de los jóvenes más sumisos, sin el reconocimiento de sus habilidades y capacidades para discernir en problemas de la comunidad.

Según Bal Ponciano y Tillit Montepeque (2005), debemos “Abordar la realidad, visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre mujeres y hombres, expresadas y reflejadas en injusticia, subordinación y discriminación, en su mayoría hacia las mujeres. Partiendo del reconocimiento de que hombres y mujeres, son actores del desarrollo del país, por lo que deben tener acceso a las decisiones, los recursos y a los beneficios que éste trae”.

## **2.2 Problemas generales del área de proyección**

1. En las comunidades se ha identificado una **débil capacidad en gestión de los COCODES para proyectos de desarrollo local**, por la poca participación de mujeres y jóvenes, quienes aportarían nuevas ideas para mejorar su situación. El poco ejercicio de ciudadanía conlleva a elegir a líderes con ideales anticuados, esperando únicamente proyectos de beneficencia que no requieren de trabajo, lamentablemente estos proyectos son paliativos y no buscan la sostenibilidad y el desarrollo local.
2. La historia guatemalteca golpeada por la violencia y el machismo ha influido para que exista **“poca participación y organización de mujeres y jóvenes por patrones culturales”**, pues han sido educadas con creencias, valores y costumbres que las caracteriza como sumisas, sin toma de decisión, esto también se debe a una cultura machista, de creer que el rol de la mujer está dentro de la casa. Las desigualdades existentes entre hombres y mujeres son producto la sociedad, y los medios

masificadores como la iglesia, el sistema de educación y salud que refuerzan esas costumbres y creencias.

3. Otra causa de la poca participación de jóvenes y de la mujer es por **“Explotación económica de parte del padre o encargado de familia”**, porque asumen responsabilidades desde muy pequeños en el caso de los hijos y las madres cuando ellas sufren violencia o su esposo es alcohólico. El uso de la violencia física y psicológica de hombres dentro de los hogares para establecer quien tiene el poder, limita a las mujeres y jóvenes a participar e inhibe todo interés por opinar, dejando que otros tomen decisiones por ellas y ellos.
4. **El poco nivel educativo limita la participación ciudadana.** Las personas requieren de conocimientos, aprendizajes y experiencias para liderar ante un grupo. La educación es necesaria, aunque existen líderes analfabetos, en la actualidad se hace necesario contar con otras herramientas para gestionar, planificar y ejecutar proyectos de desarrollo. En las comunidades se ha priorizado la agricultura como fuente de ingresos, y han dejado en segundo lugar la educación formal, los niños trabajan junto con sus padres para generar mayores ganancias pero dejan de asistir a la escuela cuando se realiza la cosecha, afectando su rendimiento escolar, desmotivando su interés por ganar el ciclo escolar.
5. **Los patrones de crianza inhiben la participación ciudadana** y también forman parte de patrones culturales que es un sistema de creencias, valores, costumbres, conductas y artefactos compartidos que los miembros de una sociedad, la transmisión de generación en generación de una comunidad sumisa y sin voz ha provocado en los jóvenes patrones de poco interés en la solución a sus problemáticas. Dejan que los mayores resuelvan los problemas sin involucrarse para un crecimiento y desarrollo local.
6. **La débil coordinación y organización grupal de líderes comunitarios** hace que no se tomen decisiones para la comunidad, porque cada quien busca resolver sus necesidades, lamentablemente existen líderes negativos, que por razones diversas no tienen las habilidades de un buen líder o conducen a la comunidad a conveniencia personal, son influenciados por partidos políticos o por intereses personales.



7. El desconocimiento de las responsabilidades y obligaciones de las autoridades en una comunidad hace que nombren a personas poco aptas para el cargo creando una **débil identificación de líderes potenciales para dirigir a la comunidad**, afectando a la comunidad misma porque las decisiones no se toman en conjunto.
8. La internalización de la idea, de que las mujeres están destinadas a casarse; si luchan por una superación personal no encajan en el sistema, porque está destinada a permanecer en el ámbito privado, esta idea **debilita la identificación de problemas en los COCODES**, porque las mujeres son quienes se preocupan por la familia, quienes ven las necesidades desde otro punto de vista
9. **El desconocimiento de los objetivos de un proyecto sostenible de desarrollo hace que la población no participe**, desperdiciando oportunidades con instituciones que brindan ese apoyo. El asistencialismo de muchos años de cooperación ha creado una idea de recibir sin dar nada a cambio, es por ello que no aprecian cuando se les enseña a trabajar por un proyecto.
10. La creencia de que el desarrollo comunitario la obtienen realizando obras de infraestructura que no resuelve un problema real, esto hace que **la población tenga poco interés en priorizar e identificar sus necesidades básicas**.
11. En las comunidades existe una cultura machista que no permite comprender y reconocer las necesidades propias de las mujeres o bien las necesidades del hogar tomando decisiones que benefician a la comunidad pero la mayoría a hombres y teniendo **poco interés para la solución de problemas prioritarios**, como el agua, energía eléctrica, alimentación entre otros.

### 2.3 Priorización de problemas

Según Arenales, Otto (2012) en su Guía didáctica para realizar la Práctica Profesional Supervisada, la Priorización de problemas “consiste en el hecho de determinar de todos los problemas, cuasi problemas o situaciones problema encontrados, cuál es el más importante o principal, como medio para poder construir el árbol de problemas del área de proyección”. Para ello se utiliza la técnica “Priorización por frecuencias”, el cual consiste en enumerar los problemas identificados y realizar su priorización para establecer cuál es el problema principal.

Esta técnica se llevó a cabo gracias a la colaboración y participación de cinco miembros del equipo de la Asociación BPD. Se tomaron los problemas encontrados y con el apoyo de la matriz que se encuentra en el Anexo No. 1, se procedió a discutir cuál de los problemas es el más importante. Se hizo un análisis por comparación, o sea, comparando cada uno de los problemas con los otros.

Para finalizar, la frecuencia con que se haya considerado cada uno de los problemas es la que determinó la importancia del problema, en caso de que dos o más problemas queden con la misma frecuencia se volvió a repetir el procedimiento para definir cuál es el que tiene mayor prioridad entre los que terminen empatados.

#### **2.4 Selección del problema central**

La poca inclusión en grupos de toma de decisión de mujeres y jóvenes en las comunidades produce una **“débil capacidad en gestión de los COCODES para proyectos de desarrollo local”** pues los que optan a los puestos de autoridad son siempre o casi siempre los mismos hombres, quienes necesitan una nueva visión, una nueva manera de ver la realidad en la comunidad, mujeres que identifiquen necesidades y que planeen soluciones alternas, necesitan jóvenes emprendedores que busquen transformar su realidad con todas sus fuerzas y motivación, que contagien a los demás para que surjan nuevos líderes o lideresas que impulsen a la comunidad a trabajar por un mismo fin.

La historia guatemalteca golpeada por la violencia y el machismo ha influido para que exista poca participación y organización de mujeres y jóvenes por patrones culturales adoptados pues han sido educadas con creencias, valores y costumbres que las caracteriza como sumisas, sin toma de decisión, aceptando una cultura machista, entendido éste como un “conjunto de leyes, normas actitudes y rasgos socioculturales del hombre cuya finalidad, explícita y/o implícita, ha sido y es, producir, mantener y perpetuar la esclavitud y sumisión de la mujer a todos los niveles: sexual, procreativo, laboral y afectivo”. (Bal Ponciano, Bilba: 2005)

El machismo es una ideología opresora y como fenómeno social, divide a los individuos en superiores e inferiores, según el género (marcadas por las relaciones de poder), es

decir que las relaciones están mediadas por los patrones que impone la diferencia de género (Bal Ponciano, Bilba: 2005). Las desigualdades existentes entre hombres y mujeres son producto de costumbres y creencias con que una familia tradicional forma al niño o la niña y que la sociedad, la iglesia, el sistema de educación y salud refuerza y son transmitidos de una generación a otra.

Esta situación de poder dentro del núcleo familiar está ligada a patrones culturales donde el hombre es el que manda y la mujer e hijos quienes obedecen. “La dominación del hombre es claramente desfavorable para la mujer y hay que entenderla como una construcción social dinámica que se da cotidianamente entre mujeres y hombres y que se expresa en diferentes ámbitos” (Ítem.) Es por ello que la participación de mujeres y jóvenes en las comunidades se hace cada vez más difícil, siendo un reto el empoderarlos en sus derechos para que ellas y ellos tomen una iniciativa de opinión y de decisión, encontrando soluciones a sus necesidades.

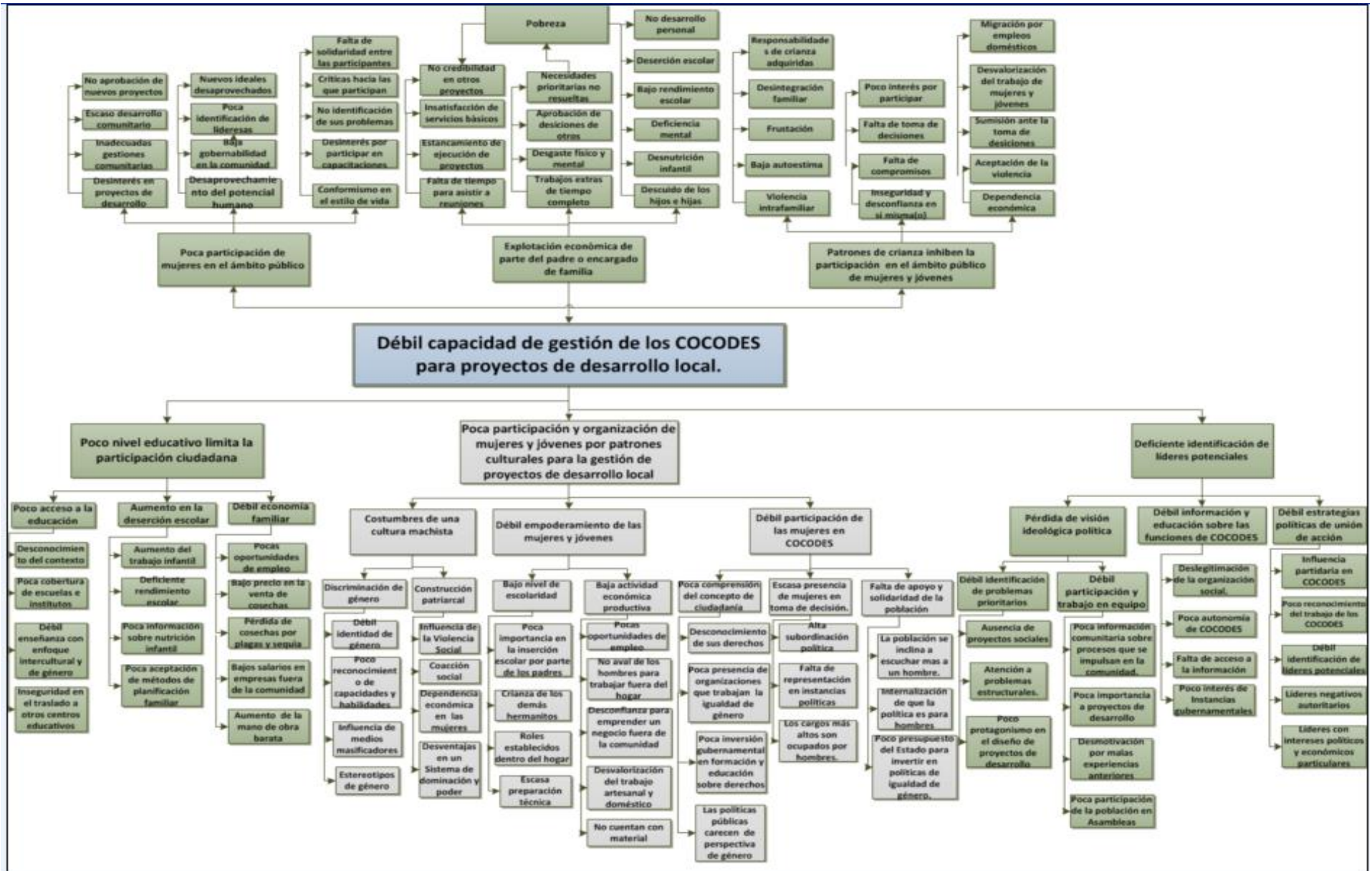
## **2.5 Árbol de problemas**

El árbol de problemas es una técnica que se utiliza con un Pensamiento causal. Según Arenales, Otto (2012) en su Guía didáctica para realizar la Práctica Profesional Supervisada, la construcción del árbol de problemas supone que los problemas se resuelven identificando sus causas y actuando sobre ellas. El pensamiento causal se esfuerza en descubrir las causas porque considera que en ellas se esconde la clave para evitar y controlar los problemas.

El árbol de problemas es una herramienta que debe ser utilizada para identificar con precisión, el problema principal, a través del cual, se especifican y analizan las causas y los efectos del problema a considerar, para elegir la causa sujeta de la intervención social.

Es una herramienta para la visualización y el análisis de las causas relevantes del problema principal, así como los efectos que se derivan del mismo. Esta herramienta se asemeja a un árbol. Las raíces del árbol, en la parte más inferior, metafóricamente representan las causas del problema principal. El tronco del árbol en el centro del dibujo representa el problema principal y las ramas del árbol, en el lado superior, proporcionan una representación visual de los efectos del problema principal.

# Árbol de Problemas:



## 2.6 Explicación del árbol de problemas

### Redes de Causas

A continuación se dará a conocer las redes causales del por qué existe ***débil capacidad de gestión de los COCODES para proyectos de desarrollo local*** en las comunidades en donde interviene la Asociación BPD, según el análisis que se realizó en el árbol de problemas, tomando en cuenta que se iniciará con las causas del tercer o cuarto nivel hasta concluir con las causas del primer nivel.

En la primer red causal observamos que para poder estudiar a un nivel secundario las y los jóvenes necesitan trasladarse a otra comunidad, poniendo en riesgo su integridad por la inseguridad existente, el traslado de una comunidad a otra requiere abordar microbuses, pic-ups o bien caminar kilómetros entre bosques o caminos solitarios.

El poco acceso a la educación en Guatemala es causado también por el desconocimiento del contexto en que vive la población y la débil enseñanza con enfoque intercultural y de género, ya que se prioriza la educación de los hijos, dejando en casa a las hijas, para que aprendan los oficios domésticos, cuiden a los demás hermanitos (as) o bien para que aporten económicamente a la familia a través de bordados o tejidos, aumentando la deserción escolar de los mismos, pues sus padres no logran cubrir los gastos familiares.

Para que las y los jóvenes logren un nivel educativo, necesitan trabajar doble jornadas, pues la paga de la mano de obra en las comunidades es barata, y no cuentan con otras oportunidades de empleo, únicamente pueden dedicarse a la agricultura o a los oficios domésticos, donde reciben aproximadamente Q40.00 las mujeres y Q50.00 los hombres por día, dependiendo si existe trabajo por las pérdidas o el bajo precio en las cosechas, por lo tanto la educación no ha sido priorizado en las familias y esto limita la participación ciudadana de las y los jóvenes, para que aporten a una transformación local.

En la segunda red causal, existe poca participación y organización de mujeres y jóvenes por patrones culturales, en donde un factor importante dentro de la sociedad son los estereotipos de género que son reproducidos por los medios masificadores (educación, salud, religión) provocando discriminación de género, impidiendo ver las habilidades, capacidades y el potencial que tiene cada uno. Esto también se debe a todo un sistema

de dominación y poder que ejercen los hombres hacia las mujeres, en la mayoría de casos a la dependencia económica o la coacción que ejerce la sociedad sobre el rol de las mujeres en el hogar, pues Guatemala se caracteriza por tener una cultura patriarcal y machista, donde las diferencias por el sexo son marcadas a través de la violencia psicológica, física o económica, el cual desvaloriza el potencial especialmente en las mujeres.

La poca preparación técnica y educativa de las mujeres son causa de la desvalorización de su trabajo artesanal y doméstico, por razones expuestas con anterioridad, las mujeres (hijas o esposas) necesitan el aval de los “hombres de la casa” para optar a un trabajo fuera del hogar y que para ello deben dejar lista la comida y los quehaceres de la casa antes de salir, lo que implica un doble esfuerzo y tiempo, por lo que el participar en capacitaciones o en reuniones no es su prioridad, causando un débil empoderamiento de las mismas.

Para que se logre un empoderamiento y el ejercicio de la ciudadanía de jóvenes y mujeres no solo se necesita inversión en educación y capacitación, sino también de la intervención de instituciones gubernamentales, porque existe más instituciones no gubernamentales quienes se dedican a este aspecto, pero cuentan con la capacidad para cubrir a todo el país. Otra causa es que aun conociendo nuestros derechos al participar dentro de un grupo, quienes ocupan los cargos más altos o de toma de decisión son la mayoría hombres, esto limita a que haya una representación en instancias políticas y credibilidad en las pocas mujeres que participan, tomando en cuenta la opinión y la decisión de los hombres, creando un ambiente de crítica por estereotipos idealizados con respecto al rol del ser mujer.

Por último en la tercera red causal observamos que las causas de una deficiente identificación de líderes potenciales es por el poco protagonismo en el diseño de proyectos sociales lo que causa la pérdida de una visión ideológica política de la población. Además la poca participación en asambleas generales y las malas experiencias anteriores causa el desconocimiento del trabajo que se impulsa en la comunidad y la poca participación en equipo.

Cuando la población no se informa sobre procesos que se están llevando a cabo, es difícil que se tome la iniciativa de participar motivado a realizar un cambio, por lo que se eligen los mismos líderes o bien se eligen al azar sin que este conozca sobre las funciones o el trabajo que realizan los COCODES, debilitando al grupo, porque pueden ser líderes negativos con intereses particulares o partidarios, lo que causa que no hayan estrategias de unión de acción en beneficio de la población. Las municipalidades son responsables de legitimar y de capacitar a cada miembro de COCODES para darle un seguimiento al trabajo que realizan, sin embargo aún no hay reconocimiento de éstos líderes a nivel municipal y mucho menos a nivel departamental.

### **Redes de efecto**

La poca participación de las mujeres en el ámbito público provoca que las autoridades no identifiquen necesidades prioritarias, perdiendo el interés por gestionar proyectos de desarrollo. Es importante valorar la opinión y aprovechar el potencial existente en las mujeres lideresas, pues provocaría una mejora en la gobernabilidad local y aportaría a un cambio del concepto del ser mujer, se aprovecharían nuevos ideales que cada una tiene.

Sin embargo, siendo débil la participación de las mujeres provoca también que haya cierto conformismo en el estilo de vida, porque todas se encuentran en la misma situación, atadas a las cadenas de que nacieron para estar en el hogar, esto provoca desinterés en participar en reuniones o asambleas y provoca críticas hacia las que pretenden mejorar su calidad de vida haciendo escuchar su opinión, para muchas esto se sale del marco de lo “normal” del ser una mujer por lo que no las apoyan.

La segunda red de efectos nos visualiza como la explotación económica afecta a las mujeres y jóvenes provocando que no tengan tiempo para asistir a capacitaciones u otras reuniones, a menos que tengan una remuneración a cambio, pues existen casos en donde el padre o encargado del hogar tiene algún vicio o no tiene responsabilidad con su familia, dejando a cargo a los hijos e hijas mayores o a la esposa con toda la responsabilidad de la crianza de los demás hijos pequeños. Entonces, los proyectos que

se ejecutan se estancan por la falta de mano de obra, no resolviendo las necesidades básicas de la población, entonces los proyectos pierden su credibilidad al no terminarse.

Además, quienes aportan su mano de obra realizan trabajo extra lo que provoca un desgaste físico y mental en ellas o ellos, aceptando las decisiones de los demás. La preocupación por obtener una remuneración a cambio del trabajo, hace que no se le dé prioridad a la alimentación, a la higiene, y al cuidado de los niños y niñas, lo que provoca desnutrición, afectando su salud mental, su rendimiento escolar, y por lo tanto provoca un alto índice de deserción escolar. Todo lo anterior sigue aportando al círculo de la pobreza en que se encuentran.

La tercera red que afecta la participación de las mujeres y jóvenes son los patrones de crianza, en primer lugar por la imposición del poder masculino a través de la violencia, provocando desvalorización, baja autoestima y frustración en los miembros de la familia, aceptando las condiciones en que se encuentran. Los jóvenes crecen y se desarrollan inseguros de sí mismos (as), se sienten incapaces de opinar o de pensar más allá de lo que tienen, no se comprometen porque se sienten amenazados si participan o si toman decisiones.

En otros casos las mujeres y jóvenes se limitan en recibir lo que se les proporciona, la falta de un trabajo bien remunerado, provoca que haya dependencia económica de su esposo, quien en algunos casos la violenta o la amenaza, lo que permite la aceptación de la violencia y la toma de cualquier decisión buena o mala. Se nos enseña a ser sumisas y obedientes, desvalorizando el trabajo que se realiza, es por ello que se opta por emigrar en búsqueda de trabajos domésticos.

## **2.7 Red de actores vinculados con el área de proyección**

### **2.7.1 Actores Positivos**

- **COCODES:** Los miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo desempeñan un papel clave, para convocar y coordinar a la población para cualquier reunión o trabajo que se requiera, son escuchados y avalados por la mayoría.



- **Alcalde Auxiliar:** Coordina con las instituciones para en búsqueda de una solución a las necesidades. Es el encargado de convocar a las familias y de coordinar el trabajo comunitario conjuntamente con los COCODES.
- **Miembros del comité escolar:** Son padres y madres de familia que velan por la educación de sus hijos, contribuyen a mejorar el trabajo de docentes y mejoran el nivel de conocimiento de estudiantes, aprovechando toda formación que brindan las instituciones. Fortalece a todos los participantes con el intercambio de experiencias y pueden ser candidatos para algún puesto en los COCODES o Alcalde Auxiliar.
- **Grupo de mujeres:** son madres de familia que se encuentran organizadas estratégicamente, para recibir una formación nutricional, pero sobre todo para empoderarlas para beneficio y obtención de proyectos que aporten al cambio de su situación.
- **Grupo de jóvenes:** son jóvenes, la mayoría mujeres que se involucran no solo en los procesos de formación sino que aportan su trabajo, cuidando a los niños y niñas de las madres que asisten a capacitación, brindándoles una atención de estimulación temprana. El involucramiento en los procesos estimula a esta joven a participar y buscar una solución a sus múltiples problemáticas.
- **Representantes de los grupos de mujeres y jóvenes:** Son líderes y lideresas encargados de organizar a los dos grupos anteriores e impulsan a los demás a participar para un cambio o transformación de su comunidad. Reconocen e informan sobre cambios. También son integrantes de la Junta Directiva consultora de la Asociación BPD, evalúan el trabajo de la institución para mejorar procesos.
- **Promotoras comunitarias:** Son las encargadas de replicar temas impartidos por la institución, además reciben capacitaciones y evalúan los procesos que se llevan a cabo.
- **Promotoras de planificación familiar:** Contribuyen a concientizar y reducir el número de miembros en las familias y a espaciar los embarazos. Obtienen y replican conocimientos de salud sexual y reproductiva, además proporcionan métodos anticonceptivos a quienes lo requieran.
- **Jóvenes de Estimulación Temprana:** son los y las encargadas de velar por el cuidado del equipo y materiales de la institución. Cuidan a los niños y niñas en edad

preescolar para que las madres reciban una atención integral de calidad y sus niños también, además reciben capacitaciones para fortalecerse en el tema, sirviéndole para encontrar un futuro trabajo.

- **Comité de mujeres:** Apoyan a la comunidad en las diferentes necesidades que se presentan. Promueven el desarrollo a través del involucramiento en los procesos que se llevan a cabo, monitoreando y evaluando el trabajo.
- **Directores y docentes:** Acceden a que los alumnos y los docentes participen en procesos de formación y empoderamiento comunitario de la Asociación BPD.
- **Asociación Generando:** Es una institución externa con quienes se realizan coordinaciones para que impartan temas sobre violencia y su prevención a los diferentes grupos con que trabaja la Asociación.
- **SERES:** Es una institución externa, quienes aportan al empoderamiento de jóvenes en el tema ambiental, realiza congresos para impulsar movimiento a nivel regional.
- **Iniciativa para los Derechos de la mujer:** Es una institución externa, que brinda acompañamiento en temas de derecho y economía, no se ha coordinado trabajar conjuntamente, pero su área de intervención es el mismo que Asociación BPD, por lo que es un aporte indirecto.
- **Population Council:** Institución externa que trabaja para el empoderamiento de las adolescentes y jóvenes. Apoya en el fortalecimiento del trabajo institucional, brindando herramientas y materiales según la metodología que ellos utilizan. En algunas comunidades forman lideresas a quienes les brindan incentivos como becas o pago por su trabajo.

### 2.7.2 Actores Negativos

- **Alcalde Auxiliar:** En algunas comunidades los alcaldes auxiliares no tienen el compromiso de apoyar los procesos que se impulsan, se niegan a colaborar informando o convocando a la población.
- **Directores y docentes:** Se ha tenido la problemática de que los docentes o directores han negado el acceso a los establecimientos y no permiten que Asociación BPD se involucre en procesos de empoderamiento, sino que se dedique únicamente a la capacitación técnica.

## 2.8 Demandas

### 2.8.1 Demandas Institucionales

- La Asociación BPD depende presupuestariamente de la cooperación internacional, por lo que el **tener el presupuesto designado a tiempo** para la ejecución de los proyectos aportaría al cumplimiento de metas.
- Es necesario que los **jóvenes obtengan incentivos** para lograr un número mayor de participantes, pues no encuentran un sentido a la formación sino obtienen otro beneficio a cambio.
- Se requiere la **implementación de cursos técnicos** paralelos a la formación de empoderamiento, para aportar a la economía de las familias y reducir la pobreza que es la principal causa por la cual los y las jóvenes dejan de participar.
- En necesario un **fuerte trabajo para la concientización sobre los roles y derechos de las mujeres** a líderes y padres de familia, porque es la principal causa de la poca participación en grupos.

### 2.8.2 Demandas Poblacionales

- Las demandas poblacionales van enfocadas en la **obtención de proyectos productivos** (agrícolas, artesanales o granjas, así también como cursos prácticos y técnicos), que les permita la obtención de una estabilidad económica sostenible, en donde las mujeres son dueñas de su propio negocio.
- Es necesario la búsqueda de **nuevos mercados**, para poder vender sus productos, el cual les permita un pago justo y sostenible. Esto está relacionado con lo que han aprendido en las capacitaciones, los jóvenes han aprendido a realizar productos, sin embargo no encuentran un mercado que les permita iniciar un negocio.

## 2.9 Análisis de brechas

Las diferencias entre las demandas instituciones y las poblacionales realmente no se encuentran distanciadas, mientras que la institución obtenga recursos para la ejecución de proyectos productivos sostenibles, garantiza a la población una estabilidad económica

que les permita participar para gestionar y encontrar soluciones a sus problemas, sin embargo es un trabajo a largo plazo.

La Institución no puede brindar incentivos para que participen los y las jóvenes, porque no cuenta con presupuesto para ello, pero ha aportado en capacitaciones técnicas o prácticas para que los jóvenes tengan otras herramientas de trabajo, la diferencia está en la demanda poblacional para encontrar nuevos mercados o fuentes de trabajo.

### **2.10 Selección del problema de intervención**

Se ha seleccionado el problema de la **poca participación y organización de mujeres y jóvenes por patrones culturales para la gestión de proyectos de desarrollo local**, porque se ha observado a través de la experiencia obtenida por la Asociación BPD que, para que haya un desarrollo comunitario es necesario el involucramiento de las mujeres y jóvenes, porque son quienes mantienen un espíritu motivado a dar lo mejor a sus hijos e hijas, impulsadas por el deseo de un cambio, sin embargo existen factores que las limita como son los patrones culturales y sociales.

Una razón por la cual las mujeres y jóvenes participan y se organizan, es cuando se ven obligadas a trabajar para el sustento de sus familias, sea porque el esposo es alcohólico, irresponsable o porque ha fallecido como el caso de miles de viudas, resultado del conflicto armado interno que afectó a las comunidades donde se tiene intervención. Aunque hayan pasado 35 años del conflicto armado, los hijos e hijas de esas viudas fueron afectados en su desarrollo, formando un círculo de pobreza y al mismo tiempo de violencia.

Por lo anterior es necesario intervenir en el empoderamiento de las mujeres, fortalecer a las lideresas, motivando a que otras participen para generar nuevas ideas y encontrar conjuntamente soluciones a las múltiples problemáticas las cuales van enfocadas a resolver sus necesidades básicas. Para ello es necesario brindarles herramientas no solo de trabajo sino también para que desarrollen sus capacidades, además de apoyarlas en la búsqueda de nuevas oportunidades de desarrollo dentro y fuera de su contexto, ampliando sus perspectivas y transformando su realidad.

## CAPITULO III

### 3. ANÁLISIS ESTRATEGICO

A continuación se realiza el Análisis Estratégico el cual permite comprender la complejidad del problema seleccionado al realizar el Análisis Situacional, de una manera que articula al ser humano, a la problemática y al contexto (interno y externo) del área de intervención, a través de herramientas como el Análisis F.O.D.A. (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) y el Análisis Mini Max de los elementos del F.O.D.A. del problema de intervención el cual se llevó a cabo con la participación de los integrantes del área de intervención.

#### 3.1 Análisis F.O.D.A.

Según Arenales, Otto (2012) en su Guía didáctica para realizar la Práctica Profesional Supervisada, el Análisis F.O.D.A. es un instrumento que, en el análisis estratégico utilizamos para analizar el problema de intervención que hemos seleccionado al final del análisis situacional. La aplicación de un diagnóstico F.O.D.A. nos entrega importante información sobre el problema, tanto a nivel interno como externo.

A nivel INTERNO del área de proyección, de la institución, identificamos:

**Fortalezas:** son todas aquellas potencialidades materiales o humanas con que se cuenta. Son de vital importancia para poder resolver el problema de intervención.

**Debilidades:** son todas aquellas deficiencias materiales o humanas con que se cuenta y que pueden limitar la solución del problema de intervención.

A nivel EXTERNO del área de proyección, de la institución, identificamos:

**Oportunidades:** son todas aquellas posibilidades de desarrollo que se tiene o encuentran para resolver el problema de intervención. Estas oportunidades se encuentran en el medio natural, geográfico, cultural, social, político y económico en la que se mueve la organización o la situación sujeta del análisis.

**Amenazas:** son todas aquellas situaciones negativas que atentan contra la solución del problema. Estas amenazas se encuentran en el medio natural, geográfico, cultural, social, político y económico en la que se mueve la organización, o se desarrolla el problema.

**Problema de intervención:** “Poca participación y organización de mujeres y jóvenes por patrones culturales para la gestión de proyectos de desarrollo local”.

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>
<p>F.1 Los proyectos que brinda la Asociación BPD se vinculan entre sí, para asegurar la participación de las mujeres.</p> <p>F.2 Se cuenta con un presupuesto propio y recursos humanos en el área de intervención.</p> <p>F.3 La metodología SARAR ayuda a la comprensión de temas y motiva la participación.</p> <p>F.4 Se cuenta con material didáctico necesario para abordar los temas.</p> <p>F.5 Se cuenta con un plan de capacitación para fortalecimiento personal de las mujeres.</p> <p>F.6 Se cuenta con vehículo para transportarse a las comunidades lejanas.</p> <p>F.7 Se proporciona refacción con muchas propiedades alimenticias como incentivo a las madres, para motivar su participación.</p> <p>F.8 El componente de estimulación temprana apoya en capacitaciones, para que las madres no se preocupen por sus niños pequeños y presten toda su atención.</p> <p>F.9 Se cuenta con comités de padres de familia, quienes están involucrados en la formación y capacitación.</p> <p>F.10 Se cuenta con grupos de mujeres organizadas en sus comunidades, quienes están interesadas en participar.</p> <p>F.11 El personal del área de intervención habla el idioma materno de las comunidades, facilitando la comunicación y comprensión.</p> <p>F.12 Se cuenta con un grupo de promotoras lideresas que replican el conocimiento adquirido en sus comunidades.</p> <p>F.13 Se cuenta con recurso humano para seguimiento y evaluación, el cual permite mejorar actividades del área de intervención.</p> <p>F.14 Se cuenta con recurso humano para apoyar algunas actividades del área de intervención.</p> <p>F.15 Se cuenta con la intervención del equipo de trabajo de la Asociación BPD para apoyar el fortalecimiento de las capacidades en las mujeres.</p>	<p>O.1 Se cuenta con el apoyo presupuestario de la Cooperación Internacional.</p> <p>O.2 Se cuenta con el apoyo de la Junta Directiva, quienes gestionan recursos y proyectos comunitarios.</p> <p>O.3 Se coordina con las municipalidades los proyectos comunitarios, para asegurar la participación de las y los beneficiarios</p> <p>O.4 Se coordina con instituciones como Puente, Population Council, Mujeres Generando y otros, para la facilitación específica de temas.</p> <p>O.5. Existen líderes y lideresas positivas que buscan el beneficio de toda la comunidad y son colaboradoras.</p> <p>O.6. Se cuenta con el apoyo de algunos directores de establecimientos educativos, que brindan un espacio para las actividades del área de intervención.</p> <p>O.7 Los maestros se involucran en el proceso de capacitación y fortalecimiento de los jóvenes.</p> <p>O.8 Se cuenta con el apoyo del grupo de jóvenes capacitados quienes pertenecen al componente de estimulación temprana para cuidar a los niños menores de 5 años mientras las madres reciben capacitación.</p> <p>O.9 Las mujeres lideresas se involucran en la toma de decisiones comunitarias.</p> <p>O.10 Los miembros de COCODES toman en cuenta la opinión de las mujeres lideresas para los proyectos de desarrollo comunitario.</p>

Debilidades	Amenazas
<p>D.1 El presupuesto con que se cuenta esta planificado para ejecutarse únicamente en un año.</p> <p>D.2 En ocasiones el presupuesto se ha atrasado afectando la ejecución de las actividades programadas.</p> <p>D.3 Algunas madres no confían en el personal de estimulación temprana y no prestan a sus hijos e hijas, esto limita su participación en las capacitaciones.</p> <p>D.4 Algunas mujeres no participan porque el esposo no les da permiso a causa del prejuicios construidos por el machismo.</p> <p>D.5. Las mujeres y las y los jóvenes tienen que trabajar y/o estudiar, lo que les limita para poder participar al cien por ciento.</p> <p>D.6 No existe un compromiso de seguimiento por parte de las mujeres y jóvenes después de ejecutarse otros proyectos vinculados.</p> <p>D.7 El número de participantes se reduce cuando los proyectos comunitarios se culminan.</p> <p>D.8 Se pierde credibilidad en el personal cuando las participantes no son quienes reciben el beneficio de los proyectos vinculados.</p> <p>D.9 No se cuenta con un espacio exclusivo para el trabajo que se realiza en las comunidades.</p> <p>D.10 Los temas que se imparten no son de importancia para la población masculina.</p>	<p>A.1 Se ha producido asistencialismo por parte de otras instituciones, lo que genera poco interés para invertir tiempo en capacitaciones.</p> <p>A.2 La mayoría de los proyectos no buscan la sostenibilidad a largo plazo.</p> <p>A.3. Algunas familias no le dan importancia a las capacitaciones de formación.</p> <p>A.4 Las autoridades no cuidan y tampoco se hacen responsables del material de capacitación que se les entrega.</p> <p>A.5 No se cuenta con donaciones o cooperación de otras instituciones.</p> <p>A.6 Existen líderes negativos que no brindan un espacio en donde el área de intervención desarrolle sus actividades.</p> <p>A.7 Algunos miembros de COCODES no les interesa el fortalecimiento de las mujeres en la comunidad.</p> <p>A.8 El machismo es un factor que limita la participación y organización de las mujeres en las comunidades por estereotipos preestablecidos.</p> <p>A.9 La pobreza es una limitante para que las mujeres inviertan su tiempo en la participación y organización.</p>

## Análisis Mini Max

Según Arenales, Otto (2012) en su Guía didáctica para realizar la Práctica Profesional Supervisada, el Análisis Mini Max es una técnica que permite vincular cada cuadrante de la matriz FODA, se procede a evaluar cada cruce teniendo como referente las exigencias del entorno externo en que se desarrolla el problema (oportunidades y amenazas) y su relación con la realidad dentro del área de proyección (fortalezas y debilidades). El uso adecuado de la técnica del MNI MAX, permite la definición de las estrategias o líneas de acción que permitan resolver el problema de intervención.



**Problema de intervención:** “Poca participación y organización de mujeres y jóvenes por patrones culturales para la gestión de proyectos de desarrollo local”.

Fortalezas-Oportunidades	Fortalezas-Amenazas
<p><b>F.1</b> Los proyectos que brinda la Asociación BPD se vinculan entre sí, para asegurar la participación de las mujeres. <b>F.7</b> Se proporciona refacción con muchas propiedades alimenticias como incentivo a las madres, para motivar la participación. <b>F.15</b> Se cuenta con la intervención del equipo de trabajo de la Asociación BPD para apoyar el fortalecimiento de las capacidades en las mujeres. <b>F.8</b> El componente de estimulación temprana apoya en capacitaciones, para que las madres no se preocupen por sus niños pequeños y presten toda su atención. <b>O.3</b> Se coordina con las municipalidades los proyectos comunitarios, para asegurar la participación de las personas. <b>O.6</b>. Se cuenta con el apoyo de algunos directores de establecimientos educativos, que brindan un espacio para las actividades del área de intervención. <b>O.7</b> Los maestros se involucran en el proceso de capacitación y fortalecimiento de los jóvenes. <b>O.8</b> Se cuenta con el apoyo del grupo de jóvenes capacitadas quienes pertenecen al componente de estimulación temprana para cuidar a los niños menores de 5 años mientras las madres reciben capacitación.</p> <p><b>F.2</b> Se cuenta con un presupuesto propio y recursos humanos en el área de intervención. <b>F.6</b> Se cuenta con vehículo para transportarse a las comunidades lejanas. <b>F.11</b> El personal del área de intervención habla el idioma materno de las comunidades, facilitando la comunicación y comprensión. <b>F.13</b> Se cuenta con recurso humano para seguimiento y evaluación, el cual permite mejorar actividades del área de intervención. <b>F.14</b> Se cuenta con recurso humano para apoyar algunas actividades del área de intervención. <b>O.1</b> Se cuenta con el apoyo presupuestario de la Cooperación Internacional. <b>O.2</b> Se cuenta con el apoyo de la Junta Directiva, quienes gestionan recursos y proyectos.</p> <p><b>F.3</b> La metodología SARAR ayuda a la comprensión de temas y motiva la participación. <b>F.4</b> Se cuenta con material didáctico necesario para abordar los temas. <b>F.5</b> Se cuenta con un plan de capacitación para fortalecimiento personal de las mujeres. <b>O.4</b> Se coordina con instituciones como Puente, Population Council, Mujeres Generando y otros, para la facilitación específica de temas.</p>	<p><b>F.1</b> Los proyectos que brinda la Asociación BPD se vinculan entre sí, para asegurar la participación de las mujeres. <b>F.3</b> La metodología SARAR ayuda a la comprensión de temas y motiva la participación. <b>F.4</b> Se cuenta con material didáctico necesario para abordar los temas. <b>F.5</b> Se cuenta con un plan de capacitación para fortalecimiento personal de las mujeres. <b>F.7</b> Se proporciona refacción con muchas propiedades alimenticias como incentivo a las madres, para motivar su participación. <b>F.8</b> El componente de estimulación temprana apoya en capacitaciones, para que las madres no se preocupen por sus niños pequeños y presten toda su atención. <b>A.1</b> Se ha producido asistencialismo por parte de otras instituciones, lo que genera poco interés para invertir tiempo en capacitaciones. <b>A.3</b> Las familias no le dan importancia a las capacitaciones de formación.</p> <p><b>F.2</b> Se cuenta con un presupuesto propio y recursos humanos en el área de intervención. <b>F.6</b> Se cuenta con vehículo para transportarse a las comunidades lejanas. <b>F.11</b> El personal del área de intervención habla el idioma materno de las comunidades, facilitando la comunicación y comprensión. <b>F.13</b> Se cuenta con recurso humano para seguimiento y evaluación, el cual permite mejorar actividades del área de intervención. <b>F.14</b> Se cuenta con recurso humano para apoyar algunas actividades del área de intervención. <b>F.15</b> Se cuenta con la intervención del equipo de trabajo de la Asociación BPD para apoyar el fortalecimiento de las capacidades en las mujeres. <b>A.2</b> La mayoría de los proyectos no buscan la sostenibilidad a largo plazo. <b>A.5</b> No se cuenta con donaciones o cooperación de otras instituciones. <b>A.9</b> La pobreza es una limitante para que las mujeres inviertan su tiempo en la participación y organización.</p> <p><b>F.9</b> Se cuenta con comités de padres de familia, quienes están involucrados en la formación y capacitación. <b>F.10</b> Se cuenta con grupos de mujeres organizadas en sus comunidades, quienes están interesadas en participar. <b>F.12</b> Se cuenta con un grupo de promotoras líderes que replican el conocimiento adquirido en sus comunidades. <b>A.4</b> Las autoridades no cuidan</p>

**F.9** Se cuenta con comités de padres de familia, quienes están involucrados en la formación y capacitación. **F.10** Se cuenta con grupos de mujeres organizadas en sus comunidades, quienes están interesadas en participar **F.12** Se cuenta con un grupo de promotoras lideresas que replican el conocimiento adquirido en sus comunidades. **O.5.** Existen líderes y lideresas positivas que buscan el beneficio de toda la comunidad y son colaboradoras. **0.9** Las mujeres lideresas se involucran en la toma de decisiones comunitarias. **0.10** Los miembros de COCODES toman en cuenta la opinión de las mujeres lideresas para los proyectos de desarrollo comunitario.

y tampoco se hacen responsables del material de capacitación que se les entrega. **A.6** Existen líderes negativos que no brindan un espacio en donde el área de intervención desarrolle sus actividades. **A.7** Algunos miembros de COCODES no les interesan el fortalecimiento de las mujeres en la comunidad. **A.8** El machismo es un factor que limita la participación y organización de las mujeres en las comunidades por estereotipos preestablecidos.

#### Debilidades-Oportunidades

**D.1** El presupuesto con que se cuenta esta planificado para ejecutarse únicamente en un año. **D.2** En ocasiones el presupuesto se ha atrasado afectando la ejecución de las actividades programadas. **O.2** Se cuenta con el apoyo de la Junta Directiva, quienes gestionan recursos y proyectos comunitarios. **O.4** Se coordina con instituciones como Puente, Population Council, Mujeres Generando y otros, para la facilitación específica de temas.

**D.3** Algunas madres no confían en el personal de estimulación temprana y no prestan a sus hijos e hijas, esto limita su participación en las capacitaciones. **0.8** Se cuenta con el apoyo del grupo de jóvenes capacitados quienes pertenecen al componente de estimulación temprana para cuidar a los niños menores de 5 años mientras las madres reciben capacitación.

**D.4** Algunas mujeres no participan porque el esposo no les da permiso a causa de los prejuicios contruidos por el machismo. **D.10** Los temas que se imparten no son de importancia para la población masculina **O.5.** Existen líderes y lideresas positivas que buscan el beneficio de toda la comunidad y son colaboradoras. **0.9** Las mujeres lideresas se involucran en la toma de decisiones comunitarias. **0.10** Los miembros de COCODES toman en cuenta la opinión de las mujeres lideresas para los proyectos de desarrollo comunitario.

**D.5.** Las mujeres y las y los jóvenes tienen que trabajar y/o estudiar, lo que les limita para poder participar al cien por ciento. **D.6** No existe un compromiso de seguimiento por parte de las mujeres y jóvenes después de ejecutarse otros

#### Debilidades-Amenazas

**D.1** El presupuesto con que se cuenta esta planificado para ejecutarse únicamente en un año. **D.2** En ocasiones el presupuesto se ha atrasado afectando la ejecución de las actividades programadas. **A.1** Se ha producido asistencialismo por parte de otras instituciones, lo que genera poco interés para invertir tiempo en capacitaciones. **A.2** La mayoría de los proyectos no buscan la sostenibilidad a largo plazo. **A.5** No se cuenta con donaciones o cooperación de otras instituciones.

**D.3** Algunas madres no confían en el personal de estimulación temprana y no prestan a sus hijos e hijas, esto limita su participación en las capacitaciones.

**D.4** Algunas mujeres no participan porque el esposo no les da permiso a causa de prejuicios contruidos por el machismo. **D.5.** Las mujeres y las y los jóvenes tienen que trabajar y/o estudiar, lo que les limita para poder participar al cien por ciento.

**A.9** La pobreza es una limitante para que las mujeres inviertan su tiempo en la participación y organización.

**D.6** No existe un compromiso de seguimiento por parte de las mujeres y jóvenes después de ejecutarse otros proyectos vinculados. **D.7** El número de participantes se reduce cuando los proyectos comunitarios se culminan.

**A.3.** Algunas familias no le dan importancia a las capacitaciones de

proyectos vinculados. **O.3** Se coordina con las municipalidades los proyectos comunitarios, para asegurar la participación de las y los beneficiarios. **O.6.** Se cuenta con el apoyo de algunos directores de establecimientos educativos, que brindan un espacio para las actividades del área de intervención. **O.7** Los maestros se involucran en el proceso de capacitación y fortalecimiento de los jóvenes.

**D.7** El número de participantes se reduce cuando los proyectos comunitarios se culminan. **O.7** Los maestros se involucran en el proceso de capacitación y fortalecimiento de los jóvenes. **O.4** Se coordina con instituciones como Puente, Population Council, Mujeres Generando y otros, para la facilitación específica de temas.

**D.8** Se pierde credibilidad en el personal cuando las participantes no son quienes reciben el beneficio de los proyectos vinculados. **O.10** Los miembros de COCODES toman en cuenta la opinión de las mujeres lideresas para los proyectos de desarrollo comunitario.

**D.9** No se cuenta con un espacio exclusivo para el trabajo que se realiza en las comunidades. **O.5.** Existen líderes y lideresas positivas que buscan el beneficio de toda la comunidad y son colaboradoras.

formación. **A.7** Algunos miembros de COCODES no les interesan el fortalecimiento de las mujeres en la comunidad.

**D.8** Se pierde credibilidad en el personal cuando las participantes no son quienes reciben el beneficio de los proyectos vinculados. **A.6** Existen líderes negativos que no brindan un espacio en donde el área de intervención desarrolle sus actividades.

**D.9** No se cuenta con un espacio exclusivo para el trabajo que se realiza en las comunidades. **A.4** Las autoridades no cuidan y tampoco se hacen responsables del material de capacitación que se les entrega.

**D.10** Los temas que se imparten no son de importancia para la población masculina. **A.8** El machismo es un factor que limita la participación y organización de las mujeres en las comunidades por estereotipos preestablecidos.

### **3.2 Explicación de las vinculaciones**

#### **Primera vinculación: Análisis estratégico de Fortalezas con Oportunidades.**

Si se aprovecha la fortaleza que tiene la Asociación BPD al vincular las actividades de los demás componentes (áreas) con el área de intervención, así también el personal que apoya con la facilitación de temas específicos, los jóvenes que cuidan a los niños menores de 5 años e incentivando a través del beneficio de los proyectos, se puede resolver el problema de la participación y organización de mujeres generando conciencia en el cambio y transformación de su realidad. Además si se sigue coordinando con las autoridades comunales y la municipalidad, se garantizará el compromiso a participar en las capacitaciones.

Igualmente, si se aprovecha el recurso humano (trabajadores internos) y su capacidad de hablar en el idioma maya en las comunidades se puede resolver el problema por medio de una buena comunicación, además la fortaleza de contar con un presupuesto se puede aprovechar al máximo para obtener resultados esperados y lograr la gestión de nuevos recursos y proyectos a largo plazo.

Aprovechando las fortalezas de contar con una metodología, con materiales didácticos y el apoyo de otras instituciones que facilitan materiales o temas, permitirá la comprensión de los temas y motiva a la participación, empoderando a las mujeres para orientar a un cambio de su realidad.

Otra fortaleza identificada que puede ayudar a resolver la problemática es que se cuenta con diferentes grupos (padres de familia, mujeres, promotoras comunitarias) el cual pueden aportar a la organización en las comunidades ya que son vistas como lideresas, aprovechando ese reconocimiento para involucrarse en los COCODES y hacer valer su opinión y la toma de decisiones.

#### **Segunda vinculación: Análisis estratégico de Fortalezas con Amenazas.**

Es notable que en las comunidades la poca participación y organización se deba a la creación de un sistema asistencialista que han provocado proyectos sin mira al futuro, es por ello que es necesario aprovechar la fortaleza de contar con suficiente recurso

humano para concientizar a las comunidades sobre la importancia de participar y organizarse, además el proporcionar un incentivo a las madres y sus hijos motiva y genera mayor confianza en ellas.

También si se aprovecha la oportunidad de contar con un presupuesto propio y recurso humano en el área de intervención, se logra el cumplimiento de objetivos a través del apoyo de la población. También se puede aprovechar esta oportunidad para guiar a la población a gestionar proyectos con un enfoque sostenible y buscar otras alternativas de cooperación o donación, en búsqueda de garantizar a las familias una economía que les permita cubrir sus necesidades y así contribuir a la reducción de la pobreza.

Otra fortaleza que se puede aprovechar es que se cuenta con grupos de mujeres, promotoras comunitarias y padres de familia interesados en participar y realizar algún cambio en sus comunidades, por lo que se puede minimizar la amenaza de que algunos miembros de COCODES o líderes no les interesen el fortalecimiento de las mujeres en la comunidad, a través del empoderamiento de los grupos mencionados con anterioridad, utilizando sus habilidades y capacidades al replicar sus conocimientos adquiridos, para involucrar a otras mujeres y empoderarlas también. Además, al empoderar a las mujeres de las comunidades se logrará reducir también la amenaza del machismo, concientizando a los líderes sobre la importancia de la participación de las mujeres y su opinión en cuestiones de toma de decisión.

### **Tercera vinculación: Análisis estratégico de Debilidades con Oportunidades.**

Si el presupuesto con que se cuenta en el área de intervención es únicamente para un año, no se puede aprovechar la oportunidad que se tiene al coordinar con otras instituciones para el fortalecimiento de las mujeres en las comunidades y darle un seguimiento por el corto tiempo que se tiene, es necesario contar con proyectos de más de un año para darle un adecuado seguimiento y monitoreo, así también para aprovechar las gestiones que se realizan de parte de la Junta directiva y obtener un mejor resultado.

Si las madres no confían en los jóvenes para que cuiden a sus hijos y les brinden atención para su estimulación temprana, no se aprovecha la oportunidad de contar con un grupo de jóvenes capacitados y no se potencializa las capacidades que tienen como futuras

lideresas, además las mujeres no prestarán toda su atención en las actividades que se realizan para fortalecerlas y empoderarlas.

Una de las debilidades que afecta a la participación y organización de las mujeres es el machismo y la poca importancia de la población masculina a los temas que se imparten, porque mientras continúe o no se trabaje al respecto es más difícil aprovechar la oportunidad existente en el potencial de las lideresas positivas, mujeres que se involucran en toma de decisiones comunitarias y que están dispuestas a asumir responsabilidades en algún cargo dentro de los COCODES, además dicha debilidad no permite que los miembros de los COCODES tomen en cuenta la opinión de las mujeres.

Si las mujeres y jóvenes deben de trabajar y/o estudiar no cuentan con el tiempo suficiente para participar u organizarse, por lo tanto no se aprovechan las coordinaciones que se realizan con las municipalidades y con los maestros (as) que voluntariamente ofrecen el apoyo para fortalecerlas y motivarlas a participar, por lo que también no se aprovecha el espacio brindado por algunos directores en los establecimientos educativos en donde se guarda el material que se utiliza para las actividades del área de intervención. Si no hay participación, tampoco existe un compromiso para darle seguimiento al empoderamiento de las mujeres y jóvenes, por lo que es una debilidad que afecta el aprovechamiento de dichas oportunidades.

Otra debilidad es que el número de participantes se reduce cuando los proyectos comunitarios han culminado, por lo que se podría aprovechar la oportunidad de contar con los maestros para que se involucren en las actividades, motivando la participación y con posibilidad de coordinar actividades de seguimiento con otras instituciones que actualmente brindan su apoyo.

Si se pierde la credibilidad en el personal de la Asociación, cuando algunas de las participantes no son quienes reciben el beneficio de los proyectos vinculados, entonces esta debilidad no permite que los COCODES tomen en cuenta la opinión de las mujeres lideresas, porque son ellas las que motivan a las demás y son quienes hacen constar su participación, con el objetivo de recibir apoyo de los otros componentes (áreas) de la Asociación BPD.

También, al no contar con un espacio exclusivo para el trabajo que se realiza en las comunidades en donde se guardan los materiales y haya un ambiente adecuado para tratar temas de interés, se desaprovecha la oportunidad de reunir a los y las lideresas que buscan el beneficio de toda la comunidad y son colaboradoras, aunque algunas prestan un espacio de su casa para llevar a cabo reuniones o capacitaciones y esto les puede provocar incomodidad a sus familiares y problemas a quien presta ese espacio.

#### **Cuarta vinculación: Análisis estratégico de Debilidades con Amenazas.**

El que haya un presupuesto a corto plazo (1 año) y que en ocasiones se atrase para la ejecución de las actividades programadas, no permite que se reduzca la amenaza de producirse asistencialismo en los proyectos, lo que genera poco interés en la población, porque no busca la sostenibilidad o su continuidad a través de otros donantes o cooperación de otras instituciones.

Si existe desconfianza en el personal de estimulación temprana por parte de las mujeres y apego hacia sus hijos e hijas, además de prejuicios por parte del esposo machista que no permite que su esposa salga de la casa sola, se dificulta enfrentar la amenaza de la pobreza, porque las mujeres y las/los jóvenes invierten su tiempo en trabajar y no en fortalecer sus capacidades, el cual tampoco permite otras alternativas de vida.

Al no haber compromiso por parte de la institución de dar seguimiento al tema de empoderamiento de las mujeres y jóvenes después de que los proyectos se terminen, se reduce el número de participantes, esto provoca que no se logre enfrentar la amenaza identificada en algunos miembros de COCODES que no les interesa que las mujeres se fortalezcan, afectando la motivación para que las familias presten importancia también a las capacitaciones de formación.

Una debilidad es cuando la población pierde la credibilidad en el personal de la institución cuando quienes participan no son quienes reciben el beneficio de los proyectos vinculados, esta debilidad no permite enfrentar la amenaza existente en líderes negativos que no colaboran para realizar el trabajo del área de intervención.

Otra debilidad es que las autoridades no son responsables del material entregado, esta debilidad no permite enfrentar la amenaza de no contar con un espacio en donde el área de intervención pueda desarrollar sus actividades y tener plena confianza de guardar lo necesario para ello.

Mientras que la temática que se imparte en las comunidades no sea de importancia para la población masculina es una debilidad que no permitirá enfrentar al machismo existente en los mismos, afectando la participación de las mujeres por la falta de comprensión y concientización sobre los derechos, capacidades y habilidades que tienen para realizar un cambio no solo en su familia o para su familia sino también para la comunidad.

### **3.3 Líneas de acción estratégica**

Las líneas de acción estratégica permitirán resolver el problema de intervención, se describen con una visión global de cada uno de los cuadrantes establecidos en la técnica del análisis MINIMAX.

- 1. “Fortalecimiento a las capacidades de lideresas para la auto-gestión de proyectos sostenibles”.** El enfoque que tiene el proyecto es el fortalecimiento de la participación y organización de lideresas para generar propuestas de desarrollo comunitario a través de potencializar sus capacidades y habilidades.
- 2. “Fomento de los derechos humanos para la participación política de lideresas comunitarias”.** Este proyecto tiene un enfoque para fomentar la participación política de lideresas a través del conocimiento sobre sus derechos, abriendo nuevos espacios para la toma de decisiones.
- 3. “Fortalecimiento de las capacidades de los miembros de COCODES para la incidencia política a través de la sensibilización sobre género”.** Este proyecto tiene un enfoque para la participación de mujeres lideresas y para abrir nuevos espacios de toma de decisión, a través del fortalecimiento de las capacidades y la sensibilización sobre género de los miembros de COCODES.
- 4. “Coordinación de alianzas institucionales para el empoderamiento de lideresas”.** Este proyecto tiene un enfoque para la coordinación de procesos de



empoderamiento de lideresas comunitarias a través de alianzas institucionales para lograr la participación y organización de las mujeres en las comunidades.

5. **“Integración de grupos locales para el desarrollo comunitario con enfoque de género”**. Este proyecto tiene un enfoque de género, el cual busca la integración de grupos locales existentes para la gestión de proyectos de desarrollo comunitario.

### 3.4 Proyectos por líneas de acción

Se operativizan las líneas de acción que darán respuesta a la problemática de la *“Poca participación y organización de mujeres y jóvenes por patrones culturales para la gestión de proyectos de desarrollo local”*, con 5 proyectos cada uno los cuales se presentan en el cuadro siguiente:

Línea de acción	Nombre del Proyecto	Objetivo General	Objetivo Específico	Resultados
3.3.1 “Fortalecimiento a las capacidades de lideresas para la auto-gestión de proyectos sostenibles”	1. Facilitación de la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Facilitar la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.	1. Definidas las estrategias que faciliten la participación de las lideresas comunitarias.
				2. Socializadas las estrategias que permitan aumentar la participación de las lideresas comunitarias.
				3. Identificadas las propuestas de proyectos de desarrollo local.
	2. Fomento de la participación y organización de lideresas para la búsqueda de una transformación comunitaria.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para	Fomentar la participación y organización de lideresas para la búsqueda de una transformación comunitaria.	1. Realizado un plan de capacitación para el fomento de la participación y organización de lideresas. 2. Realizada una campaña para el

Línea de acción	Nombre del Proyecto	Objetivo General	Objetivo Específico	Resultados
		la gestión de proyectos de desarrollo local.		fomento de la participación y organización de lideresas.
				3. Diseñada una propuesta para la transformación comunitaria.
	3. Fortalecimiento de las capacidades técnico-productivas para el crecimiento económico de mujeres en las comunidades.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Fortalecer las capacidades técnico-productivas para el crecimiento económico de mujeres en las comunidades.	1. Disminuido el asistencialismo a través del aprovechamiento de recursos existentes en la comunidad.
				2. Se ha elaborado un plan de trabajo para la tecnificación de lideresas.
				3. Ejecutado el plan de trabajo a través de la facilitación de talleres técnicos.
	4. Fomento para la creación de una red de comercialización de productos artesanales de mujeres organizadas en las comunidades.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Fomentar la creación de una red de comercialización de productos artesanales de mujeres organizadas en las comunidades.	1. Conformado un comité para la búsqueda de nuevos mercados.
				2. Se ha creado diferentes grupos afines para la realización de productos artesanales.
				3. Promovido los productos artesanales para la venta a un precio justo.
	5. Conformación de alianzas con instituciones	Contribuir al aumento de la	Conformar alianzas con instituciones	1. Se ha construido capacidades en lideresas para el

Línea de acción	Nombre del Proyecto	Objetivo General	Objetivo Específico	Resultados
	gubernamentales y no gubernamentales para la gestión de proyectos comunitarios sostenibles.	participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	gubernamentales y no gubernamentales para la gestión de proyectos comunitarios sostenibles.	<p>diseño, elaboración y ejecución de proyectos, programas y actividades.</p> <p>2. Identificadas las instituciones de apoyo para la gestión de un proyecto.</p> <p>3. Se ha realizado intercambio de experiencias con grupos organizados de lideresas comunitarias.</p>
<b>3.3.2 “Fomento de los derechos humanos para la participación política de lideresas comunitarias”.</b>	1. Promoción de derechos humanos para incidir en nuevos espacios de participación política de lideresas comunitarias.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Promover los derechos humanos para incidir en nuevos espacios de participación política de lideresas comunitarias.	<p>1. Orientadas profesionalmente a las lideresas, sobre como incidir en espacios políticos, a través del conocimiento de sus derechos.</p> <p>2. Realizadas las actividades que eleven la autoestima de mujeres para motivar su participación.</p> <p>3. Promovida la participación de las mujeres en actividades programadas en la comunidad.</p>
	2. Educación en derechos humanos para la participación política de mujeres en las comunidades.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y	Educar en derechos humanos para la participación política de mujeres en las comunidades.	<p>1. Se ha brindado orientación y capacitación profesional a grupos de mujeres.</p> <p>2. Se ha motivado a que haya mayor</p>

Línea de acción	Nombre del Proyecto	Objetivo General	Objetivo Específico	Resultados
		jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.		participación política de las mujeres a través del conocimiento de sus derechos.
				3. Se ha involucrado a lideresas en espacios de toma de decisión política.
	3. Promoción de los derechos humanos para la prevención de la violencia de género en las comunidades.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Promover los derechos humanos para la prevención de la violencia de género en las comunidades.	1. Se ha brindado orientación profesional sobre los derechos humanos para la prevención de la violencia de género.
				2. Se ha promovido e incentivado los valores humanos para la prevención de la violencia de género.
				3. Se ha estimulado las prácticas de autocuidado que elevan la autoestima de las mujeres.
	4. Fortalecimiento de lideresas en derechos humanos para la construcción de una red de apoyo a mujeres víctimas de violencia.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Fortalecer a lideresas en derechos humanos para la construcción de una red de apoyo a mujeres víctimas de violencia.	1. Orientado y fortalecido las capacidades en derechos humanos de lideresas.
				2. Dado a conocer la ruta de denuncia para apoyar a las mujeres víctimas de violencia.
				3. Coordinado con autoridades locales e instituciones de derecho, el apoyo para las mujeres víctimas de violencia.

Línea de acción	Nombre del Proyecto	Objetivo General	Objetivo Específico	Resultados
	5. Coordinación con instancias gubernamentales y no gubernamentales que trabajan con derechos humanos para motivar la participación política de mujeres lideresas.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Coordinar con instancias gubernamentales y no gubernamentales que trabajan con derechos humanos para motivar la participación política de mujeres lideresas.	<p>1. Se ha realizado coordinaciones con instituciones para orientación y capacitación sobre derechos humanos a grupos organizados.</p> <p>2. Se ha realizado actividades para la promoción de los derechos humanos.</p> <p>3. Se ha impulsado la réplica de conocimientos de parte de las lideresas a otros grupos de mujeres.</p>
3.3.3 "Fortalecimiento de las capacidades de los miembros de COCODES para la incidencia política a través de la sensibilización sobre género".	1. Empoderamiento de lideresas comunitarias para ocupar cargos importantes e incidir políticamente.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Empoderar a lideresas comunitarias para ocupar cargos importantes e incidir políticamente.	<p>1. Construida y fortalecida las capacidades en lideresas para ocupar cargos importantes en COCODES.</p> <p>2. Se ha sensibilizado a miembros de COCODES para la inclusión de las mujeres en toma de decisiones.</p> <p>3. Se ha creado una propuesta para incluir a las mujeres en cargo de toma de decisiones.</p>
	2. Fortalecimiento de los miembros de COCODES para mejorar la gestión en	Contribuir al aumento de la participación y organización	Fortalecer a miembros de COCODES para mejorar la gestión en proyectos de desarrollo local a	1. Se ha orientado y capacitado a los miembros de COCODES sobre sus derechos y obligaciones.

Línea de acción	Nombre del Proyecto	Objetivo General	Objetivo Específico	Resultados
	proyectos de desarrollo local a través del conocimiento de sus derechos y obligaciones.	de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	través del conocimiento de sus derechos y obligaciones.	2. Se ha orientado para la identificación de necesidades en la comunidad.
				3. Se ha diseñado estrategias para la gestión y coordinación de proyectos.
	3. Fortalecimiento del liderazgo en miembros de COCODES con una perspectiva de género para la inclusión de las mujeres.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Fortalecer el liderazgo en miembros de COCODES con una perspectiva de género para la inclusión de las mujeres.	1. Facilitado y promovido el liderazgo comunitario con perspectiva de género.
				2. Se ha sensibilizado a los miembros de COCODES sobre la inclusión de las mujeres, para la toma de decisiones.
				3. Se ha formulado un plan de trabajo con perspectiva de género.
	4. Fortalecimiento de las capacidades en miembros de COCODES para la incidencia política en instancias gubernamentales.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Fortalecer las capacidades en miembros de COCODES para la incidencia política en instancias gubernamentales.	1. Creado un plan de trabajo comunitario para orientar acciones de incidencia política.
				2. Construida las capacidades para mejorar estrategias de incidencia política.
				3. Orientado los procesos de involucramiento en instancias gubernamentales.
	5. Fomento de la participación en COCODES	Contribuir al aumento de la	Fomentar la participación en COCODES para	1. Construida las capacidades para el diseño, elaboración y

Línea de acción	Nombre del Proyecto	Objetivo General	Objetivo Específico	Resultados
	para fortalecer su autonomía y su organización	participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	fortalecer su autonomía y su organización.	<p>ejecución de proyectos.</p> <p>2. Dado a conocer las funciones de los miembros de los COCODES.</p> <p>3. Se ha impulsado procesos de participación a través de actividades comunitarias.</p>
3.3.4 "Coordinación de alianzas institucionales para el empoderamiento de lideresas".	1. Generación de procesos de desarrollo a través de estrategias en pro de las mujeres.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Generar procesos de desarrollo a través de estrategias en pro de las mujeres.	<p>1. Facilitada la coordinación, solidaridad y la acción colectiva entre las mujeres.</p> <p>2. Conformado los grupos de trabajo para el análisis de necesidades.</p> <p>3. Se han creado estrategias de desarrollo comunitario.</p>
	2. Coordinación de alianzas institucionales para el empoderamiento de las mujeres en búsqueda de su desarrollo integral.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Coordinar alianzas institucionales para el empoderamiento de las mujeres en búsqueda de su desarrollo integral.	<p>1. Coordinado las acciones entre instituciones que trabajan para el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>2. Se ha compartido un plan de trabajo para el empoderamiento de las mujeres en las comunidades.</p> <p>3. Se ha dado seguimiento a los procesos de</p>

Línea de acción	Nombre del Proyecto	Objetivo General	Objetivo Específico	Resultados
				monitoreo y evaluación.
	3. Fomento de la equidad de género y el liderazgo de mujeres a través del trabajo en coordinación con organizaciones afines.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Fomentar la equidad de género y el liderazgo de mujeres a través del trabajo en coordinación con organizaciones afines.	<p>1. Coordinado el apoyo de instituciones para facilitar procesos de equidad de género y liderazgo.</p> <p>2. Facilitado los procesos de capacitación sobre equidad de género y liderazgo.</p> <p>3. Diseñado una propuesta de trabajo para la réplica de conocimientos de lideresas.</p>
	4. Promoción de alianzas para el empoderamiento y participación de las mujeres en las comunidades.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Promover alianzas para el empoderamiento y participación de las mujeres en las comunidades.	<p>1. Facilitado los procesos de cooperación para la capacitación sobre empoderamiento y participación de las mujeres.</p> <p>2. Coordinado las actividades institucionales para la promoción de la participación de las mujeres.</p> <p>3. Formuladas las estrategias para incidir en la participación de otras mujeres.</p>
	5. Creación de una red institucional para el seguimiento y	Contribuir al aumento de la participación y	Crear una red institucional para el seguimiento y evaluación de procesos de	<p>1. Coordinadas las alianzas entre instituciones.</p> <p>2. Diseñada una propuesta de trabajo</p>



Línea de acción	Nombre del Proyecto	Objetivo General	Objetivo Específico	Resultados
	evaluación de procesos de empoderamiento de las mujeres lideresas	organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	empoderamiento de las mujeres lideresas	para el seguimiento y monitoreo de los procesos de empoderamiento de lideresas. 3. Se ha compartido aprendizajes para mejorar el trabajo de empoderamiento comunitario.
<b>3.3.5</b> <b>“Integración de grupos locales para el desarrollo comunitario con enfoque de género”.</b>	1. Incidencia para la autonomía de las mujeres a través del empoderamiento de grupos locales sobre género.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Incidir en la autonomía de las mujeres a través del empoderamiento de grupos locales sobre género.	1. Se ha empoderado a grupos locales sobre la inclusión de género en el desarrollo comunitario. 2. Se ha conformado grupos de trabajo para realizar actividades comunitarias. 3. Promovida las actividades comunitarias para la autonomía de las mujeres.
	2. Promoción de la equidad de género para mejorar la gestión del desarrollo comunitario.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Promover la equidad de género para mejorar la gestión del desarrollo comunitario.	1. Se ha capacitado a grupos locales para promover la equidad de género y el desarrollo comunitario. 2. Diseñadas las estrategias funcionales con enfoque de género para mejorar la gestión de proyectos de desarrollo comunitario. 3. Orientados los procesos para la

Línea de acción	Nombre del Proyecto	Objetivo General	Objetivo Específico	Resultados
				gestión de proyectos de desarrollo comunitario.
	3. Fomento de la organización comunitaria para la identificación y priorización de necesidades con una perspectiva de género.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Fomentar la organización comunitaria para la identificación y priorización de necesidades con una perspectiva de género.	1 Se ha organizado a la población para realizar un diagnóstico participativo.
				2 Orientados los procesos para la solución a las necesidades.
				3 Se ha generado diálogo entre diferentes grupos locales para la gestión del desarrollo comunitario.
	4. Orientación a las mujeres sobre la importancia de involucrarse en actividades sociales y culturales para el desarrollo comunitario.	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	Orientar a las mujeres sobre la importancia de involucrarse en actividades sociales y culturales para el desarrollo comunitario.	1. Orientados y capacitados sobre la importancia de la participación para el desarrollo comunitario.
				2. Se ha aumentado el número de participantes en los grupos
				3. Se ha incluido a las participantes en actividades comunitarias.
	5. Promoción de la inclusión del enfoque de género en los procesos de organización y	Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y	Promover la inclusión del enfoque de género en los procesos de organización y	1. Desarrolladas las capacidades con enfoque de género en mujeres
				2. Se ha conformado un comité para realizar propuestas de

Línea de acción	Nombre del Proyecto	Objetivo General	Objetivo Específico	Resultados
	participación comunitaria.	jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	participación local.	desarrollo comunitario.
				3. Se ha impulsado las propuestas de desarrollo comunitario.

### 3.5 Selección del proyecto de intervención

Para la selección del proyecto de intervención se realiza la técnica de proyecto “PROIN” (proyecto de intervención) para seleccionar el proyecto de intervención de la Práctica Profesional Supervisada, para ello consideramos los 25 proyectos identificados anteriormente. (Véase anexo No.3)

PROIN, es una técnica que utiliza los criterios siguientes:

- Carácter social
- Interés de la institución por el proyecto
- Posibilidad de obtener recursos para su ejecución
- Ejecutable y evaluable en un plazo de 14 semanas
- Es un proyecto que facilita el aprendizaje

La técnica PROIN, consiste en asignarle a cada criterio un puntaje de cinco puntos, al final se elige, el proyecto que obtenga la mayor participación. (Arenales, Otto: 2012). Según la técnica PROIN, el proyecto seleccionado es la “*Facilitación de la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario*”, las razones por las cuales se selecciona dicho proyecto son, según los cinco criterios de la técnica PROIN, es un proyecto con carácter social que busca alternativas de desarrollo comunitario, además es de interés para la institución, pues busca el empoderamiento de mujeres y jóvenes a través de encontrar respuesta a sus necesidades, siendo uno de los objetivos del área de intervención.

Además existe la posibilidad de obtener recursos para su ejecución, pues se plantea procesos de autonomía en el manejo de los recursos. Además se pretende que la población logre sus metas a través de una planificación y evaluación de resultados, por lo tanto puede cumplirse con el cuarto criterio que es, ejecutable y evaluable en un plazo de 14 semanas.

Este proyecto no solo pretende fomentar la participación sino también el cumplimiento de objetivos por sí mismas y el liderazgo de mujeres y jóvenes, el cual se hace necesaria para la toma de decisiones.

En las comunidades se hace necesaria la autogestión pues las mujeres y las jóvenes son ajenos a participar, a dar su opinión y mucho menos a tomar una decisión por sí mismos, las razones se han expuesto en el capítulo II, por lo tanto el fortalecer sus capacidades y realizar acciones para motivar la participación con mira a la transformación de su realidad, transforma no solo la vida de esta persona, sino también a quienes integran su familia.

Este proyecto además cumple con el quinto criterio, el cual pretende facilitar el aprendizaje que quedará para la institución, así como para facilitar otros procesos de participación y organización en otras comunidades a través de la experiencia adquirida al finalizar el proceso de Práctica Profesional Supervisada. También pretende que el aprendizaje sea notorio en las comunidades y que continúe el trabajo después de culminar el proceso.

### **3.6 Modelo Lógico del proyecto de intervención**

#### **3.6.1 Apuestas**

**Apuesta técnica:** El proyecto seleccionado pretende facilitar procesos de formación a través de capacitaciones, talleres y reuniones, a un grupo de 30 lideresas comunitarias con quienes trabaja el área de intervención. El trabajo metodológico consta de las siguientes actividades:

- Gestionar apoyo para la facilitación del proceso.
- Realizar taller para definir las estrategias institucionales que faciliten la participación de las lideresas.
- Elaborar documento de estrategias institucionales, para promover la participación de las lideresas en los procesos de desarrollo local.
- Empoderar a las lideresas, participando y comprometiéndose para llevar el seguimiento del proceso.
- Impulsar acciones para la participación de lideresas en espacios públicos
- Organizar los recursos para el proceso de socialización.
- Realizar taller para socializar y retroalimentar las estrategias.
- Coordinar procesos para la ejecución de las estrategias institucionales.
- Encaminar la ejecución de las estrategias institucionales.
- Monitorear el proceso de ejecución de las estrategias institucionales.
- Desarrollar dos talleres de capacitación a lideresas sobre preparación de perfiles de proyecto.
- Acompañar el proceso de elaboración de perfiles de proyecto.
- Identificar alternativas de desarrollo para las mujeres.
- Elaborar documento con propuestas de desarrollo.
- Definir plan de acción para el seguimiento a las propuestas de proyectos elaborados.

**Apuesta política:** El proyecto va enfocado a la población vulnerable de las comunidades, mujeres y jóvenes, fomentando su participación para encontrar solución a sus necesidades, fortaleciendo sus capacidades y utilizando los recursos con que cuentan e incidir para el logro de sus objetivos.

**Apuesta utópica:** Con el proyecto se persigue dar solución al problema de intervención a través de la participación para la autogestión comunitaria, fortaleciendo las capacidades de mujeres lideresas y las jóvenes en formación de ser lideresas altamente potenciales.

### 3.6.2 Matriz lógica del proyecto

**Nombre del proyecto:** “Facilitación de la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.”

Actividades	Resultados	Objetivo Específico	Objetivo General
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestionar apoyo para la facilitación del proceso.</li> <li>2. Realizar taller para definir las estrategias institucionales que faciliten la participación de las lideresas.</li> <li>3. Elaborar documento de estrategias institucionales, para promover la participación de las lideresas en los procesos de desarrollo local.</li> <li>4. Empoderar a las lideresas, participando y comprometiéndose para llevar el seguimiento del proceso.</li> <li>5. Impulsar acciones para la participación de lideresas en espacios públicos.</li> </ol>	<p>Definidas las estrategias que faciliten la participación de las lideresas comunitarias.</p>	<p>Facilitar la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.</p>	<p>Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Organizar los recursos para el proceso de socialización.</li> <li>7. Realizar taller para socializar y retroalimentar las estrategias.</li> <li>8. Coordinar procesos para la ejecución de las estrategias institucionales.</li> <li>9. Encaminar la ejecución de las estrategias institucionales.</li> <li>10. Monitorear el proceso de ejecución de las estrategias institucionales.</li> </ol>	<p>Se han socializado las estrategias que permitan aumentar la participación de las lideresas comunitarias.</p>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Desarrollar dos talleres de capacitación a lideresas sobre preparación de perfiles de proyecto.</li> <li>12. Acompañar el proceso de elaboración de perfiles de proyecto.</li> <li>13. Identificar alternativas de desarrollo para las mujeres.</li> <li>14. Elaborar documento con propuestas de desarrollo</li> <li>15. Definir plan de acción para el seguimiento a las propuestas de proyectos elaborados.</li> </ol>	<p>Se han identificadas las propuestas de proyectos de desarrollo comunitario.</p>		

## CAPITULO IV

### 4. DISEÑO DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

En el capítulo IV, se describe y se realiza el diseño del proyecto de intervención, tomando como base la matriz del marco lógico se construyen actividades que llevarán al logro de los objetivos planteados, el cual se llevará a cabo en un período de 6 meses en la Asociación BPD.

#### 4.1 Ficha Técnica del proyecto

**Nombre del Proyecto:** Facilitación de la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.

**Ubicación del proyecto:** Se realizará en cuatro comunidades del municipio de Santa Apolonia, departamento de Chimaltenango.

**Organización que ejecutará el proyecto.** Asociación BPD  
Dirección: 1º. Avenida 3-50 zona 2, Chimaltenango  
Teléfono: 78397794 / 78397228  
Director Ejecutivo: Francisco Enríquez

**Duración del proyecto:** El proyecto tiene un período de duración de 6 meses.

**Costo total o aporte solicitado/ aporte propio:** Q.52,875.00

## **Breve resumen:**

El proyecto seleccionado pretende facilitar procesos de capacitación, talleres y reuniones con un grupo de 30 lideresas comunitarias de cuatro comunidades del municipio de Santa Apolonia, departamento de Chimaltenango, con quienes se ha trabajado en el área de intervención.

El proyecto va enfocado a la población vulnerable de las comunidades, mujeres y jóvenes, fomentando su participación para encontrar solución a sus necesidades, fortaleciendo sus capacidades para la utilización de los recursos con que cuentan e incidir en el logro de sus propios objetivos en búsqueda de una mejor calidad de vida.

Con el proyecto se persigue dar solución al problema de intervención a través de la participación y organización comunitaria, fortaleciendo las capacidades de mujeres lideresas y las jóvenes en formación de ser lideresas altamente potenciales para la búsqueda de alternativas de desarrollo.

## **A. JUSTIFICACIÓN**

**Antecedentes:** La Asociación BPD ha trabajado empoderando a mujeres, para movilizarlas y potenciar sus capacidades en las comunidades para lograr el desarrollo local, siendo el tema un eje transversal dentro de la institución y se entiende como la movilización y empoderamiento comunitario integrado con énfasis en las mujeres, así como a todos los jóvenes (mujeres y hombres). El área de intervención se integra en las actividades relacionadas con la mejora de la situación nutricional como estrategia que incluye también a los niños (edad de 10 a 14 años) y jóvenes (de 15 a 18 años) como actores responsables de su propio desarrollo.

La Asociación BPD ha enfocado sus esfuerzos con grupos de mujeres en diferentes comunidades de San Martín Jilotepeque y Patzún, Chimaltenango durante varios años, sin embargo, extiende su trabajo de empoderamiento en comunidades de Santa Apolonia, Chimaltenango, para contribuir a sus capacidades y al desarrollo local.



El proyecto busca contribuir al aumento de la participación de lideresas, aportando estrategias de empoderamiento, para la búsqueda de alternativas de desarrollo local. Actualmente, participan un total de 32 lideresas en 4 comunidades del municipio de Santa Apolonia, Chimaltenango, el proyecto pretende involucrar a por lo menos 15 nuevas lideresas para que participen en el proceso, se empoderen y logren ocupar puestos claves de toma de decisión.

**Resumen del diagnóstico:** La problemática de intervención es la “poca participación y organización de mujeres y jóvenes por patrones culturales para la gestión de proyectos de desarrollo local”, ésta problemática resulta de múltiples causas. Una de las causas es que en Guatemala existe una cultura machista, el cual desvaloriza a las mujeres y las hace acreedoras únicamente al rol de madre, encerrándolas en el ámbito privado, en el hogar, privándolas de toda libertad de opinión, pensamiento y de toma de decisión. Es por ello que el proyecto permitirá empoderar a las lideresas para que puedan expresar sus necesidades y hacer valer sus derechos, para obtener una mejor calidad de vida.

Otra causa de la poca participación y organización de las mujeres es la débil preparación educativa y técnica que también son parte de patrones culturales y sociales establecidos por una sociedad patriarcal y machista, el cual crea pocas oportunidades de desarrollo en cualquier ámbito. En las comunidades son pocas las mujeres que logran un sexto grado de primaria, pues se dedican al cuidado de hermanos o bien desde pequeñas trabajan en oficios domésticos para aportar a su familia, que en la mayoría de los casos son numerosas. El empoderamiento es también el cambio de pensamiento para que nuevas generaciones tengan mejores oportunidades, es por ello, la importancia de establecer estrategias para que participen y propongan nuevas alternativas para transformar su realidad y la de su familia.

Además, otra causa de la problemática que se menciona con anterioridad, es el desconocimiento del concepto de ciudadanía, las mujeres no solo desconocen sus derechos, sino también consideran que el participar en grupos es cuestión de hombres, tampoco existen espacios en donde se haga valer su opinión y su decisión. Existen pocas

instituciones que trabajan a favor de los derechos de las mujeres, con una visión de género, por lo tanto las mujeres no cuentan con el apoyo necesario para empoderarse y darse la oportunidad de mostrar sus habilidades y capacidades.

El proyecto pretende que las mujeres logren obtener capacidades para gestionar proyectos de desarrollo, sostenibles para que no dependan de instituciones, sino que generen sus propios recursos y logren otra alternativa de desarrollo que les permita hacer un cambio en su vida.

**Población beneficiaria:** Se trabajará con una población directa de 30 lideresas que buscan mejorar la salud y la condiciones de vida de las mujeres de cuatro comunidades del municipio de Santa Apolonia, así también pretende tener alcance en una población de aproximadamente 400 familias de manera indirecta. Además, la Asociación BPD, se beneficiará con un documento de estrategias que le será de utilidad para el logro de los objetivos de área de intervención.

## **B. OBJETIVOS**

**Objetivo General:** Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.

**Objetivo Específico:** Facilitar la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.

### **Resultados:**

- Definidas las estrategias que faciliten la participación de las lideresas comunitarias.
- Se han socializado las estrategias que permitan aumentar la participación de las lideresas comunitarias.
- Se han identificado las propuestas de proyectos de desarrollo comunitario.

### **C. Sistemas de Monitoreo y Evaluación del proyecto**

**Monitoreo del proyecto de intervención:** Para realizar el monitoreo del proyecto de intervención se contará con una ficha de monitoreo el cual se analizarán los resultados obtenidos en las actividades, además se brindará información relacionada con el logro de los indicadores del marco lógico, las estrategias tomadas y el contexto donde se está ejecutando el proyecto. Se realizará semanalmente y según las actividades realizadas.

**Evaluación del proyecto de intervención:** Para llevar a cabo la evaluación del proyecto, es necesario contar con las fichas de monitoreo, las cuales brindarán información relevante con respecto a la ejecución del proyecto, los logros y los cambios que se realizaron, toda la información que se obtendrá servirá para realizar un análisis de los logros y el alcance de los objetivos del proyecto.

### **D. Condiciones críticas**

Una situación crítica puede ser el que las lideresas, aunque se comprometan a darle seguimiento al proyecto, no puedan organizarse después de finalizar el presente proyecto, porque no tienen acompañamiento. Una forma de contrarrestar esta condición crítica puede ser el que las instituciones se comprometan a monitorear dicho seguimiento, no solo para que las lideresas sientan un apoyo institucional, sino también puedan tener asesoría cuando lo necesiten, por lo menos hasta que se desenvuelvan sin ayuda de las instituciones.

### **E. Coordinaciones interinstitucionales**

Se realizarán coordinaciones con instituciones que trabajan con el tema de empoderamiento, con el objetivo de compartir agendas de trabajo para la no duplicidad de esfuerzos en las comunidades, con el objetivo de llegar a un convenio para el seguimiento de los procesos que serán encaminados en el proyecto de intervención.

## **4.2 Descripción general del proyecto**

El proyecto de intervención tiene como objetivo el “Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de

desarrollo local”, el cual favorecerá el empoderamiento de las mujeres a través de la identificación de estrategias institucionales. Estas estrategias se socializarán con 30 lideresas, las cuales se comprometerán a darles seguimiento, empoderando a otras mujeres de sus comunidades para que sean partícipes en la elaboración de un perfil de proyecto, como producto final del proyecto de intervención y como resultado del aprovechamiento del potencial existente en las lideresas.

Las lideresas al realizar el perfil de proyecto, se les orientará de una manera profesional la gestión del mismo para llevar a cabo la ejecución, el cual tendrán un plan de acción para su seguimiento, teniendo como objetivo la búsqueda de la sostenibilidad del proyecto, considerando que las mujeres se apropien de lo trabajado, se garantiza la sostenibilidad del mismo.

#### **4.2.1 Ámbitos en que se inserta el proyecto**

- **Contexto cultural**

El proyecto tiene su intervención con mujeres maya hablantes del idioma kaqchikel. Las condiciones de las mujeres en las áreas rurales, es precaria, las causas son muchas, sin embargo existe un factor que ha prevalecido en nuestra sociedad, y es un sistema patriarcal y machista, el cual ha causado que las mujeres sean sumisas, calladas y tímidas, por tal razón, es difícil su participación en grupos o comités y aún más la toma de decisión y opinión.

La salud, la educación y un empleo digno son solo algunos de los derechos que no cuenta con la pertinencia cultural para una adecuada atención, además de que son pocas las que tienen acceso a estos servicios. Es por ello que el proyecto está enfocado en empoderar a las mujeres, para que sean sujetas de derechos para contrarrestar esos patrones culturales existentes en la sociedad que les rodea, además, fortaleciendo sus capacidades pueden defenderse de este sistema que las ha vedado de oportunidades de desarrollo.

- **Contexto social**

El municipio de Santa Apolonia tiene un índice de pobreza del 76.8 según la Secretaría General de Planificación, SEGEPLAN (2009), siendo este un problema que se manifiesta

en diferentes niveles, tales como, bajos ingresos, bajos niveles de educación, poco o ninguna posibilidad de optar a oportunidades productivas, asimismo la pobreza se asocia a malas condiciones de salud, siendo las mujeres y los niños quienes tienen mayor vulnerabilidad ante esta situación.

Todas las causas anteriores justifican la poca participación y organización de las mujeres, al no contar con ingresos económicos, se crea una dependencia con el esposo, quien en algunos casos no permite que su esposa asista a reuniones o se involucre en actividades productivas, esto limita el desarrollo de sus capacidades.

- **Ámbito político**

En las áreas rurales como ya se había mencionado, es poca la participación de las mujeres en espacios públicos, las razones pueden ser por estereotipos, poca preparación académica o técnica o por falta de tiempo porque tienen que atender a su familia o porque deben trabajar para aportar al ingreso de la familia. Sea cual sea la razón, éstas mujeres necesitan una alternativa de desarrollo, para sobresalir y hacer un cambio en su forma de vida.

Existen lideresas que han ocupado cargos dentro de un COCODE o bien dentro de algún otro comité en pro del desarrollo comunitario, sin embargo, aún son pocos esos espacios de participación. Existen lideresas que por la falta de apoyo y concientización de los demás miembros, no logran sus objetivos, sin embargo han sobresalido y han movilizad a muchas otras mujeres, siendo ejemplo de liderazgo y toma de decisión, pero esto solo se logra a través del fortalecimiento de sus capacidades.

#### **4.2.2 Alcances y límites del proyecto**

Los alcances del proyecto se pueden observar en los resultados esperados. Un alcance del proyecto son las estrategias institucionales que se elaborarán para aumentar la participación de las lideresas, el cual quedarán plasmados en un documento, como referencia para futuras fuentes de financiamiento.

También se contará con un documento de alternativas de desarrollo que se elaborará con las lideresas, el cual servirá para mostrar cómo se elaborara un perfil de proyecto para aumentar las capacidades de las lideresas en futuras gestiones de desarrollo. Otro

documento con que se contará es con un plan de sostenibilidad para garantizar la continuidad del objetivo del proyecto. Cada uno de los procesos se orientará de manera profesional y ética.

Entre las limitantes del proyecto se encuentra la no gestión de proyectos productivos, pues la visión y misión de la Asociación BPD no es generar recursos económicos a través de estos proyectos, sino obtener un desarrollo comunitario a través de mejorar la salud de las familias. Sin embargo para que haya un desarrollo comunitario es necesario que las familias obtengan algún ingreso económico, por lo menos para satisfacer sus necesidades básicas. Además algunas mujeres han manifestado su deseo por contribuir con algún ingreso en sus familias para brindarles mejores oportunidades de desarrollo, siendo la opción más factible los proyectos productivos.

#### **4.2.3 Área en la que se inserta el proyecto**

El proyecto “*Facilitación de la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario*” se inserta en los ejes temáticos de Participación Comunitaria y Desarrollo Local, los cuales son temas elegidos por la Universidad Rafael Landívar para el proceso de Práctica Profesional Supervisada.

Dicho proyecto se estará ejecutando en el área de “Movilización y empoderamiento comunitario” el cual es uno de los componentes que trabaja la Asociación BPD como eje transversal.

#### **4.2.4 Justificación del proyecto**

Se ha seleccionado el proyecto “*Facilitación de la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario*”, porque es un proyecto con carácter social que busca alternativas de desarrollo comunitario, a través de técnicas participativas, además es de interés para la institución, pues busca el empoderamiento de mujeres y jóvenes a través de que ellos mismos encuentren respuesta a sus necesidades, siendo uno de los objetivos del área de intervención.

Además existe la posibilidad de obtener recursos para su ejecución, pues se plantea procesos de autonomía en el manejo de los recursos. Además se pretende que la

población logre sus metas a través de una planificación y evaluación de resultados, por lo tanto es ejecutable y evaluable en un plazo de 14 semanas. Este proyecto no solo pretende fomentar la participación sino también el cumplimiento de objetivos planteados por lideresas y el cumplimiento de los mismos a través de la toma de decisiones.

En las comunidades se hace necesaria la autogestión pues las mujeres y las jóvenes son ajenos a participar, a dar su opinión y mucho menos a tomar una decisión por sí mismos, las razones se han expuesto en el capítulo II, por lo tanto el fortalecer sus capacidades y realizar acciones para motivar la participación con mira a la transformación de su realidad, transforma no solo la vida de esta persona, sino también a quienes integran su familia.

El proyecto además cumple con el quinto criterio, el cual pretende facilitar el aprendizaje que quedará para la institución, así como para facilitar otros procesos de participación y organización en otras comunidades a través de la experiencia adquirida al finalizar el proceso de Práctica Profesional Supervisada. También pretende que el aprendizaje sea notorio en las comunidades y que continúe el trabajo después de culminar el proceso.

#### **4.2.5 Objetivos y resultados**

**Objetivo General:** Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.

**Objetivo Específico:** Facilitar la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.

#### **Resultados:**

- Definidas las estrategias que faciliten la participación de las lideresas comunitarias.
- Se ha socializado las estrategias que permitan aumentar la participación de las lideresas comunitarias.
- Se han identificado propuestas de proyectos de desarrollo comunitario.

#### **4.2.6 Población destinataria**

Se trabajará con una población directa de 30 lideresas que buscan mejorar la salud y la condiciones de vida de las mujeres en cuatro comunidades del municipio de Santa

Apolonia, así también pretende tener alcance en una población de aproximadamente 400 familias de manera indirecta.

#### **4.2.7 Fases del proyecto**

##### **Fase I: Preparación de la implementación del proyecto.**

**Objetivo:** Dar a conocer el proyecto de intervención a la Asociación BPD para su ejecución y coordinación.

##### **Actividades:**

- 1.1 Socializar el proyecto de intervención con la persona enlace.
- 1.2 Socializar el proyecto de intervención con los directores y encargados de los demás componentes (áreas) de la Asociación BPD.
- 1.3 Gestionar la inclusión de las actividades del proyecto en el cronograma institucional.
- 1.4 Gestionar apoyo para la ejecución de talleres.
- 1.5 Acompañar y asesorar técnicamente la ejecución del proyecto.

##### **Fase II: Definición de estrategias que faciliten la participación de las lideresas comunitarias.**

**Objetivo:** Determinar estrategias institucionales para aumentar la participación de las lideresas.

##### **Actividades:**

- 2.1 Gestionar apoyo para la facilitación del proceso.
- 2.2 Realizar taller para definir las estrategias institucionales que faciliten la participación de las lideresas.
- 2.3 Elaborar documento de estrategias institucionales, para promover la participación de las lideresas en los procesos de desarrollo local.
- 2.4 Empoderar a las lideresas, participando y comprometiéndose para llevar el seguimiento del proceso.
- 2.5 Impulsar acciones para la participación de lideresas en espacios públicos.



**Fase III: Socialización de las estrategias que permitan aumentar la participación de las lideresas comunitarias.**

**Objetivo:** Dar a conocer las estrategias institucionales para su ejecución e implementación.

**Actividades:**

- 3.1 Organizar los recursos para el proceso de socialización.
- 3.2 Realizar taller para socializar y retroalimentar las estrategias.
- 3.3 Coordinar procesos para la ejecución de las estrategias institucionales.
- 3.4 Encaminar la ejecución de las estrategias institucionales.
- 3.5 Monitorear el proceso de ejecución de las estrategias institucionales.

**Fase IV: Identificación de propuestas de proyectos de desarrollo comunitario.**

**Objetivo:** Definir alternativas de desarrollo que puedan ser ejecutables y sostenibles por la misma comunidad.

**Actividades:**

- 4.1 Desarrollar dos talleres de capacitación a lideresas sobre preparación de perfiles de proyecto.
- 4.2 Acompañar el proceso de elaboración de perfiles de proyecto.
- 4.3 Identificar alternativas de desarrollo para las mujeres.
- 4.4 Elaborar documento con propuestas de desarrollo.
- 4.5 Definir plan de acción para el seguimiento a las propuestas de proyectos elaborados.

**Fase V: Preparación del informe final de la Práctica Profesional Supervisada.**

**Objetivo:** Evaluar el proceso de Práctica Profesional Supervisada para la obtención de aprendizajes.

**Actividades:**

- 5.1 Elaboración de informes de fase del proyecto
- 5.2 Realizar el análisis de resultados
- 5.3 Preparar conclusiones y recomendaciones.

- 5.4 Realizar el documento de sistematización o informe final.
- 5.5 Socializar el informe de sistematización a los directivos de la institución.

## **Fase VI: Elaboración, preparación, construcción del plan de sostenibilidad del proyecto.**

**Objetivo:** Promover la sostenibilidad del proyecto en las comunidades para asegurar su seguimiento.

### **Actividades:**

- 6.1 Elaboración del plan de sostenibilidad con las lideresas.
- 6.2 Coordinar con instituciones afines el monitoreo del proceso después de culminado el proyecto.
- 6.3 Establecer compromisos de seguimiento con lideresas y personas involucradas en el proceso.
- 6.4 Definir responsables para el seguimiento de la ejecución del plan de acción.
- 6.5 Socializar los aprendizajes obtenidos del proyecto.

### **4.2.8 Funciones específicas en la ejecución del proyecto**

- a) Estudiante de práctica profesional supervisada, Lesly Migdalia Cumes Queché. Ejecutar, monitorear y evaluar el proyecto de intervención, además de realizar las coordinaciones pertinentes para lograr el objetivo del proyecto.
- b) Trabajadora Social, es la persona enlace, encargada del componente, movilización y empoderamiento comunitario, con quien se realizarán las coordinaciones necesarias para la ejecución del proyecto y es quien monitoreará el avance del mismo.
- c) Director de Programas y Director Ejecutivo, con quienes se coordinará las actividades para la inclusión de su ejecución dentro del cronograma institucional.

### **4.2.9 Coordinaciones y alianzas**

Se realizarán coordinaciones con los directivos de la Asociación BPD, para la inclusión de las actividades del proyecto dentro del cronograma institucional, además de la coordinación para la ejecución del mismo.

Es necesario realizar coordinaciones con instituciones externas que trabajan el tema de empoderamiento en mujeres, con el objetivo de compartir agendas de trabajo y no duplicar esfuerzos en las comunidades de intervención. Además se puede aprovechar el recurso para establecer convenios en el seguimiento del plan de acción para la gestión de proyectos que quedará a la comunidad.

#### **4.2.10 Incidencia del proyecto**

Las coordinaciones que se realizarán con las instituciones también servirán para incidir en el logro del objetivo del proyecto, el cual es aumentar la participación y organización de las lideresas comunitarias para la gestión de proyectos comunitarias.

Durante la ejecución del proyecto de intervención se realizará incidencia para abrir espacios de participación para las mujeres en el ámbito público, en donde las lideresas al estar empoderadas también realizarán incidencia para la gestión de proyectos de desarrollo comunitario.

#### **4.2.11 Implicaciones éticas a considerar**

Las implicaciones éticas a considerar en el proyecto de intervención como profesional del Trabajo Social son:

- El respeto a la dignidad humana, el cual hace resaltar el valor de las personas.
- La libertad, el cual es la capacidad de elegir, libertad de opinión, expresión y toma de decisión.
- La honestidad, es decir la verdad, consiste en actuar de acuerdo como se piensa y se siente.
- La tolerancia, es el respeto o consideración a las prácticas u opinión de los demás, aunque sean diferentes de las nuestras. (Diccionario de la Real Academia Española)
- Responsabilidad, es saber responder ante una tarea asignada, habiendo cumplido con ella tal y como se me haya pedido
- La beneficencia, hace referencia a la consecución de determinados bienes específicos de la práctica profesional correspondiente (Bermejo, 2002,75).

- La justicia, busca conseguir un cierto equilibrio entre las necesidades, exigencias y expectativas de todos.
- La autonomía, el cual es la capacidad que tiene cada cual de darse a sí mismo sus propias normas, procurando construir la propia vida a partir de ellas" (Bermejo, 2002,105)
- Trabajo en equipo, es la forma, los procedimientos y estrategias que utiliza un grupo de personas para lograr sus metas u objetivos.

Todos los principios éticos mencionados con anterioridad deben formar parte del profesional que ejecute el proyecto y debe observarse en su actuar con las demás personas sin distinción alguna e implementarlos a través del ejemplo.

#### 4.2.12 Posibles conflictos

No se considera que existan posibles conflictos.

#### 4.2.13 Plan operativo del proyecto

El plan operativo del proyecto es un cuadro que servirá como guía para la ejecución del proyecto, "Facilitación de la participación de lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas para el desarrollo comunitario", donde se resume la información financiera del proyecto, detallada según actividades de las cinco fases, el tiempo en que se llevará a cabo, costo y financiamiento.

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Fuente A	Fuente B	Fuente C
<b>Fase I: Preparación de la implementación del proyecto.</b> <b>Actividades:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Socializar el proyecto de intervención con la persona enlace.</b></li> <li>• <b>Socializar el proyecto de intervención con los directores y encargados de los</b></li> </ul>	05/01/2015	05/01/2015	Q1,725.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	05/01/2015	12/01/2014	Q1,875.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes

<b>demás componentes (áreas) de la Asociación BPD.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gestionar la inclusión de las actividades del proyecto en el cronograma institucional.</b></li> <li>• <b>Gestionar apoyo para la ejecución de talleres.</b></li> <li>• <b>Acompañar y asesorar técnicamente la ejecución del proyecto.</b></li> </ul>	12/01/2015	19/01/2015	Q1,500.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	05/01/2015	26/01/2015	Q1,695.00	Aporte propio	Otros aportes	Otros aportes
	05/01/2015	21/06/2015	Q1,625.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
<b>Fase II: Definición de estrategias que faciliten la participación de las lideresas comunitarias</b> <b>Actividades:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gestionar apoyo para la facilitación del proceso.</b></li> <li>• <b>Realizar taller para definir las estrategias institucionales que faciliten la participación de las lideresas.</b></li> <li>• <b>Elaborar documento de estrategias institucionales, para promover la participación de las lideresas en los procesos de desarrollo local.</b></li> <li>• <b>Empoderar a las lideresas, participando y comprometiéndose</b></li> </ul>	04/01/2015	02/02/2015	Q1,695.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	09/02/2015	09/02/2015	Q1955.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	06/02/2015	16/02/2015	Q1,615.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	16/02/2015	23/02/2015	Q1,860.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes

<p>e para llevar el seguimiento del proceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar acciones para la participación de lideresas en espacios públicos.</li> </ul>	16/02/2015	02/03/2015	Q1,675.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
<p><b>Fase III: Socialización de las estrategias que permitan aumentar la participación de las lideresas comunitarias.</b></p> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar los recursos para el proceso de socialización.</li> <li>• Realizar taller para socializar y retroalimentar las estrategias.</li> <li>• Coordinar procesos para la ejecución de las estrategias institucionales.</li> <li>• Encaminar la ejecución de las estrategias institucionales.</li> <li>• Monitorear el proceso de ejecución de las estrategias institucionales.</li> </ul>	02/03/2015	06/03/2015	Q1,700.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	09/03/2015	09/03/2015	Q1,915.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	10/03/2015	16/03/2015	Q1,950.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	10/03/2015	27/03/2015	Q1,500.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	02/02/2015	04/05/2015	Q1,680.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
<p><b>Fase IV: Identificación de propuestas de proyectos de desarrollo comunitario.</b></p> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar dos talleres de capacitación a lideresas sobre</li> </ul>	30/03/2015	06/04/2015	Q3,000.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes

<p>preparación de de perfiles de de proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañar el de de elaboración de de perfiles de de proyecto.</li> <li>• Identificar alternativas de de desarrollo para las mujeres.</li> <li>• Elaborar documento con de propuestas de desarrollo.</li> <li>• Definir plan de acción para el seguimiento a las propuestas de proyectos elaborados</li> </ul>	30/03/2015	06/04/2015	Q1,700.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	13/04/2015	20/04/2015	Q1,600.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	21/04/2015	30/04/2015	Q1,530.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	27/04/2015	01/05/2015	Q1,530.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
<p><b>Fase V: Preparación del informe final de la Práctica Profesional Supervisada.</b></p> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de informes de fase del proyecto</li> <li>• Realizar el análisis de resultados.</li> <li>• Preparar conclusiones y recomendaciones</li> <li>• Realizar el documento de sistematización o informe final.</li> <li>• Socializar el informe de sistematización a los directivos de la institución.</li> </ul>	04/05/2015	11/05/2015	Q1,615.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	04/05/2015	11/05/2015	Q1,615.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	04/05/2015	11/05/2015	Q1,615.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	18/05/2015	22/05/2015	Q1,630.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	25/05/2015	25/05/2015	Q1,800.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
<p><b>Fase VI: Elaboración, preparación,</b></p>						




<b>construcción del plan de sostenibilidad del proyecto.</b> <b>Actividades:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Elaboración del plan de sostenibilidad del proyecto.</b></li> <li>• <b>Coordinar con instituciones afines el monitoreo del proceso después de culminado el proyecto.</b></li> <li>• <b>Establecer compromisos de seguimiento con lideresas y personas involucradas en el proceso.</b></li> <li>• <b>Definir responsables para el seguimiento de la ejecución del plan de acción.</b></li> <li>• <b>Socializar los aprendizajes obtenidos del proyecto.</b></li> </ul>						
	01/06/2015	05/06/2015	Q1,850.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	02/06/2015	12/06/2015	Q2,230.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	08/06/2015	15/06/2015	Q1,715.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	08/06/2015	15/06/2015	Q1,615.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes
	22/06/2015	22/06/2015	Q1,865.00	Aporte propio	Asociación BPD	Otros aportes

**Fuente: Creación propia.**



#### 4.2.14 Cronograma del proyecto

El cronograma se utiliza para monitorear el cumplimiento de las actividades durante la ejecución del proyecto de intervención. Es un plan de trabajo el cual será ejecutado por la estudiante de práctica profesional supervisada y también le servirá como guía para el logro del objetivo.

Proyecto:	PLAN DE TRABAJO DE:		Lesly Migdalia Cumes Queché			AÑO:	2015				
Facilitación de la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.			 Planeado	 En Proceso	 Realizado						
			<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>								
			Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Cumplido
<b>FASE -ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>Tareas o Pasos</b>									
<b>Fase I: Preparación de la implementación del proyecto.</b>											
A.1 Socializar el proyecto de intervención con la persona enlace.	Estudiante de PPS	1.1.1 Coordinar una reunión con la persona enlace.									
		1.1.2 Realizar la presentación en Power point.									
		1.1.3 Realizar la agenda para la reunión de socialización									
A.2 Socializar el proyecto de intervención con los directores y encargados de los demás componentes (áreas) de la Asociación BPD.	Estudiante de PPS y Trabajadora Social	1.2.1 Preparar copias para de la presentación del proyecto.									
		1.2.2 Llevar a cabo la presentación del proyecto.									
		1.2.3 Tomar memoria de la reunión.									





<p>promover la participación de las lideresas en los procesos de desarrollo local.</p>		<p>2.3.2 Revisión del documento.</p>	
		<p>2.3.3 Impresión del documento.</p>	
<p>A.4 Empoderar a las lideresas, participando y comprometiéndose para llevar el seguimiento del proceso.</p>	<p>Estudiante de PPS y lideresas.</p>	<p>2.4.1 Convocatoria para una reunión con lideresas.</p>	
		<p>2.4.2 Realizar la metodología a utilizar para el empoderamiento de las lideresas.</p>	
		<p>2.4.4 Preparar material a utilizar.</p>	
		<p>2.4.3 Llevar a cabo la reunión.</p>	
		<p>2.4.5 Firma de convenios y acuerdos.</p>	
<p>A.5 Impulsar acciones para la participación de lideresas en espacios públicos.</p>	<p>Estudiante de PPS y lideresas.</p>	<p>2.5.1 Realizar plan a utilizar con las lideresas para establecer acciones de participación.</p>	
		<p>2.5.2 Preparar material a utilizar</p>	
		<p>2.5.3 Compartir información con lideresas.</p>	
<p><b>Fase III: Socialización de las estrategias que permitan aumentar la participación de las lideresas comunitarias.</b></p>			















### 2.4.15 Presupuesto del Proyecto

En el presupuesto se detalla la información financiera, los costos unitarios, así como la institución que financiará. El presupuesto es necesario para tener un estimado de los gastos que conlleva el proyecto y también para conocer los recursos con que se cuenta.

Recurso	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Financiamiento		
				Asociación BPD	Propio	Otros Aportes
Equipo audiovisual	8	Q200.00	Q1,600.00	Q1,600.00		
Impresiones	38	Q15.00	Q570.00		Q570.00	
Materiales didácticos	45	Q10.00	Q450.00			Q450.00
Recurso Humano	300	Q150.00	Q45,000.00		Q45,000.00	
Cámara	7	Q150.00	Q1,050.00		Q1,050.00	
Transporte	39	Q50.00	Q1,950.00	Q1,950.00		
Fotocopias	15	Q5.00	Q75.00		Q75.00	
Equipo de cómputo	8	Q100.00	Q800.00		Q800.00	
Refacciones	70	Q10.00	Q700.00			Q700.00
Telefonía	5	Q100.00	Q500.00	Q500.00		
Fichas de monitoreo	30	Q1.00	Q30.00		Q30.00	
Salón	3	Q50.00	Q150.00			Q150.00
<b>TOTALES</b>				<b>Q4,050.00</b>	<b>Q47,525.00</b>	<b>Q1,300.00</b>

**Fuente: Creación propia.**

### Resumen del presupuesto

<b>Fuente</b>	<b>Aporte</b>
<b>Asociación BPD</b>	<b>Q 4,050.00</b>
<b>Propio</b>	<b>Q 47,525.00</b>
<b>Otros Aportes</b>	<b>Q 1,300.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Q 52,875.00</b>

*Fuente: Creación propia.*

#### 4.2.16 Plan de Monitoreo

En el Plan de monitoreo del proyecto de intervención hace una descripción de la forma en que se realizará el monitoreo, los instrumentos a utilizar, como la ficha de monitoreo, el cual se utilizará para analizar los resultados obtenidos en las actividades, además brindará información relacionada con el logro de los indicadores del marco lógico, las estrategias tomadas y el contexto donde se está ejecutando el proyecto. Se realizará semanalmente y según las actividades realizadas.

Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Fecha de monitoreo	Responsable
<b>Fase I: Preparación de la implementación del proyecto.</b> <b>Actividades:</b> 1.1 Socializar el proyecto de intervención con la persona enlace. 1.2 Socializar el proyecto de intervención con los directores y encargados de los demás componentes (áreas) de la Asociación BPD. 1.3 Gestionar la inclusión de las actividades del proyecto en el cronograma institucional. 1.4 Gestionar apoyo para la ejecución de talleres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>A finales del mes de enero 2015, se ha socializado el proyecto de intervención con la persona enlace.</li> <li>A finales del mes de enero 2015, se ha socializado el proyecto de intervención con los directores y encargados de los demás componentes (áreas) de la Asociación BPD.</li> <li>A finales del mes de enero 2015, se han incluido las actividades del proyecto en el cronograma institucional.</li> <li>A finales del mes de enero 2015, se ha</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Copia del proyecto con firma de recibido</li> <li>Fotografías</li> <li>Agenda de reunión.</li> <li>Copia del proyecto con firma de recibido de los directores.</li> <li>Copia del cronograma institucional</li> <li>Convenios o acuerdos firmados</li> </ul>	05/01/2015	Estudiante de PPS
			12/01/2015	Estudiante de PPS
			19/01/2015	Estudiante de PPS
			26/01/2015	Estudiante de PPS
			30/01/2015 27/02/2015 27/03/2015 30/04/2015 29/05/2015	Estudiante de PPS

Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Fecha de monitoreo	Responsable
1.5 Acompañar y asesorar técnicamente la ejecución del proyecto.	<p>gestionado apoyo para la ejecución de talleres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A finales del mes de junio 2015, se ha acompañado y asesorado técnicamente la ejecución del proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuaderno de campo.</li> <li>Informes mensuales.</li> </ul>		
<p><b>Fase II: Definición de estrategias que faciliten la participación de las lideresas comunitarias</b></p> <p><b>Actividades:</b></p> <p>2.1 Gestionar apoyo para la facilitación del proceso.</p> <p>2.2 Realizar taller para definir las estrategias institucionales que faciliten la participación de las lideresas.</p> <p>2.3 Elaborar documento de estrategias institucionales, para promover la participación de las lideresas en los procesos de desarrollo local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A finales del mes de febrero 2015, se contará con el 100% de apoyo para la facilitación del proceso.</li> <li>A finales del mes de febrero 2015, se ha realizado un taller para definir las estrategias institucionales que faciliten la participación de las lideresas.</li> <li>A finales del mes de febrero 2015, se cuenta con el documento de estrategias institucionales.</li> <li>A finales del mes de febrero 2015, las lideresas se han comprometido para llevar el seguimiento del proceso.</li> <li>A finales del mes de febrero 2015, se</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes mensuales</li> <li>Fotografías</li> <li>Lista de asistencia</li> <li>Minuta de taller</li> <li>Documento de estrategias institucionales.</li> <li>Hoja de compromiso firmada.</li> <li>Copia de estrategias.</li> <li>Diario de campo</li> </ul>	<p>06/02/2015</p> <p>13/02/2015</p> <p>20/02/2015</p> <p>27/02/2015</p> <p>27/02/2015</p>	<p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p>

Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Fecha de monitoreo	Responsable
<p>2.4 Empoderar a las lideresas, participando y comprometiéndose para llevar el seguimiento del proceso.</p> <p>2.5 Impulsar acciones para la participación de lideresas en espacios públicos.</p>	<p>impulsan acciones para la participación de por lo menos 15 lideresas en espacios públicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informes mensuales</li> </ul>		
<p><b>Fase III: Socialización de las estrategias que permitan aumentar la participación de las lideresas comunitarias.</b></p> <p><b>Actividades:</b></p> <p>3.1 Organizar los recursos para el proceso de socialización.</p> <p>3.2 Realizar taller para socializar y retroalimentar las estrategias.</p> <p>3.3 Coordinar procesos para la ejecución de las estrategias institucionales.</p> <p>3.4 Encaminar la ejecución de las estrategias institucionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales de marzo 2015, se cuenta con los recursos necesarios para el proceso de socialización.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha realizado un taller de socialización y se ha retroalimentado las estrategias.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha coordinado procesos para la ejecución de las estrategias institucionales.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha encaminado la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informes mensuales.</li> <li>• Diario de campo.</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Lista de asistencia</li> <li>• Minuta de taller</li> <li>• Diario de campo.</li> <li>• Cronograma de actividades institucional.</li> <li>• Diario de campo</li> <li>• Informes mensuales.</li> <li>• Fichas de monitoreo.</li> </ul>	<p>06/03/2015</p> <p>13/03/2015</p> <p>20/03/2015</p> <p>30/03/2015</p> <p>30/03/2015</p>	<p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p>

Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Fecha de monitoreo	Responsable
3.5 Monitorear el proceso de ejecución de las estrategias institucionales.	<p>ejecución de las estrategias institucionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales de marzo 2015, se ha monitoreado el proceso de ejecución de las estrategias institucionales.</li> </ul>			
<p><b>Fase IV: Identificación de propuestas de proyectos de desarrollo comunitario.</b></p> <p><b>Actividades:</b></p> <p>4.1 Desarrollar dos talleres de capacitación a lideresas sobre preparación de perfiles de proyecto.</p> <p>4.2 Acompañar el proceso de elaboración de perfiles de proyecto.</p> <p>4.3 Identificar alternativas de desarrollo para las mujeres.</p> <p>4.4 Elaborar documento con propuestas de desarrollo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales de marzo 2015, se ha desarrollado dos talleres de capacitación a lideresas sobre preparación de perfiles de proyecto.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha acompañado el proceso de elaboración de perfiles de proyecto.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha identificado las alternativas de desarrollo para las mujeres.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha elaborado el documento con propuestas de desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha de monitoreo</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Fotografías de asistencia.</li> <li>• Lista de taller</li> <li>• Memoria de taller</li> <li>• Fotografías de asistencia</li> <li>• Lista de alternativas</li> <li>• Documento con propuestas de desarrollo.</li> <li>• Minuta de taller</li> <li>• Fotografías de alternativas</li> <li>• Documento de plan de acción.</li> </ul>	<p>10/04/2015</p> <p>10/04/2015</p> <p>24/04/2015</p> <p>01/05/2015</p>	<p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p>



Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Fecha de monitoreo	Responsable
4.5 Definir plan de acción para el seguimiento a las propuestas de proyectos elaborados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>A finales de marzo 2015, se ha definido el plan de acción para el seguimiento a las propuestas de proyectos elaborados.</li> </ul>		04/05/2015	Estudiante de PPS
<p><b>Fase V: Preparación del informe final de la Práctica Profesional Supervisada.</b></p> <p><b>Actividades:</b></p> <p>5.1 Elaboración de informes de fase del proyecto</p> <p>5.2 Realizar el análisis de resultados.</p> <p>5.3 Preparar conclusiones y recomendaciones.</p> <p>5.4 Realizar el documento de sistematización o informe final.</p> <p>5.5 Socializar el informe de sistematización a los directivos de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A finales del mes de mayo 2015, se ha elaborado el informe de fase del proyecto.</li> <li>A finales del mes de mayo 2015, se ha realizado el análisis de resultados.</li> <li>A finales del mes de mayo 2015, se ha preparado las conclusiones y recomendaciones para el informe final.</li> <li>A finales del mes de mayo 2015, se ha realizado el documento de sistematización o informe final.</li> <li>A finales del mes de mayo 2015, se ha socializado el informe de sistematización a los directivos de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de fase del proyecto.</li> <li>Informe final con información del análisis de resultados.</li> <li>Informe final con información de las conclusiones y recomendaciones.</li> <li>Documento de sistematización o informe final.</li> <li>Fotografías</li> <li>Documento de sistematización o informe final</li> </ul>	<p>12/05/2015</p> <p>15/05/2015</p> <p>19/05/2015</p> <p>26/05/2015</p> <p>29/05/2015</p>	<p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p>

Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Fecha de monitoreo	Responsable
<p><b>Fase VI: Elaboración, preparación, construcción del plan de sostenibilidad del proyecto.</b></p> <p><b>Actividades:</b></p> <p>6.1 Elaboración del plan de sostenibilidad del proyecto.</p> <p>6.2 Coordinar con instituciones afines el monitoreo del proceso después de culminado el proyecto.</p> <p>6.3 Establecer compromisos de seguimiento con lideresas y personas involucradas en el proceso.</p> <p>6.4 Definir responsables para el seguimiento de la ejecución del plan de acción.</p> <p>6.5 Socializar los aprendizajes obtenidos del proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de junio 2015, se ha elaborado un plan de sostenibilidad del proyecto.</li> <li>• A finales del mes de junio 2015, se ha coordinado con instituciones afines el monitoreo del proceso después de culminado el proyecto.</li> <li>• A finales del mes de junio 2015, se ha establecido los compromisos de seguimiento con lideresas y personas involucradas en el proceso.</li> <li>• A finales del mes de junio 2015, se ha definido los y las responsables para el seguimiento de la ejecución del plan de acción.</li> <li>• A finales del mes de junio 2015, se ha socializado los aprendizajes obtenidos del proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento que contiene el plan de sostenibilidad.</li> <li>• Convenios y acuerdos firmados.</li> <li>• Informes mensuales.</li> <li>• Convenios y acuerdos firmados.</li> <li>• Cuaderno de campo.</li> <li>• Convenios y acuerdos firmados.</li> <li>• Fotografías de asistencia.</li> <li>• Documento con aprendizajes obtenidos.</li> </ul>	<p>08/06/2015</p> <p>15/06/2015</p> <p>19/06/2015</p> <p>22/06/2015</p> <p>29/05/2015</p>	<p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Estudiante de PPS</p>

#### 4.2.17 Plan de evaluación del proyecto

El plan de evaluación del proyecto describe la forma en que se realizará la evaluación. Para llevar a cabo la evaluación del proyecto, es necesario contar con las fichas de monitoreo, las cuales brindarán información relevante con respecto a la ejecución del proyecto, los logros y los cambios que se realizaron, toda la información que se obtendrá servirá para realizar un análisis de los logros y el alcance de los objetivos del proyecto.

Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Fecha de monitoreo	Responsable
<b>Objetivo General:</b> Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.	A finales del mes de junio 2015 se ha fortalecido la participación y organización de 30 lideresas de 3 comunidades de Santa Apolonia, Chimaltenango.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de evaluación del proyecto.</li> <li>Informe de sistematización del proyecto.</li> </ul>	08/06/2015	Estudiante de PPS
<b>Objetivo Específico:</b> Facilitación de la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.	A finales del mes de mayo 2015, las lideresas cuentan con capacidades y encuentran alternativas de desarrollo comunitario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de sistematización del proyecto.</li> </ul>	25/05/2015	Estudiante de PPS
<b>Resultados</b> <b>Resultado 1:</b> Definidas las estrategias que faciliten la participación de las lideresas comunitarias <b>Resultado 2:</b> Socializadas las estrategias que permitan aumentar la participación de las lideresas comunitarias. <b>Resultado 3:</b> Identificadas las propuestas de proyectos de desarrollo comunitario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>A finales del mes de febrero 2015, se han definido las estrategias que facilitarán la participación de 30 lideresas de tres comunidades de Sta. Apolonia.</li> <li>A finales del mes de marzo se socializarán las estrategias que permitirán aumentar la participación de 30 lideresas de tres comunidades de Santa Apolonia.</li> <li>A finales del mes de abril 2015, se identificarán las propuestas de proyectos de desarrollo comunitario en tres comunidades de Sta. Apolonia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes mensuales</li> <li>Ficha de monitoreo</li> <li>Fotografías</li> <li>Diario de campo</li> <li>Informes mensuales</li> <li>Ficha de monitoreo</li> <li>Fotografías</li> </ul>	27/02/2015  27/03/2015  30/03/2015	Estudiante de PPS  Estudiante de PPS  Estudiante de PPS

Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Fecha de monitoreo	Responsable
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diario de campo</li> </ul>		

## CAPITULO V

### 5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos del proyecto “Facilitación de la participación de lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas para el desarrollo comunitario”, el cual es presentado en cuatro fases, que fueron ejecutadas según el cronograma del proyecto.

#### **Fase I: Preparación de la implementación del proyecto.**

**Objetivo:** El objetivo de la Fase I era, “dar a conocer el proyecto de intervención a la Asociación BPD para su ejecución y coordinación”.

En esta fase el objetivo propuesto tenía previsto la socialización del proyecto con la persona enlace y con los directores de la Asociación BPD, para incluir las actividades del proyecto dentro de la planificación anual de la institución.

#### **Los resultados previstos para esta fase eran:**

- **A finales del mes de enero 2015, se ha socializado el proyecto de intervención con la persona enlace.**

Se puede considerar el 100% de logro para este indicador, pues se socializó con la persona enlace, con quien se realizó la coordinación de fechas para la ejecución del proyecto.

Al dar a conocer el proyecto, se organizó y coordinó la ejecución del mismo, al establecer compromisos de parte de la institución y de la persona enlace que es la Licda. Antonia Bacajol.

- **A finales del mes de enero 2015, se ha socializado el proyecto de intervención con los directores y encargados de los demás componentes (áreas) de la Asociación BPD.**

El logro para este indicador es del 100%, ya que se contó con la presencia del Director Ejecutivo y el Director de Programa, además de los cinco integrantes de cada componente (área) de la Asociación BPD.

- **A finales del mes de enero 2015, se han incluido las actividades del proyecto en el cronograma institucional.**

Para este indicador se considera que se ha cumplido al 100% durante este primer mes, pues se ha monitoreado y realizado los informes correspondientes. Los directores de la Asociación BPD aprobaron la ejecución del proyecto desde su planteamiento y autorizaron realizar la ejecución del mismo.

- **A finales del mes de enero 2015, se ha gestionado apoyo para la ejecución de talleres.**

El logro de este indicador es del 90%, ya que para esta actividad se realizó un sondeo de instituciones que trabajan bajo la misma línea de la Asociación BPD, que se encuentran en Chimaltenango o que tengan cobertura en las comunidades de Chimaltenango para gestionar el apoyo necesario, sin embargo aún queda pendiente la respuesta de las instituciones.

- **A finales del mes de junio 2015, se ha acompañado y asesorado técnicamente la ejecución del proyecto.**

Este indicador se ha cumplido al 100%, debido a que las actividades del proyecto se han incluido dentro de la planificación anual del área.

### **Actividades realizadas durante la fase**

Para llevar a cabo la socialización del proyecto de intervención se preparó una presentación en power point con los datos más importantes del proyecto:

- Datos de la institución, donde se llevará a cabo dicho proyecto
- Nombre del proyecto, “Facilitación de la participación de lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas para el desarrollo comunitario”
- Justificación
- Costo
- Actividades por Fase, el cual fue explicado para comprender los resultados esperados y el producto a entregar.
- Cronograma, según fecha de entrega de cada producto.

Todo lo anterior fue preparado y elaborado el 25 de enero 2015, se trabajó dicha presentación que además incluye el marco lógico del proyecto de intervención el cual define los indicadores que se pretenden alcanzar al finalizar dicho proyecto.

Con el fin de socializar el proyecto se prepararon copias para la persona enlace, la Licda. Antonia Bacajol y también una copia del perfil del proyecto en digital y en físico, para lograr una mayor comprensión del orden del mismo.

El lunes 26 de enero 2015, se realizó la presentación del proyecto en las oficinas de la Asociación BPD con la persona enlace Licda. Antonia Bacajol, quien se interesó por las actividades a realizarse. Durante la reunión se habló sobre los recursos necesarios para la ejecución del taller y como se gestionará el apoyo, por lo que se consideró necesaria la coordinación con otras instituciones o personas para la facilitación de los talleres y la consecución de material. También se acordó trabajar los días lunes para cuestiones de logística o reuniones y los demás días para la ejecución de otras actividades de campo del proyecto.

Además se habló de algunas instituciones que podrían aportar al proyecto, entre ellas están: Unión Nacional de Mujeres Guatemaltecas- UNAMG-, La Asociación de Mujeres Ixpiyakok- ADEMI- Ministerio de Agricultura y Ganadería –MAGA-, La Organización Municipal de la Mujer –OMM- en Sta. Apolonia, y La Asociación de Mujeres en Solidaridad -AMES-, con quienes se llevó una carta de solicitud de apoyo para la facilitación de talleres o materiales.

La inclusión de las actividades del proyecto se estarán planificando de manera quincenal según los lineamientos de la institución, de esta manera permitió que hubiera flexibilidad para programar y mayor control en el cumplimiento de las actividades y tareas.

Se realizó la organización de tareas el 26 de enero 2015, en el cronograma de actividades tomando en consideración los detalles para no dejar alguna actividad sin ejecutar o tomar en cuenta los tiempos necesarios para la preparación de la metodología de un taller y la logística de la misma, además del material a utilizar.

Para la gestión de apoyo se realizó un sondeo de instituciones que trabajan bajo la misma línea de la Asociación BPD, que se encuentran en Chimaltenango y que tuvieran cobertura en las comunidades de Chimaltenango para gestionar el apoyo necesario, estas instituciones deben trabajar con mujeres, con temas específicos de empoderamiento, derechos humanos, equidad de género, liderazgo, participación política y otros temas necesarios para el fortalecimiento de capacidades de las lideresas.

Se acompañó y asesoró técnicamente la ejecución del proyecto, coordinando con la Licda. Antonia Bacajol una próxima reunión para coordinar la ejecución de actividades con las comunidades el cual será el lunes 02 de febrero 2015.

### **Acuerdos y compromisos adquiridos**

Las actividades propuestas en el proyecto de intervención contribuirán al objetivo del proyecto, al dar a conocer los detalles del mismo se establecieron compromisos de parte de la persona enlace la Licda. Antonia Bacajol para el cumplimiento del cronograma y espacio para la ejecución del proyecto.

### **Fase II: Definición de Estrategias institucionales para aumentar la participación de las lideresas.**

**Objetivo:** Para la Fase II, el objetivo era, “Definir estrategias institucionales para aumentar la participación de lideresas”.

En esta fase el objetivo propuesto tenía previsto la elaboración de un documento de estrategias instituciones, así como el empoderamiento de las lideresas para comprometerse a realizar acciones en beneficio de su comunidad.

### **Los resultados previstos para esta fase eran:**

- **A finales del mes de febrero 2015, se contará con el 100% de apoyo para la facilitación del proceso.**

Este indicador tiene un 100% de logro, debido a que las instituciones donde se ha solicitado apoyo han respondido positivamente a las solicitudes, además se interesan por el objetivo del proyecto.



- **A finales del mes de febrero 2015, se ha realizado un taller para definir las estrategias institucionales que faciliten la participación de las lideresas.**

Para este indicador el porcentaje de logro ha alcanzado un 100%, debido al cumplimiento de actividades para donde se establecen cuatro estrategias.

- **A finales del mes de febrero 2015, se cuenta con el documento de estrategias institucionales.**

El porcentaje de logro para este indicador es del 100%, ya que se cuenta con el documento de estrategias institucionales donde se detallan las cuatro estrategias y las acciones a realizarse.

- **A finales del mes de febrero 2015, las lideresas se han comprometido para llevar el seguimiento del proceso.**

Este indicador obtuvo un 100% de logro, debido a que se llevó a cabo un taller donde se motivaron las lideresas y conformaron un comité para trabajar la gestión de recursos, según proyectos planteados.

- **A finales del mes de febrero 2015, se impulsan acciones para la participación de por lo menos 15 lideresas en espacios públicos.**

Para este indicador se tuvo un 100% de logro, al haberse trabajado con los integrantes de COCODES y lideresas de las comunidades, evaluando los talleres que se realizaron y los aprendizajes obtenidos.

### **Actividades realizadas durante la fase**

El lunes 02 de febrero 2015, se realizó el contacto con Carmelita Chonay para gestionar apoyo, quien ha sido facilitadora de la Unión Nacional de Mujeres Guatemaltecas – UNAMG- con quien se tiene una entrevista sobre la experiencia que han tenido con la participación de las mujeres en talleres. Durante la entrevista ella narra que UNAMG lleva trabajando más de 35 años con mujeres víctimas del conflicto armado interno, es una organización de izquierda y los temas que trabajan son: La formación de mujeres para la Incidencia política, el empoderamiento y los derechos de las mujeres entre otros.

Doña Carmelita Chonay agrega que en el 2004, empieza el trabajo con las mujeres, reivindicando sus derechos y trabajando la sanación como técnica para fortalecer a las mujeres. La conformación de los grupos se hizo a partir de un estudio que se realiza para identificar a las víctimas, utilizando el documento REMI y con el apoyo de la Coordinadora Nacional de Viudas de Guatemala –CONAVIGUA-. Para que un grupo de mujeres continúe en un proceso largo es necesario que las lideresas obtengan la confianza de su grupo, doña Carmelita dice: “Es necesario identificar una buena lideresa, para que le grupo continúe”. Durante la entrevista se proporciona números de teléfonos de UNAMG para realizar la solicitud formal de materiales, además comparte algunas herramientas utilizadas en los talleres como: Rotafolios, papelógrafos, collage, juegos participativos. Sugiere que se utilice el libro “juguemos por la paz” para tener ideas y para que las mujeres en las comunidades participen.

Otra iniciativa de UNAMG para aumentar la participación de las mujeres fue el realizar el Plan Estratégico con las lideresas y realizar una planificación según las necesidades previstas por las mismas, pues es necesario que las mujeres logren aumentar sus ingresos económicos a través de créditos, ahorros para la implementación de proyectos productivos que ellas mismas administren.

Se realizó el contacto con Doña Mariana Chutá, lideresa de la Aldea Paniyá, en San José Poaquil, quien ha realizado logros reconocidos dentro de su comunidad y podría intercambiar su experiencia de trabajo con las mujeres de otras comunidades.

Se han definido fechas según las fases del proyecto para realizar la convocatoria en las comunidades y que las mujeres participantes se preparen. Se realizaron algunos cambios de fecha para el logro de las actividades que se han programado no solo en el proyecto sino en la planificación del área. Se reconoce las capacidades y el potencial de la Estudiante de PPS II, por lo que aporta confianza para la ejecución del proyecto, al mismo tiempo se brinda el apoyo necesario para la ejecución.

El cinco de febrero 2015, se envió una carta de solicitud de apoyo a la Unidad Nacional de Mujeres Guatemaltecas “UNAMG” con el objetivo de obtener materiales para talleres,

se habla con la Directora Maya Alvarado, quien expresa que posiblemente pueda brindar materiales, sin embargo se sigue a la espera de la respuesta.

Se realizó la visita domiciliaria a la señora Mariana Chutá, el ocho de febrero 2015, a quien se le plantea el objetivo del proyecto, ella manifestó su deseo de colaborar con el fin de que las mujeres lideresas tomen ejemplo y logren hablar y romper el miedo. Durante la visita ella comparte su experiencia como lideresa y los logros alcanzados, los cuales han favorecido a la comunidad de Paniyá en el municipio de San José Poaquil, departamento de Chimaltenango.

Uno de los logros principales de doña Mariana Chutá fue en 1983 cuando fundó junto con 300 mujeres la Cooperativa Guadalupe, iniciando con la coordinación y búsqueda de comerciar sus textiles, proporcionaron créditos a las mujeres y también hilo para que ellas obtuvieran un ingreso, pasando el tiempo se dieron cuenta que necesitaban otras acciones, por lo que solicitaron apoyo para abrir una escuela de preprimaria logrando el financiamiento. Doña Mariana viajó a Japón, Nicaragua y otros lugares de Estados Unidos y Guatemala, para contar su experiencia y sus logros alcanzados por lo que se considera para un taller con las lideresas, el cual aceptó y confirmó su participación para el 25 de febrero 2015.

Se realizó visita a la Asociación de Mujeres en Solidaridad (AMES) a quienes se les solicitó apoyo para la facilitación de talleres a lideresas, llegando a los siguientes acuerdos:

AMES podrá facilitar apoyo con una persona para temas de liderazgo y género con el único compromiso de promocionar los servicios de salud que prestan a las mujeres, al aceptar, se les proporcionará un carnet de beneficiarias para acceder a los servicios a más bajo costo. Además la coordinadora de AMES, ofreció talleres para enseñar a las lideresas la preparación de leche, queso y tortas con la soya, aunque se necesitaría que las mujeres se organicen para conseguir la soya o bien gestionar para conseguirla en otra institución, por lo que se sugirió que se gestionará en el Ministerio de Agricultura, esto beneficiaría a las mujeres pues podrían comerciar la leche y sus derivados, además de consumirlo, esta actividad se realizó el lunes nueve de febrero de 2015.

Se traslada la información relevante a la Licda. Antonia Bacajol sobre las estrategias a seguir para el aumento de la participación, el día 04 de febrero de 8:00 de la mañana a 11:30, en donde se preparan cartas para gestionar materiales de apoyo a UNAMG, a quienes se visita y se expone el propósito de los materiales a utilizarse en talleres con lideresas, el cual tuvo respuesta positiva, pues proporcionaron el siguiente material:

- CD Documental feminista, rika raibal ixoqi´ (nuestro territorio cuerpo-tierra- en libertad)
- CD Mujeres Tejiendo Ciudadanía
- 14 Manuales para la formación y desarrollo de organizaciones de mujeres.
- 14 libros “Cosechando y luchando, las mujeres vamos caminando”
- 10 ejemplares de la revista “la Cuerda”.

Durante la socialización del proyecto se autorizó la utilización del vehículo para el traslado a las diferentes comunidades, con la coordinación de la Licda. Antonia Bacajol.

El día 11 de febrero 2015, se entregó la carta de solicitud para la reunión con la coordinadora de la Asociación de Mujeres Ixpiyakok la señora Berta Cumez, con el propósito de proponerles una alianza entre la ADEMI y ABPD, para trabajar con las mujeres lideresas y para la consecución de semillas autóctonas, como estrategia a utilizar para aumentar la participación de las mujeres, sin embargo no se tuvo respuesta positiva, pues la institución no cuenta con suficiente semilla, únicamente para proporcionarles a sus beneficiarias.

Se realizó la búsqueda de apoyo en instituciones que trabajan con mujeres específicamente y que tienen programas afines a la Asociación BPD. La coordinación que se realiza es de forma personal, sensibilizando y gestionando de manera que ambas instituciones logren sus objetivos.

El día Lunes 16 de febrero 2015, se realizó el taller para definir las estrategias institucionales que aumentarán la participación ciudadana de las lideresas en sus comunidades, habiendo trabajado de la siguiente manera; según la agenda preparada se dio inicio con una bienvenida, luego se realizó una introducción sobre el taller, dando a conocer el objetivo principal que se desea alcanzar.

En un segundo momento del taller, habiéndose dado las instrucciones sobre la técnica lluvia de ideas, se redactó en un papelógrafo las ideas y comentarios. Cuando ya se tuvieron al menos cinco estrategias que se podrían trabajar, se analizaron las acciones que ayudarán al logro de las mismas, quedando al final con cuatro estrategias las cuales son:

- Intercambio de experiencias de mujeres lideresas sobresalientes en otros espacios.
- Fortalecimiento de la capacidad de gestión de las lideresas.
- Sensibilización a los integrantes de COCODES sobre la importancia de la participación de las lideresas.
- Búsqueda de instituciones que puedan ser alianzas para con las lideresas.

Cada una de estas estrategias se encaminará durante la ejecución del proyecto de intervención, para luego monitorear los resultados obtenidos y obtener lecciones aprendidas para mejorar las estrategias que quedarán como acciones a implementar en la Asociación BPD. Para llevar a cabo las estrategias se cuenta con el apoyo de los integrantes de COCODES, pues se han coordinado otros proyectos con ellos y obtenido resultados positivos. Las lideresas además esperan participar en espacios donde se tomen en cuenta sus opiniones y necesidades.

Se elaboró el documento de estrategias sistematizando la información obtenida el 16 de febrero 2015, donde se realiza un resumen o introducción exponiendo el contexto en que se encuentran actualmente las mujeres, quienes se encuentran con la necesidad de fortalecerse, esto se logra únicamente brindándoles alternativas de vida, motivándolas a ejercer un puesto público, en un comité o grupo para que sean tomadas en cuenta sus necesidades y no solo las necesidades de infraestructura en la comunidad, también para que las mujeres puedan aportar a su familia mejores condiciones y nuevas oportunidades a sus hijos e hijas.

El 23 de febrero 2015, se revisaron las estrategias con la Licda. Antonia Bacajol para integrar en el cronograma las acciones definidas, habiéndose aprobado para su seguimiento y ejecución. El mismo día se hace entrega del material obtenido en UNAMG.

El día 23 de febrero 2015, se realizó la logística del taller a realizarse el miércoles 25 del presente. La logística consistió en convocar a las lideresas, confirmando la participación de doña Mariana Chutá, además se llama a la lideresa de cada comunidad para que sean ellas las que agrupen a las demás mujeres.

Después de la convocatoria se trabajó la agenda para el taller y se prepararon los recursos a utilizar como: papelógrafos, marcadores, materiales para la dinámica de presentación. Se imprimen los convenios de compromiso a utilizarse con las lideresas.

El taller inició con la bienvenida de parte de la Licda. Antonia Bacajol quien presenta a doña Mariana Chutá como invitada especial y Lesly Cumes facilitadora del taller. Se le dio el espacio a doña Mariana Chutá quien fue invitada para compartir su experiencia y trabajo como lideresa de su comunidad, además de sus logros.

Doña Mariana Chutá inició su relato con la forma de organización que tuvo junto con otras 300 mujeres, el deseo de superación las llevó a buscar apoyo en diferentes instituciones para lograr lo que han alcanzado. (Todo el relato queda grabado y sistematizado en la memoria del taller). Además doña Mariana Chutá motivó a las lideresas para que trabajen en su comunidad de manera unida y organizada, haciendo caso omiso a los prejuicios y críticas de otras personas, puesto que es una de las limitaciones que pueden afectar el trabajo.

Después de la intervención de doña Mariana Chutá, las lideresas conformaron grupos de trabajo según sus comunidades y proponen proyectos que están interesadas a trabajar bajo la asesoría de Asociación BPD, las cuales fueron expuestas en plenaria.

Por la tarde, se trabajó la conformación del comité para la gestión de proyectos, se propusieron a 8 representantes, 2 de cada comunidad, quienes por votación democrática eligieron a la presidenta y demás cargos quedando de la siguiente manera:

- Patricia Ajcet (Presidenta)
- Delfina Chonay Tamaj (Vicepresidenta)
- Elida Carolina Ajtzac Muxtay (Secretaria)
- Flor de Maria Chonay Sisimit (vice-secretaria)

- Josefina Curuchich Oxi (Tesorera)
- Angela Tepaz (Vice-tesorera)
- Elsa Xicay (Vocal I)
- Josefina Xon (Vocal II)

Se realizaron algunos cambios de fecha para el logro de las actividades que se han programado no solo en el proyecto sino en la planificación del área.

Durante el monitoreo se observó el cambio de la actividad “Socialización del proyecto a los directores y demás miembros de la Asociación BPD”, el cual se llevó a cabo el nueve de febrero 2015, por motivos de trabajo de campo donde la presencia de los directores es esencial.

Se coordinó con los integrantes de COCODES para presentarles un cronograma de actividades, esperando la aprobación y asistencia en dichas actividades.

### **Observaciones**

El taller se realizó en el idioma kakchikel, lo que facilitó la comprensión de las lideresas, además motivó un ambiente de confianza. La intervención de doña Mariana hizo que las lideresas dejaran de ver las críticas como obstáculos y trabajaron muy motivadas.

### **Fase III: Socialización de las estrategias que permitan aumentar la participación de las lideresas comunitarias.**

**Objetivo:** Para la Fase III, el objetivo era, “Socializar las estrategias que permitan aumentar la participación de lideresas comunitarias”.

En esta fase el objetivo propuesto tenía previsto la socialización para retroalimentar las estrategias institucionales, también coordinar los procesos y encaminarlos para llevar a cabo las estrategias que contribuirán al aumento de la participación de las lideresas comunitarias.

### **Los resultados previstos para esta fase eran:**

- **A finales de marzo 2015, se cuenta con los recursos necesarios para el proceso de socialización.**

Para este indicador se obtuvo el 100% de logro, ya que se tuvo el apoyo de facilitadoras de la Asociación de Mujeres En Solidaridad, además se prepararon los recursos necesarios, los cuales los brindó la Asociación BPD.

- **A finales de marzo 2015, se ha realizado un taller de socialización y se ha retroalimentado las estrategias.**

Este indicador obtuvo el 100% de logro, pues se realizó el taller de socialización con el Director de Asociación BPD Natanael Jocholá y la Licda. Antonia Bacajol.

- **A finales de marzo 2015, se ha coordinado procesos para la ejecución de las estrategias institucionales.**

Se obtuvo el 100% de logro para este indicador, ya que durante el mes de marzo se realizaron dos estrategias y se gestiona recursos para el alcance de las otras dos estrategias.

- **A finales de marzo 2015, se ha encaminado la ejecución de las estrategias institucionales.**

Para este indicador se logró el 100%, a través de la gestión de recursos, los cuales han llevado a la realización de dos estrategias y de planificar la ejecución de las otras dos.

- **A finales de marzo 2015, se ha monitoreado el proceso de ejecución de las estrategias institucionales.**

Se ha alcanzado el 100% de logro para este indicador, se ha monitoreado y alcanzado lo programado durante el mes de marzo.

### **Actividades realizadas durante la fase**

Se trabajó el calendario de actividades, el lunes 02 de marzo, esta vez con el objetivo de calendarizar todas las actividades que aún faltan por ejecutar con la Licda. Antonia Bacajol para tener una visión del cumplimiento del proyecto de intervención.



Se coordinó con la Dra. Esperanza y la Licda. Marta, ambas trabajan en la Asociación de Mujeres en Solidaridad, AMES para que faciliten el taller con los integrantes de COCODES, el cual es parte de las estrategias que se están llevando a cabo para lograr el objetivo del proyecto de intervención.

Hasta el momento se han realizado dos estrategias, las cuales son:

- El intercambio de experiencias con otras lideresas y la sensibilización a integrantes de los Comités Comunitarios de Desarrollo de las cuatro aldeas (Parajbey, Chuachum, Choacacay y Chipatá) en donde se tiene intervención.
- El día 04 de marzo 2015, se llevó a cabo el taller para sensibilizar a los integrantes de COCODES sobre la importancia de la participación de la mujer en la toma de decisiones y el desarrollo comunitario. El tema específico abordado fue la equidad de género y la participación ciudadana, con la cooperación de trabajadoras de AMES. Además estuvo presente el Director de la Asociación BPD Natanael Jocholá y la Licda. Antonia Bacajol.

Al finalizar el taller se leyó la memoria del taller realizado con las lideresas el día 25 de febrero 2015 y los acuerdos establecidos, por lo que los participantes acordaron seguir apoyando a las lideresas en los próximos talleres para definir un proyecto que les beneficiará como comunidad.

La convocatoria fue un éxito pues llegaron 18 representantes de COCODES, aunque únicamente llegaron representantes de 3 aldeas. El tema abordado fue de interés para todos los participantes pues expresaron su agradecimiento al tomarlos en cuenta para estos procesos y quedan convencidos de la importancia del apoyo a las lideresas para lograr el desarrollo de su comunidad.

Se utiliza cañonera y laptop para desarrollar el taller, sin embargo fue cansado para los participantes, quienes fueron motivados por una dinámica durante el taller. La participación es poca cuando se utilizan metodologías que no se adaptan al tipo de población que se atiende. Por lo que se recomienda utilizar otra metodología participativa, en donde se involucren más y también que los participantes puedan realizar análisis de su situación.

Al principio del taller se sorprendieron del tema, sin embargo les interesó pues se realizó una reflexión de los diferentes roles que juegan los hombres y las mujeres en la sociedad. Para que haya mayor participación de las mujeres, se ha tomado la estrategia de sensibilizar a los integrantes de COCODES, para que vean desde otra perspectiva la importancia de la opinión y la toma de decisión de las mujeres.

Se llevó a cabo el taller para retroalimentar las estrategias institucionales con el director Natanel Jocholà y la Licda. Antonia Bacajol el día lunes 23 de marzo 2015, iniciando la bienvenida de parte de la estudiante de PPS Lesly Cumes, quien da a conocer el objetivo, el cual es “discutir y obtener lecciones aprendidas de lo trabajado para mejorar la participación de las lideresas”.

Se proyectó la presentación con los resultados obtenidos los cuales fueron:

- Cada comunidad logró acuerdos para la ejecución de un proyecto que será gestionado por ellos y ellas mismas.  
Chipatá propuso el proyecto de cultivo de hongos ostra; Chuacacay propuso materiales para tejer; Choachum, propuso un proyecto productivo y Parajbey propuso un proyecto de infraestructura.
- Estos proyectos serán acompañados por la estudiante de PPS II Lesly Cumes y la Licda. Antonia Bacajol durante el proceso de búsqueda y solicitud de apoyo, con el compromiso de que cada grupo también se involucre en el proceso para que quede la experiencia y garantizar que continúen aún después de haberse terminado el tiempo de PPS.
- Los integrantes de COCODES escucharon las necesidades de las lideresas y lograron acuerdos para coordinarse y realizar una labor conjunta para la comunidad.
- Se elaborará un plan para seguimiento de los proyectos, donde estará quienes serán los responsables de realizar las acciones para que exista un cooperante que aporte a estos proyectos.
- Existe una representante de grupo, una lideresa para tener contacto, principal para coordinar las actividades futuras.

- Este resultado fue alcanzado el 20 de marzo con la participación de 49 personas entre ellas 17 hombres y 32 mujeres lideresas de las 4 comunidades antes mencionadas.

Al culminar la presentación de los resultados alcanzados la Licda. Antonia Bacajol expresa que fue una exitosa experiencia el haber intercambiado ideas entre los COCODES y las lideresas y se espera que los proyectos sean ejecutados, aunque no se contó con la presencia de las autoridades de Chuachum. El Director de Asociación BPD, Natanael Jocholá expresó que es importante reforzar los temas sobre las leyes que amparan a los COCODES y que las lideresas también conozcan sobre ello.

Las estrategias institucionales deben ir enfocadas al empoderamiento de los y las lideresas para que ellos tengan herramientas de gestión y aprovechen los recursos que tienen y el apoyo que les da la Asociación BPD. La reunión culmina con una exposición de fotografías y queda el compromiso de perseguir a instituciones que puedan contribuir al objetivo planteado por cada comunidad.

Durante el mes de marzo se coordinó con la Licda. Antonia Bacajol los procesos para la ejecución de las estrategias institucionales, habiendo realizado el taller de intercambio de experiencias con lideresas y la señora Mariana Chutá quien contó cómo ha sido su formación y aprendizaje en el transcurso de los años para la gestión de recursos y proyectos, los logros obtenidos en este taller fueron:

- El fortalecimiento de las mujeres en el tema de gestión.
- La conformación de una junta directiva fue un logro, se conformó el Comité de Lideresas, representando las cuatro comunidades con quienes se está trabajando (Choachum, Chipatá, Parajbey y Choacacay)
- Se realizó una lluvia de ideas en donde surgieron los posibles proyectos a trabajar.
- Este taller fue realizado el 25 de febrero 2015, con la participación de 31 mujeres lideresas, de las 4 comunidades de Sta. Apolonia antes mencionados.

La segunda estrategia trabajada fue la sensibilización a integrantes de COCODES, esto se llevó a cabo el 04 de marzo de 2015 con resultados positivos para la integración de ideas con las lideresas. Los 18 participantes expresaron la importancia del trabajo de las

mujeres y la necesidad que existe para incluirlos en el trabajo comunitario, por lo que se comprometen a apoyar los procesos futuros con las lideresas.

La tercera estrategia se llevará a cabo en abril, el cual será un taller para fortalecer la capacidad de gestión de las lideresas y COCODES, se realizó el contacto con Marcelino Ajú, quien es Licenciado en Trabajo Social con experiencia en el tema, para impartir el taller.

Además se ha iniciado el sondeo de instituciones como cuarta estrategias que puedan apoyar los diferentes proyectos propuestos por los y las participantes de cada comunidad, como uno de los resultados se tiene el contacto con el señor Santos Reyes para la obtención de semilla de hongos ostra.

Durante el mes de marzo se han llevado a cabo actividades para encaminar las estrategias institucionales como los siguientes:

- Visita a doña Mariana Chutá quien participó en el intercambio de experiencias con las lideresas.
- Coordinación con Asociación de Mujeres en Solidaridad, para la estrategia de sensibilización sobre género y participación ciudadana a los COCODES.
- Aún falta por realizarse dos de las estrategias planteadas, sin embargo se han realizado las coordinaciones necesarias como el contactó de Don Santos Reyes para el apoyo con semillas de hongos ostra.

Se ha monitoreado pertinentemente las actividades según el cronograma establecido el cual se cumplió a cabalidad sumándose las actividades de las estrategias institucionales de los cuales se han realizado dos: intercambio de experiencias con otras lideresas y la sensibilización a COCODES sobre género y participación ciudadana. Las estrategias que aún quedan para ejecutarse o se encuentran en proceso son: fortalecer la capacidad de gestión de las lideresas y Buscar instituciones que puedan hacer alianzas con las lideresas.

**Observaciones:**

El involucramiento de las mujeres en los grupos se debe al proceso de empoderamiento que han venido recibiendo y que ahora se pone a prueba para la gestión del proyecto propuesto por ellas mismas.

**Fase IV: Identificación de propuestas de proyectos de desarrollo comunitario.**

**Objetivo:** Para la Fase IV, el objetivo era, “Identificar propuestas de proyectos de desarrollo comunitario”.

En esta fase el objetivo propuesto tenía previsto la realización de dos talleres de capacitación sobre perfiles de proyectos, durante el procesos se acompañó y se identificaron alternativas de desarrollo que contribuyeron al objetivo del proyecto.

**Los resultados previstos para esta fase eran:**

- **A finales de abril 2015, se ha desarrollado dos talleres de capacitación a lideresas sobre preparación de perfiles de proyectos.**

Se logró el 100% del cumplimiento del indicador, ya que se realizaron los dos talleres dando como resultado la realización de cuatro perfiles de proyectos.

- **A finales de abril 2015, se ha acompañado el proceso de elaboración de perfiles de proyectos.**

Para este indicador se tuvo el 100% de logro, pues se acompañó hasta culminar la elaboración de proyectos, con las comunidades.

- **A finales de abril 2015, se identifican alternativas de desarrollo para las mujeres.**

Se tuvo un 100% de logro para este indicador, porque las lideresas identificaron los recursos con los que cuentan, por lo tanto se identificaron las alternativas de desarrollo.

- **A finales de abril 2015, se ha elaborado un documento con propuestas de desarrollo.**

A este indicador se le asigna el 100% de logro, porque se realizó el documento y se hizo entrega de una copia a cada comunidad.

- **A finales de abril 2015, se define un plan de acción para el seguimiento a las propuestas de proyectos elaborados.**

Este indicador tuvo el 100% de logro, porque se tiene un plan de seguimiento para los próximos seis meses, quedando el comité de lideresas a cargo.

### **Resultados no previstos**

Las comunidades han considerado el apoyo que les brindará la Cooperativa Pueblo Unido, por lo que el lunes cuatro de mayo 2015, se realizará una reunión con miembros de la Cooperativa Pueblo Unido para firma de convenio y dar inicio al proyecto sobre cultivo de hongos, también para establecer compromisos y acuerdos para el seguimiento del proyecto productivo.

El miércoles seis de mayo 2015, dará inicio el proceso de capacitación sobre el cultivo de hongos, por lo que es necesario realizar la logística que conlleva.

### **Actividades realizadas durante la fase**

El lunes 13 de abril 2015, se convocó a las lideresas para que asistieran a la capacitación el día 15 y 16 de abril 2015, también a los COCODES de las cuatro comunidades de Santa Apolonia, (Chipatá, Parajbey, Choachum y Choacacay).

Así mismo se realizó la metodología del taller, se imprimió y se organizó material que se utilizó para las exposiciones, así como para los trabajos grupales. Además se llamó al Alcalde Auxiliar de la Aldea Chipatá para que nos prestaran el salón comunal, el cual accedió sin ningún problema.

El primer día del taller, el 15 de abril 2015, dio inicio con una dinámica de presentación, La Licda. Antonia Bacajol dio la bienvenida y se continuó con una lluvia de ideas sobre ¿Qué es un proyecto? Al cual respondieron: *“Es un trabajo, es un trabajo para la comunidad, es un beneficio para la comunidad, es una donación de algo para la comunidad”*.

Después de la lluvia de ideas se realiza una breve descripción de lo que son los proyectos en especial los proyectos productivos, ¿para qué sirven?, ¿Cuál es el objetivo de los

proyectos y quienes deben involucrarse? También se explica que la base fundamental para los proyectos es la organización y la cooperación.

Se explicó que para obtener un proyecto se debe realizar un diagnóstico comunitario en donde se priorizan las necesidades. Se agruparon por comunidad y se realiza un diagnóstico rápido de la comunidad, haciendo que dibujaran sus comunidades en un papelógrafo, identificaran sus recursos y lo que les hacía falta, los resultados lo expusieron en plenaria.

Por la tarde del primer día se inició con la explicación de los 14 pasos que conlleva la elaboración de proyectos con el modelo lógico. Se vuelven a agrupar por comunidad y trabajan la información general, en este caso no se trabajó la información de la organización porque las lideresas no se encuentran constituidas en una institución. Se trabajó el título del proyecto, los antecedentes y la justificación, luego pasaron a exponer en plenaria, los objetivos general y específicos y las metas o componentes del proyecto.

Durante el segundo día, 16 de abril 2015, los grupos siguieron trabajando los resultados, las actividades y un grupo trabajó el presupuesto, para los otros 2 grupos queda como tarea trabajarlo.

Este taller fue de mucha importancia pues se resolvieron muchas dudas, los integrantes de COCODES estuvieron muy agradecidos por el conocimiento, aunque el nivel académico de las lideresas fue una limitante para la comprensión de ciertos conceptos, sirvió como ejercicio y para que ellas se dieran cuenta que pueden hacer todo lo que se propongan.

Entre los proyectos planteados por los tres grupos resaltó el cultivo de hongos Ostra, la Aldea Chipatá fue quien realizó su perfil de proyectos muy seriamente y logró culminar con el presupuesto.

El día martes 14 de abril 2015, se realizó la reunión con el Licenciado Pedro Pablo Velásquez, quien es Presidente de la Junta Directiva de la cooperativa Integral de Producción de Hongos Ostra “Pueblo Unido” en Zaragoza, Chimaltenango, en esta reunión estuvieron presentes también Carolina Ajzac y Delfina Chonay lideresas

representantes de la Aldea Chipatá. Previamente se hizo la cita y se convocó a las dos lideresas representantes de la Aldea Chipatá. El objetivo de la reunión fue llevar información sobre el cultivo de hongos y como la comunidad puede beneficiarse con el apoyo de la cooperativa al montar un lugar para el cultivo.

Durante la reunión se trataron los siguientes puntos:

- La importancia de una buena organización
- El apoyo que puede brindar la Cooperativa el cual consiste en dar tres capacitaciones sobre 1) el manejo, 2) siembra, y 3) la producción.
- La compra del material, el cual la cooperativa ofrece para garantizar una cosecha exitosa, como ensayo y que la comunidad le sirva para probar la calidad del producto.

El seis de abril 2015, se realizó el sondeo de instituciones que posiblemente aporten al desarrollo de las comunidades, se enlistan en un cuadro que detalla los objetivos de las instituciones, los ejes de trabajo, dirección y contacto. Luego se realizan las cartas para solicitud de apoyo y entrega de perfiles de proyectos.

Se habló con las representantes de las comunidades el 20 de abril 2015, para afinar detalles sobre el perfil de proyectos, cada una aporta ideas que se fueron plasmando en un papelógrafo, cada grupo intervino de diferente manera dando como resultado cuatro perfiles de proyectos los cuales son:

- Fortalecimiento de las capacidades de 35 lideresas de cuatro comunidades de Sta. Apolonia, Chimaltenango para la producción y comercialización.
- Mejoramiento de la producción y diseño de tejidos artesanales para la comercialización y exportación en cuatro comunidades de Sta. Apolonia, Chimaltenango.
- Lograr el mejoramiento de huertos familiares de lideresas en cuatro comunidades de Sta. Apolonia, Chimaltenango, brindando alternativas para la producción y venta de sus productos.
- Implementación de granjas avícolas para el mejoramiento de los ingresos económicos como estrategia de auto afirmación de lideresas en cuatro comunidades de Sta. Apolonia, Chimaltenango.



Cada proyecto cuenta con un objetivo específico, tres o cuatro actividades puntuales que se desglosan en los perfiles. Se realiza un presupuesto aproximado para 2 años con el fin de buscar la sostenibilidad en las comunidades.

El caso del perfil No.1 cultivo de hongos, se hizo la gestión con la Cooperativa para la Producción Integral, "Pueblo Unido"- COINPU, quienes han exonerado a los interesados sobre el tema del costo de capacitación, con el objetivo de apoyar a las comunidades, con el único inconveniente de que la capacitación se lleve a cabo en las instalaciones de COINPU.

El día 21 de abril 2015, se entregó carta de solicitud de apoyo a cuatro instituciones de las cuales la primera; fue entregado en la Secretaria de las Obras Sociales de la Esposa del Alcalde –SOSEA- en Chimaltenango a las 8; 00 de la mañana, se llevó a cabo una reunión con la señora Gloria Samora García a quien por medio de una presentación se dio a conocer a la Asociación BPD, el trabajo que realiza en las comunidades y el objetivo de los perfiles de proyectos. La señora Gloria Samora comentó que había trabajado para la Asociación BPD y que conoce el trabajo que realiza, y que con gusto podría apoyar de una manera diferente, ya que la SOSEA únicamente trabaja a nivel municipal pero que tiene un contacto con quien gestionará el apoyo, realizó una llamada el cual era un posible donante.

Después de tres horas de conversar sobre el trabajo que se lleva a cabo con las comunidades y de la experiencia de la señora Gloria Samora en el campo, recibe los perfiles y firma la carta de solicitud.

Al salir de la SOSEA, se entregó la solicitud en el Ministerio de Agricultura, ganadería y Alimentación en Chimaltenango quienes recibieron la solicitud firman y sellan. Se esperó al Ingeniero Valdemar Set Tubac quien muy amablemente atiende a mi solicitud, se le explica el objetivo de dicha solicitud y los perfiles de proyectos, pero que lamentablemente no cuentan con recursos necesarios, dirigió una carta a la Asociación BPD explicando las razones por las cuales en este momento no puede apoyar a las comunidades, sin embargo ofrece contacto con el Fondo Nacional para la Reactivación

y Modernización de la Actividad Agropecuaria- FONAGRO, con quienes existe mayor probabilidades de apoyo.

Por la tarde se tuvo una reunión con la Coordinadora de Salud en Educación, Dora Tum de La Asociación de mujeres Ixpiyakok –ADEMI- quien recibió la carta, la firma y sella. La señora Dora Tum dijo conocer el trabajo de la Asociación BPD pero no comprendía el por qué buscaba financiamiento cuando al parecer contaba con suficientes recursos, se realizó la intervención sobre el trabajo relacionado a la Práctica Profesional Supervisada, que tiene como objetivo el fortalecimiento de la participación de las lideresas, a través de la búsqueda de alternativas de desarrollo. Se terminó el diálogo con la satisfacción de haber compartido y conocido el trabajo de ambas instituciones.

Se acuerda un intercambio entre las lideresas con quienes trabaja ADEMI y las lideresas de la Asociación BPD en el mes de mayo, quedó pendiente en confirmar fecha, quedando para seguimiento a discreción de la Licda. Antonia Bacajol.

Por la tarde se lleva a cabo una última reunión en la Municipalidad de Santa Apolonia, el objetivo fue entregar la carta de solicitud en la Oficina Municipal de la Mujer OMM, sin embargo nos refirieron a la secretaría en dónde recibieron la solicitud sin ningún comentario al respecto, únicamente que lo trasladarían a quien corresponde, que podría llegar otro día por alguna respuesta, pues el secretario se encontraba en una reunión y que no le sería posible atender.

Se llevó a cabo la reunión con la Lic. Ana Cecilia Umul de AWO International, quienes trabajan con Iniciativas Juveniles y Acción Humanitaria. La reunión inicia con una bienvenida y una presentación de la Asociación BPD, el trabajo que ha realizado y que realiza actualmente en las comunidades.

Luego se hace una presentación de los perfiles de proyectos y el objetivo del área o componente en donde se está trabajando, la metodología de cómo se realizaron los perfiles de proyectos y del porqué la importancia de impulsar esta iniciativa.

Se hizo una ronda de preguntas para tener claro de qué manera se trabajaría y que aportes daría la comunidad, el cual dijeron que verían como obtener fondos para aportar a las comunidades.

Por último se lleva a cabo una reunión con la Licda. Andrea Umul el 24 de abril 2015, quien es Oficial de Proyectos, Mecanismos de Apoyo a los Pueblos Indígenas Oxlajoj Tzik'in para dar a conocer los perfiles de proyectos elaborados por las comunidades.

A partir del sondeo de instituciones realizado con autoridades y lideresas se elaboró un documento con cuatro propuestas que pueden llegar a ser alternativas de desarrollo a corto plazo para las comunidades. Esto se llevó a cabo el 22 de abril 2015 con la participación de 15 lideresas, quienes se encuentran muy motivadas.

El documento lleva una introducción objetivo y además se adjunta el listado de 10 instituciones con quienes se espera respuesta positiva. Durante la semana del 21 al 24 de abril se hizo entrega de 6 cartas de solicitud de apoyo para estas propuestas. Se hace entrega de una copia del documento a las comunidades y una a la Licda. Antonia Bacajol.

Hubo un intercambio de experiencias a nivel universitario el día sábado 25 de abril, con el objetivo de recabar información sobre la participación ciudadana a 11 personas quienes colaboraron en el municipio de Itzapa, Chimaltenango.

De las cuales todas dijeron que estaban empadronadas pero que su voto lo tendrían que pensar, pues ninguno pertenece o tiene preferencia alguna por algún partido político. Además a tres personas de las 11 entrevistadas, les gustaba o le parecía indiferente que se pintaran los postes, el resto dijo que se veía muy mal. Considero que las personas no tienen conocimiento sobre la ley del Tribunal Supremo Electoral, por lo que existe conformismo sobre quienes se encuentren en el poder. Se realizó el vaciado de información y se envía a la compañera a cargo, Paola Valdéz.

El día lunes 27 de abril 2015, se realizó la convocatoria a autoridades y lideresas para realizar un taller en donde se definirá un plan de acción que las comunidades acordaron realizar en los próximos meses, además se preparó material a utilizar y la agenda de los

próximos talleres a realizarse, habiendo tenido presencia de un total de 35 personas, 10 hombres y 25 mujeres.

El segundo taller sobre Elaboración de perfil de proyectos fue realizado el 28 de abril 2015, con el objetivo de asesorar y resolver dudas sobre el presupuesto. Se inicia con una lluvia de ideas, de lo que comprendieron y de lo que no comprendieron en la primera capacitación, con la participación de un total de 32 personas, 9 hombres y 23 mujeres.

Hubo mayor participación de los líderes integrantes de COCODES, pues los términos y los conceptos fueron difíciles de comprender según expresaron algunas mujeres, quienes tienen un nivel académico bajo, esto las limita a escribir y responder.

Asociación BPD contribuyó con la alimentación de todos los talleres realizados durante el proceso de Práctica Profesional Supervisada por lo que se agradeció rotundamente a quienes sin excusa estuvieron presentes en todas las actividades realizadas.

Por la tarde del taller, se trabajó en grupos para que se trabajara según los perfiles de proyectos, el presupuesto el cual se desglosó en formatos y una calculadora. Se culminó la actividad con un intercambio de ideas entre los participantes y la facilitadora.

El día jueves 30 de abril se realizó la actividad con dinamismo, se hizo la dinámica con globos para el reflexionar sobre la organización, luego cada comunidad realizó un listado de recursos con los que cuenta, dibujaron su comunidad y pegaron los recursos que encontraron, también se realizó una dinámica para fortalecer la organización entre ellos y ellas, pues existe aún tabús que limitan la comunicación entre hombres y mujeres. Seguidamente se agrupan para reflexión sobre la dinámica y comentan. También al tener los grupos definidos trabajan para acuerdos, para saber quiénes serán los responsables de cada acción.

Se realizó un cuadro con las siguientes acciones, en donde se define en que mes se estará llevando a cabo, esto tiene una duración de seis meses. Dos comunidades proponen continuar con la oferta de la Cooperativa Pueblo Unido y queda de la siguiente manera.

<b>ACCIONES</b>	<b>FECHA</b>
1. Recibir capacitación sobre el cultivo de hongos ostra.	06 de mayo 2015
2. Siembre y manejo de la producción de hongos ostra	Junio y Julio 2015
3. Dar seguimiento al apoyo según listado de instituciones.	Mayo y junio 2015
4. Implementación de espacio para cultivo de hongos ostra.	Agosto 2015
5. Monitoreo y asesoría de parte de COINPU a las comunidades.	1 vez cada mes durante 6 meses.
6. Involucramiento de más personas al proyecto obtenido	Agosto y septiembre.

A finalizar el taller se realizan los acuerdos y se aprueban las acciones con el objetivo de darle seguimiento. Se elabora el documento, el cual contiene: presentación, objetivo, justificación y el cuadro para su seguimiento según fechas establecidas.

#### **Fase V: Preparación del informe final de la Práctica Profesional Supervisada.**

**Objetivo:** Sistematizar la información obtenida durante la ejecución del proyecto para elaborar el informe final de Práctica Profesional Supervisada.

#### **Los resultados previstos para esta fase eran:**

- **A finales del mes de mayo 2015, se ha elaborado el informe de fase del proyecto.** Se obtuvo para este indicador el 100% de logro, ya que se elaboró el informe de fase del proyecto y se socializó con la persona enlace.
- **A finales del mes de mayo 2015, se ha realizado el análisis de resultados.** Para este indicador se logró el 100%, por haber realizado el análisis de resultados que fueron obtenidas durante la ejecución del proyecto de Práctica Profesional Supervisada.

- **A finales del mes de mayo 2015, se ha preparado las conclusiones y recomendaciones para el informe final.**

Se obtuvo el 100% de logro para este indicador, porque fueron realizadas las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis de resultados de la ejecución del proyecto.

- **A finales del mes de mayo 2015, se ha realizado el documento de sistematización o informe final.**

Para este indicador se obtuvo el 100% de logro, pues se ha realizado el documento de sistematización o informe final.

- **A finales del mes de mayo 2015, se ha socializado el informe de sistematización a los directivos de la institución.**

Este indicador obtuvo el 100% de logro, pues se realizó una reunión con los directivos de la institución para presentar el informe final de Práctica Profesional Supervisada.

#### **Actividades realizadas durante la fase**

Durante la semana del cuatro al ocho de mayo 2015, se realizó el Capítulo V, Presentación de Resultados de la práctica profesional supervisada, para el cual se tomó la información presentada en los informes de monitoreo y el anexo a la ficha de monitoreo presentada al docente quincenalmente durante la ejecución del proyecto.

El 11 de mayo se socializó con la persona enlace la Licda. Antonia Bacajol, el Capítulo V, Presentación de Resultados, a quien se le presenta las actividades realizadas durante la ejecución del proyecto.

Se realizó el análisis de resultados, las conclusiones y recomendaciones durante la semana del 11 al 16 de mayo 2015, partiendo de tres ideas principales los cuales fueron resultados obtenidos en la ejecución del proyecto. Cada idea principal tiene ocho conclusiones que fueron tomadas en cuenta para la elaboración de las recomendaciones.

El 18 de mayo fue presentado ante el asesor de práctica profesional supervisada el Lic. Otto Arenales, la sistematización o informe final para la revisión correspondiente del

documento. Durante la semana del 18 al 25 de mayo se realizaron las correcciones pertinentes para la socialización del documento final que fue el 25 de mayo con los directivos de la institución.

### **Fase VI: Elaboración, preparación, construcción del plan de sostenibilidad del proyecto.**

**Objetivo:** Elaborar el plan de sostenibilidad del proyecto para su seguimiento.

**Los resultados previstos para esta fase eran:**

- **A finales del mes de junio 2015, se ha elaborado un plan de sostenibilidad del proyecto.**

Para este indicador se obtuvo el 100% de logro, porque se tiene un documento con el plan de sostenibilidad del proyecto.

- **A finales del mes de junio 2015, se ha coordinado con instituciones afines el monitoreo del proceso después de culminado el proyecto.**

Se obtuvo el 100% de logro para este indicador, ya que se entregaron cartas de solicitud de apoyo a diferentes instituciones para aportar al seguimiento del plan de sostenibilidad.

- **A finales del mes de junio 2015, se ha establecido los compromisos de seguimiento con lideresas y personas involucradas en el proceso.**

Este indicador obtuvo el 100% de logro, porque se establecieron compromisos de seguimiento con lideresas y personas involucradas, para garantizar la continuidad de los procesos.

- **A finales del mes de junio 2015, se ha definido los y las responsables para el seguimiento de la ejecución del plan de acción.**

El logro alcanzado para este indicador fue el 100%, porque se definieron los y las responsables para el seguimiento de la ejecución del plan de acción que fue resultado de los compromisos adquiridos de los mismos.

- **A finales del mes de junio 2015, se ha socializado los aprendizajes obtenidos del proyecto.**

Este indicador obtuvo el 100% de logro alcanzado, pues se socializaron los aprendizajes obtenidos del proyecto a los directivos de la institución y a la persona enlace Licda. Antonia Bacajol.

### **Actividades realizadas durante la fase**

Durante la semana del 18 al 22 de mayo se elaboró el plan de sostenibilidad con el objetivo de garantizar el seguimiento al proyecto, es un documento que contiene: Justificación, Objetivo General, Objetivo Específico y Resultados Esperados del cual se deriva el plan de acción, que son actividades a realizarse en un período de 6 meses.

El cuatro de mayo 2015, se realizaron coordinaciones con la Secretaría de las Obras Sociales de la Esposa del Alcalde –SOSEA- en Chimaltenango, con el objetivo de que apoye al plan de acción del plan de sostenibilidad, quienes estuvieron anuentes a apoyar a la institución quien es reconocida por la señora Gloria Samora, Directora de SOSEA.

El cinco de mayo se establecieron acuerdos con la Cooperativa Integral para la Producción “Pueblo Unido” – COINPU-, quienes aceptaron el compromiso de darle seguimiento y apoyo al plan de acción que se estableció conjuntamente con lideresas, el cual, fue dada la capacitación sobre el cultivo de hongos ostra el seis de mayo 2015, donde lideresas representantes de la Aldea Chipatá se hicieron presentes para llevar el conocimiento y replicarlo a otras mujeres interesadas en el proyecto planteado por ellas mismas.

La capacitación del seis de mayo 2015, dio inicio con una bienvenida y presentación de las 8 mujeres que representaron el grupo de lideresas, porque ellas fueron designadas a recibir para luego replicar los conocimientos adquiridos.

La capacitación inició con la explicación de lo que se necesita para implementar el cultivo de hongos ostra, el espacio adecuado y el listado de materiales necesarios para el cultivo como: xilote, cal, botes, escurridores, hasta bolsas con tamaño número específico para colocar la semilla.



También se habló de cómo hacer para que la producción tuviera resultados buenos y positivos y los aspectos que conlleva, desde una buena higiene, hasta el cuidado que amerita cada hongo. Además don Santos Reyes quien es conocedor y fundador de la Cooperativa habló como comercializar el producto y la experiencia que tienen ellos al respecto. Se resolvieron dudas y preguntas de todo lo visto.

Por la tarde se hizo un recorrido por la cooperativa para observar el manejo de los materiales al momento de la siembra, esto fue permitido porque era un grupo pequeño. Nuevamente se dio un repaso de lo que se había hablado.

Las lideresas interesadas en el tema llegaron por sus propios medios y posibilidades, eso muestra su deseo por hacer algo más para la comunidad, además las mujeres esperan recibir de parte de ellas, la retroalimentación el cual lo darán el sábado 16 de mayo 2015, en la Aldea de Chipatá.

**Acuerdos:**

Proporcionar un resumen de cómo sembrar los hongos ostra, para la próxima reunión.

Cada una proporcionará los materiales con los que cuentan en sus casas y lo darán para iniciar el proyecto.

## CAPITULO VI

### 6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de los resultados obtenidos con el proyecto “Facilitación de la participación de lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas para el desarrollo comunitario” se realiza a partir de tres ideas principales las cuales son:

1. Para **aumentar la participación de las lideresas** fue necesario **definir estrategias institucionales** que permitan abrir espacios dentro de comités u otros grupos, también que faciliten el empoderamiento de las mujeres para que ellas se sientan con la capacidad de dirigir y organizar un grupo de personas, asumiendo responsabilidades de un cargo.
2. Para **que las estrategias que permitan el aumento de la participación de las lideresas comunitarias** sean implementadas por la institución es necesario **socializarlo** al equipo de la Asociación BPD para retroalimentar lo que se ha trabajado, obteniendo lecciones aprendidas y mejorar las estrategias involucrando a las demás áreas para el logro del objetivo del proyecto de intervención.
3. Las lideresas de las comunidades se han fortalecido y capacitado para ejercer un cargo dentro de un grupo o comité, por lo que se encuentran empoderadas para **definir alternativas de desarrollo que puedan ser ejecutables y sostenibles por la misma comunidad**. Las lideresas además cuentan con el apoyo de los integrantes de COCODES con quienes gestionan recursos y toman decisiones para la resolución a sus necesidades.

A continuación cada una de las ideas es analizada de acuerdo a los resultados obtenidos durante la ejecución del proyecto, fundamentando con teorías de autores que aportan al análisis.

- 1. Para aumentar la participación de las lideresas fue necesario definir estrategias institucionales que permitan abrir espacios dentro de comités u otros grupos, también que faciliten el empoderamiento de las mujeres para que ellas se sientan con la capacidad de dirigir y organizar un grupo de personas, asumiendo responsabilidades de un cargo.**

Para definir las cuatro estrategias se trabajó con los integrantes de la Asociación BPD, estas estrategias permitieron la obtención de aprendizajes que mejoraran el trabajo en el área de intervención. Al definir las estrategias se logró un plan de acciones que fueron encaminadas para aportar al objetivo del proyecto el cual es, “contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local”. Con las estrategias definidas se logró empoderar a lideresas en temas específicos tales como la equidad de género y participación ciudadana.

Una de las estrategias fue el intercambio de experiencias, con el cual se logró motivar a las lideresas para ejercer realmente su liderazgo frente a otro grupo y tomar la iniciativa de hacer algo para la comunidad, con esta motivación se organizaron de tal manera que se conformó un comité de lideresas con el fin de llevar a cabo la gestión de un proyecto.

Otra estrategia fue la sensibilización en el tema de la equidad de género, para incentivar a mujeres a participar como a los hombres a ceder espacios de participación sin discriminar a las mujeres, contribuyendo a que desarrollen sus habilidades de expresión, gestión y toma de decisión.

Durante la ejecución del proyecto de intervención fue importante elaborar las estrategias institucionales con enfoque de género, con la finalidad de que las mujeres que participaron no sufrieran discriminación por parte de las autoridades o de la misma comunidad, además, para que se tomen en cuenta sus necesidades, limitaciones y potencialidades, pues el enfoque de género también permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres como dice Moreno, Ana L. (2004). “El enfoque de género es la forma de observar la realidad con base en las variables “sexo” y “género” y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico, económico e histórico determinado”. Por lo tanto es necesario comprender que

hombres y mujeres tienen diferencias físicas, pero las capacidades son las mismas, en contextos diferentes.

Durante el taller de sensibilización los integrantes de COCODES comprendieron la importancia del rol de las mujeres tanto en el hogar como en los espacios públicos, reconocieron el trabajo que realizan las mujeres fuera de casa, así como también la importancia de que ellas participen y propongan ideas para mejorar la situación de la comunidad, porque las mujeres tienen otra perspectiva de ver las problemáticas y encontrar soluciones a las mismas. De este taller los miembros de COCODES se fueron convencidos de brindar su apoyo para que las mujeres también logren soltarse y ejercer su poder de convencimiento en la búsqueda de apoyo con otras instituciones.

**2. Para que las estrategias que permitan el aumento de la participación de las lideresas comunitarias sean implementadas por la institución es necesario socializarlo al equipo de la Asociación BPD para retroalimentar lo que se ha trabajado, obteniendo lecciones aprendidas y mejorar las estrategias involucrando a las demás áreas para el logro del objetivo del proyecto de intervención.**

Al socializar los logros obtenidos durante la ejecución de las estrategias, se obtuvo aportes para una mejor organización y gestión, además se alcanzó intercambiar experiencias que cada área ha tenido con los diferentes grupos con quienes se trabaja, pues es importante que cada encargado de área hable el mismo idioma con respecto a la importancia de la organización comunitaria para el logro de un objetivo en común, además para fortalecer a lideresas en el aprovechamiento de los recursos que tienen y que les proporciona la Asociación BPD.

Con las estrategias institucionales que se llevaron a cabo durante el proyecto de intervención, se logró aumentar la participación de mujeres, pues la comprensión y sensibilización del tema de la equidad de género y la importancia de la participación ciudadana, fueron los temas que se trabajaron a través de la sensibilización con hombres que son a la vez autoridades de la comunidad, además de ser también padres de familia; esta fue una estrategia para luego involucrar a las mujeres en un trabajo en conjunto.

Pues la equidad de género se entiende como “el trato imparcial de hombres y mujeres según sus necesidades respectivas”(Moreno, Ana L., 2004). Quiere decir que el logro de este trato igualitario aporta al desarrollo de las comunidades porque permite diseños de proyectos que buscan acciones para la equidad de género, en donde hombres y mujeres participan activamente para un beneficio en común.

Para que las estrategias institucionales establecidas en el proyecto de intervención sigan obteniendo los resultados de participación, es necesario que el personal de la Asociación BPD también se encuentre sensibilizado en el tema de equidad de género y la importancia de la participación de las mujeres, con el fin de encaminar procesos de desarrollo en la misma línea, empoderando a hombres y mujeres a reconocer y trabajar sus propios recursos, esto se logra trabajando como eje transversal al equidad de género, pues la Transversalidad “es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad” (ECOSOC-ONU 1997).

Las estrategias no solo fueron establecidas para sensibilizar sino también para fortalecer a las mujeres en cuanto a sus capacidades de gestión, llevando a la práctica sus conocimientos adquiridos, al involucrarlas en el proceso de gestión, ellas adquirieron mayor compromiso y responsabilidad ante las demás mujeres, además desarrollaron su capacidad de convencimiento para que otras lideresas se involucraran.

Con la gestión se logró también que las lideresas buscaran sus propios recursos para un beneficio en común, esto aporta al desarrollo pues se busca erradicar el asistencialismo que ha afectado el crecimiento de las personas, que ha bloqueado sus mentes y ha servido para que políticos manejen a su antojo la vida de muchas personas. Cada una de las actividades realizadas contribuyó a que las comunidades reconocieran la importancia de participar para alcanzar los objetivos que se proponen, por lo tanto alcanzaron a comprender sobre la gestión de proyectos que según la Metodología Métrica del Ministerio de Administración Pública de España (2005). “La Gestión de

Proyectos tiene como finalidad principal la planificación, el seguimiento y control de las actividades y de los recursos humanos y materiales que intervienen en el desarrollo de un Sistema de Información. Como consecuencia de este control es posible conocer en todo momento qué problemas se producen y resolverlos o paliarlos de manera inmediata”.

La búsqueda de alianzas con otras instituciones gubernamentales o no gubernamentales, se hizo a través de cartas de solicitud de apoyo y una copia de los perfiles de proyecto que se trabajaron con las lideresas y autoridades de las comunidades, con ello se logró la aprobación y seguimiento del proyecto “cultivo de hongos ostra, proyecto productivo que garantizará un aporte económico y nutricional a las familias, el cual brindará una mejora de desarrollo en las familias involucradas en el proceso.

**3. Las lideresas de las comunidades se han fortalecido y capacitado para ejercer un cargo dentro de un grupo o comité, por lo que se encuentran empoderadas para definir alternativas de desarrollo que puedan ser ejecutables y sostenibles por la misma comunidad. Las lideresas además cuentan con el apoyo de los integrantes de COCODES con quienes gestionan recursos y toman decisiones para la resolución a sus necesidades.**

Una de las bases para el desarrollo comunitario es el empoderamiento, el cual es el “proceso mediante el cual las personas llegan a participar de forma transformadora en el desarrollo: individual, familiar y comunitario. Eso si partiendo de la realidad analizada que permita identificar los problemas para poderlos solucionar”, (ODHAG, 2004), significa que habiendo pasado un proceso de empoderamiento las mujeres se encuentran listas para participar de manera que logran identificar sus necesidades, así como tomar decisiones para una mejora de vida.

Las actividades del proyecto contribuyeron a la elaboración de cuatro perfiles de proyectos el cual permitió desarrollar capacidades de negociación con las autoridades en este caso los CODODES, porque lograron un espacio comunal para la implementación de uno de los proyectos propuestos por ellas mismas, además cada lideresa aportó materiales para implementar un proyecto productivo que las beneficiará a corto, mediano

y largo plazo, utilizando para ello la organización y el aprovechamiento de recursos existentes en las comunidades.

Es por ello que se hace necesario el aprendizaje sobre la gestión de proyectos, para que las lideresas y autoridades comprendan que es necesario unir esfuerzos para lograr un objetivo en común y se involucren al grado de lograr las metas que se planteen. El Project Management Institute de Madrid (PMI), referente mundial en metodologías de dirección de proyectos, establece que el proyecto es “un esfuerzo de carácter temporal llevado a cabo con objeto de crear un producto o servicio único. De esta manera los proyectos existen para llevar a cabo un producto o servicio que no existía antes”.

Al gestionar proyectos, también se genera desarrollo, como dice Jaguaribe, Helio (1973) cientista social y economista brasileño dice que, “el desarrollo es un proceso social global, y sólo por conveniencia metodológica o en un sentido parcial se puede hablar del desarrollo económico, político, cultural y social”. Quiere decir que el desarrollo no solo es social o económico, sino que es necesario trabajar en diferentes ámbitos para que se obtenga un desarrollo integral, es por ello que, con las actividades del proyecto se logró mayor número de participantes, pero lo más importante es que se creó involucramiento de parte de las autoridades locales, quienes aceptaron trabajar conjuntamente con las lideresas para un desarrollo a nivel económico, político, cultural y social.

De esta manera se puede decir también que el desarrollo social va de la mano del desarrollo económico, partiendo del aprovechamiento de oportunidades y recursos. Para llegar a obtener un desarrollo es necesario que las lideresas también fortalezcan sus capacidades económicas, pues este ha sido una limitante para que otras mujeres participen, pues dependen económicamente de la persona que les provee lo necesario para sobrevivir, es por ello que los perfiles de proyectos aportaron nuevas oportunidades, generarán ganancias tanto para el consumo como para la comercialización de productos, el cual garantiza un ingreso económico a las mujeres y que en las comunidades reconocen al ver los resultados, provocando que otras personas también se involucren en el proceso.

## CONCLUSIONES

A continuación se presentan las conclusiones obtenidas de la ejecución del proyecto “Facilitación de la participación de lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas para el desarrollo comunitario” los cuales se derivan de tres ideas principales en relación a los resultados del proyecto, siendo las siguientes:

**1. Para aumentar la participación de las lideresas fue necesario definir estrategias institucionales que permitan abrir espacios dentro de comités u otros grupos, también que faciliten el empoderamiento de las mujeres para que ellas se sientan con la capacidad de dirigir y organizar un grupo de personas, asumiendo responsabilidades de un cargo.**

- Las estrategias institucionales dejan aprendizajes y experiencias para mejorar el trabajo no solo del área o componente de intervención, sino también dejan aprendizajes para toda la institución que pueden implementarse como eje transversal con las demás áreas o componentes de la Asociación BPD.
- Para que las estrategias institucionales logren una transformación dentro de la comunidad, es necesario identificar líderes y lideresas que tengan interés de asumir compromisos, proporcionándoles herramientas que permitan encontrar soluciones a las problemáticas.
- La motivación y el intercambio de experiencias proporcionó a las lideresas mayor seguridad para ejercer un cargo dentro de un grupo. El sentirse seguras de sí mismas, únicamente se logra con un trabajo de empoderamiento que les brinde las herramientas necesarias para desenvolverse en cualquier ámbito.
- Es importante el intercambio de experiencias entre lideresas de más tiempo de trabajo, para obtener un a mejor comprensión sobre la gestión, organización y diseño de proyectos, el cual fue apreciado y valorado por las otras lideresas.
- Los estereotipos y críticas son aún factores que limitan la participación de mujeres, por lo que el escuchar la experiencia de otras lideresas genera mayor lucha por un objetivo, además, deja lecciones aprendidas que aportan seguridad en una lideresa.



- Las estrategias institucionales encaminaron acciones que fortalecieron las capacidades de toma de decisión de las mujeres, conformando un comité de lideresas quienes tomaron el cargo de manera voluntaria, con la responsabilidad de dirigir a su grupo.
- La sensibilización a los integrantes de COCODES, como una de las estrategias definidas fue esencial para abrir espacios de participación, donde las lideresas se sintieron cómodas de expresar sus opiniones y lograron acuerdos que favorecieron la búsqueda de apoyo para ejecutar el proyecto propuesto por ellas mismas.
- El empoderamiento de lideresas se logra observar cuando por iniciativa propia, organizan a las demás mujeres y deciden realizar acciones en pro de su comunidad.

**2. Para que las estrategias que permitan el aumento de la participación de las lideresas comunitarias sean implementadas por la institución es necesario socializarlo al equipo de la Asociación BPD para retroalimentar lo que se ha trabajado, obteniendo lecciones aprendidas y mejorar las estrategias involucrando a las demás áreas para el logro del objetivo del proyecto de intervención.**

- El trabajo sobre equidad de género fue esencial para que los hombres comprendieran que el rol de las mujeres no solo se encuentra dentro del hogar, sino que muchas de ellas también aportan económicamente a las familias, trabajando extra para lograrlo y que además pueden ejercer algún cargo público.
- Las mujeres que ejercen algún liderazgo en las comunidades enfrentan críticas por parte de la población, sin embargo ellas establecen objetivos claros e involucran a más mujeres en el proceso, con quienes encuentran fuerzas para trabajar en equipo.
- La sensibilización a COCODES es necesaria para que comprendan la importancia de la opinión de las lideresas desde su perspectiva, pues contribuyen al desarrollo de la comunidad.
- El empoderamiento de las mujeres no solo repercute en sus familias, sino también a donde vayan, pues obtienen herramientas para defenderse de cualquier tipo de agresión o bien para hacer valer sus derechos.

- El sondeo de instituciones permite abrir puertas a las comunidades en nombre de la Asociación BPD para futuros proyectos, el cual nuevamente se pone en juego las capacidades de gestión de las lideresas, pues son quienes deberán dar seguimiento para la consecución de recursos.
- Existen instituciones que trabajan bajo la misma línea que la Asociación BPD, por lo que se crea necesario las alianzas para mejorar estrategias de participación y disminuir la duplicidad de esfuerzos.
- El asistencialismo que ha generado el sistema, algunas organizaciones gubernamentales, no gubernamentales y partidos políticos entre otros, ha sido limitante para el empoderamiento y crecimiento local.
- Las estrategias institucionales se encaminaron para desarrollar capacidades en las personas involucradas en el proceso, y no para estancarse en el lodo del asistencialismo, siempre con la idea de un ganar-ganar.

**3. Las lideresas de las comunidades se han fortalecido y capacitado para ejercer un cargo dentro de un grupo o comité, por lo que se encuentran empoderadas para definir alternativas de desarrollo que puedan ser ejecutables y sostenibles por la misma comunidad. Las lideresas además cuentan con el apoyo de los integrantes de COCODES con quienes gestionan recursos y toman decisiones para la resolución a sus necesidades.**

- El fortalecimiento a las lideresas como a los integrantes de COCODES fue también a través de nuevos conocimientos, comprender qué es un proyecto y como realizar perfiles de proyectos, aporta al desarrollo comunitario.
- Parte del empoderamiento de las mujeres, también es el conocimiento que adquieren como una herramienta básica para expresarse libremente y tomar decisiones.
- La educación forma parte esencial para el desarrollo de las lideresas, porque al no saber leer ni escribir es una limitante para la participación de algunas mujeres, sin embargo cuando se tiene un nivel de empoderamiento nada detiene su deseo de luchar para obtener un beneficio en común.

- Es importante utilizar una metodología acorde al nivel de comprensión de los y las participantes, la utilizada en los talleres fue a base de dibujos, realizando reflexiones desde su propia experiencia, esto es esencial para lograr la comprensión de temas tan profundos.
- El haber realizado los talleres de capacitación en idioma kaqchikel, fue una forma de llegar a la comunidad para que las lideresas comprendieran de mejor manera no solo los temas dados, sino también la importancia de su participación.
- En las comunidades aún existe tabús que limita el interactuar entre hombres y mujeres, además de la comunicación y comprensión entre ambos grupos.
- El asistencialismo ha provocado que en las comunidades cada quien busque su desarrollo y el sentido de “comunidad” se ha perdido, pues se espera el beneficio antes del trabajo.
- En las comunidades existen diferentes recursos que pueden utilizar para un desarrollo comunitario, sin embargo se trabaja por grupos específicos y solo quienes realmente tienen un sentido de comunidad.
- La participación de las mujeres y hombres únicamente puede ser motivado, a través del empoderamiento, brindando las herramientas de liderazgo y encaminando procesos.

## RECOMENDACIONES

A continuación se presentan las recomendaciones consideradas necesarias para la realización del plan de sostenibilidad para el proyecto “Facilitación de la participación de lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas para el desarrollo comunitario” las cuales son derivadas de las conclusiones, a continuación se presentan las recomendaciones:

**1. Para aumentar la participación de las lideresas fue necesario definir estrategias institucionales que permitan abrir espacios dentro de comités u otros grupos, también que faciliten el empoderamiento de las mujeres para que ellas se sientan con la capacidad de dirigir y organizar un grupo de personas, asumiendo responsabilidades de un cargo.**

- Es importante que se creen acciones para promover la equidad de género dentro de la institución para que el personal tenga herramientas para trabajar el tema en las comunidades.
- Se debe trabajar con líderes y lideresas comunitarias temas que les permitan el desarrollo de sus habilidades para gestionar, tomar decisiones y el trabajo en equipo.
- Seguir motivando a lideresas es esencial a través del empoderamiento no solo en sus derechos sino también seguir aprendiendo de las experiencias de otras mujeres que también buscan el desarrollo comunitario.
- La sensibilización a hombres y mujeres en las comunidades, debe ser sobre la importancia de la participación de las mujeres en la gestión de proyectos, e involucrarlos en un trabajo en conjunto para eliminar estereotipos y críticas.
- Es necesario continuar impulsando acciones que puedan realizar las mujeres que conforman el comité de lideresas para la gestión de proyectos, para fortalecer su deseo de contribuir al cambio en su comunidad.
- Que las autoridades se comprometan a abrir un espacio para que las lideresas expresen sus necesidades y para apoyarlas en los procesos de gestión e implementación de proyectos propuestos por ellas mismas.

- Debe continuarse con el empoderamiento de nuevas lideresas, involucrando a jóvenes a conformar grupos y realizar acciones en pro de su comunidad.
- 2. Para que las estrategias que permitan el aumento de la participación de las lideresas comunitarias sean implementadas por la institución es necesario socializarlo al equipo de la Asociación BPD para retroalimentar lo que se ha trabajado, obteniendo lecciones aprendidas y mejorar las estrategias involucrando a las demás áreas para el logro del objetivo del proyecto de intervención.**
- Es importante que se continúe la sensibilización sobre equidad de género con las autoridades locales, para abrir espacios de participación de mujeres.
  - El fortalecer el liderazgo de las mujeres sigue siendo necesario para involucrar a más personas en un trabajo conjunto y que se establezcan objetivos para el desarrollo comunitario.
  - Las autoridades locales deben ceder espacios de participación a lideresas comprometidas con su comunidad y tomar en cuenta su opinión para la toma de decisiones.
  - Que las lideresas continúen con la gestión de proyectos y que las autoridades locales acompañen el proceso y proporcionen el apoyo necesario para la implementación de los mismos.
  - Es importante crear un espacio para compartir experiencias de trabajo con otras organizaciones y establecer nuevas formas de trabajo que contribuya al desarrollo de las comunidades.
  - Se deben realizar acciones que contribuyan a disminuir el asistencialismo que limita el potencial de las personas a buscar nuevas formas de desarrollo sostenible.
  - Las instituciones deben invertir en las personas brindando oportunidades para que crezcan internamente y desarrollen sus capacidades y habilidades para encontrar soluciones sustentables en sus comunidades.

**3. Las lideresas de las comunidades se han fortalecido y capacitado para ejercer un cargo dentro de un grupo o comité, por lo que se encuentran empoderadas para definir alternativas de desarrollo que puedan ser ejecutables y sostenibles por la misma comunidad. Las lideresas además cuentan con el apoyo de los integrantes de COCODES con quienes gestionan recursos y toman decisiones para la resolución a sus necesidades.**

- Es necesario continuar fortaleciendo los conocimientos adquiridos en la elaboración de perfiles de proyectos e incentivar a las mujeres para llevar a cabo los objetivos que se planteen.
- Es importante continuar utilizando metodologías adecuadas al contexto de las mujeres para lograr una mayor comprensión en los temas y aprovechar su potencial como lideresas natas.
- La educación es parte esencial del crecimiento personal, por lo se hace necesario hacer conciencia a las mujeres de su importancia, para que las nuevas generaciones obtengan mejores oportunidades de desarrollo.
- Que las autoridades locales tengan espacios de participación conjuntamente con lideresas para que se involucren y fortalezcan la comunicación entre ambos grupos.
- Desarrollar acciones que involucren a toda la comunidad a trabajar por un mismo objetivo, desarrollando actividades para un beneficio en común.
- Que las lideresas y autoridades fortalezcan sus conocimientos en organización y aprovechamiento de los recursos existentes en la comunidad, para crear nuevas fuentes de desarrollo local.

## **PLAN DE SOSTENIBILIDAD**

El plan de sostenibilidad que se presenta a continuación va enfocado a realizar acciones en la Asociación BPD, con el propósito de aumentar la participación de las mujeres en las comunidades, a ejecutarse en un período a partir de junio a diciembre 2015, considerando las conclusiones y recomendaciones hechas en el proyecto ejecutado **“Facilitación de la participación de lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas para el desarrollo comunitario”**.

### **Justificación**

El plan de sostenibilidad se realiza para garantizar el seguimiento del proyecto el cual contribuirá al aumento de la participación de las lideresas, buscando alternativas para el desarrollo comunitario.

El trabajo en las comunidades necesita tener seguimiento por un período después de haber concluido algún proyecto, porque el aprendizaje obtenido debe llevarse a la práctica, para lograr observar cambios significativos en las personas, que impacten en la comunidad, por lo tanto este plan de sostenibilidad conlleva actividades para el reforzamiento de las capacidades de lideresas, además de involucrar a autoridades locales para que se sumen al cambio en sus comunidades.

### **Objetivo General**

Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de lideresas para garantizar el seguimiento del proyecto que facilitará la participación de lideresas, en la búsqueda de alternativas para el desarrollo comunitario en cuatro comunidades de Sta. Apolonia Chimaltenango.

### **Objetivo Específico**

Crear acciones que fortalezcan la participación de lideresas en espacios públicos, donde se exprese libremente la opinión de las mujeres de las comunidades.

## Resultados

1. Implementación de talleres de capacitación para el desarrollo de capacidades de lideresas comunitarias y autoridades locales que permitan el aumento de la participación de las mujeres.
2. Promoción de la participación de las lideresas en espacios de toma de decisión y gestión en busca del desarrollo de las comunidades.
3. Desarrollo de talleres para el intercambio de experiencias con el fin de obtener lecciones aprendidas sobre la participación de mujeres y autoridades locales, buscando mejoras en el trabajo institucional que aporten al desarrollo de las comunidades.

## Plan de acción

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
1.1 Promover la equidad de género dentro de la institución para que el personal tenga herramientas para trabajar el tema en las comunidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de julio 2015, se ha promovido la equidad de género dentro de la institución para que el personal tenga herramientas para trabajar el tema en las comunidades.</li> </ul>	6/07/2015	Directores y personal de la Asociación BPD
1.2 Realizar dos talleres de sensibilización sobre equidad de género con las autoridades locales, para abrir espacios de participación a las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de julio 2015, se ha realizado dos talleres de sensibilización sobre equidad de género con las autoridades locales, para abrir espacios de participación a las mujeres.</li> </ul>	13,27/07/ 2015	Trabajadora social de la Asociación BPD.
1.3 Realizar dos talleres de capacitación sobre liderazgo con autoridades y lideresas comunitarias para el	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de julio 2015, se ha realizado dos talleres de capacitación sobre liderazgo con autoridades y lideresas comunitarias para el</li> </ul>	08,22/07/2015	Trabajadora social de la Asociación BPD.



Acción	Indicador	Fecha	Responsable
<p>fortalecimiento de sus capacidades.</p> <p>1.4 Impulsar acciones de sensibilización sobre la importancia de la participación de las mujeres en la gestión de proyectos involucrando a hombres y mujeres en un trabajo en conjunto.</p> <p>1.5 Incrementar acciones para que las lideresas desarrollen sus capacidades y habilidades para encontrar soluciones sustentables en sus comunidades utilizando metodologías adecuadas a su contexto.</p> <p>1.6 Realizar acciones de gestión de recursos con mujeres que conforman el comité de lideresas, para fortalecer su deseo de contribuir al cambio en su comunidad.</p>	<p>fortalecimiento de sus capacidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de agosto 2015, se han impulsado acciones de sensibilización sobre la importancia de la participación de las mujeres en la gestión de proyectos involucrando a hombres y mujeres en un trabajo en conjunto.</li> <li>• A finales del mes de agosto 2015, se han incrementado acciones para que las lideresas desarrollen sus capacidades y habilidades para encontrar soluciones sustentables en sus comunidades utilizando metodologías adecuadas a su contexto.</li> <li>• A finales del mes de agosto 2015, se han realizado acciones de gestión de recursos con mujeres que conforman el comité de lideresas, para fortalecer su deseo de contribuir al cambio en su comunidad.</li> </ul>	<p>16,23 y 30/07/2015</p> <p>03/10 y 17/08/2015</p> <p>12, 19 y 26/08/2015</p>	<p>Trabajadora social de la Asociación BPD.</p> <p>Trabajadora social de la Asociación BPD.</p> <p>Trabajadora social de la Asociación BPD.</p>
<p>2.1 Realizar mesas de diálogos con las autoridades locales para crear espacios de participación a lideresas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de septiembre 2015, se han realizado mesas de diálogos con las autoridades locales para crear espacios de</li> </ul>	<p>4, 18/09/2015</p>	<p>Trabajadora social de la Asociación BPD, autoridades locales y</p>

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
y tomar en cuenta su opinión para la toma de decisiones.	participación a lideresas y tomar en cuenta su opinión para la toma de decisiones.	07,21/09/2015	lideresas comunitarias.
2.2 Promover acciones para fortalecer la comunicación entre las autoridades locales y lideresas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de septiembre 2015, se han promovido acciones para fortalecer la comunicación entre las autoridades locales y lideresas.</li> </ul>	9,23/09/2015	Trabajadora social de la Asociación BPD.
2.3 Realizar dos talleres de capacitación para el fortalecimiento de la organización comunitaria y aprovechamiento de los recursos existentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de septiembre 2015, se han realizado dos talleres de capacitación para el fortalecimiento de la organización comunitaria y aprovechamiento de los recursos existentes.</li> </ul>	2,16/10/2015	Trabajadora social de la Asociación BPD
2.4 Desarrollar reuniones con la comunidad para que las acciones que se realicen correspondan a las demandas de todos y todas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de octubre 2015, se ha desarrollado dos reuniones con la comunidad para que las acciones que se realicen correspondan a las demandas de todos y todas.</li> </ul>	7,21/10/2015	Autoridades locales y lideresas.
2.5 Realizar reuniones para la gestión de proyectos con las autoridades locales para que acompañen el proceso y proporcionen el apoyo necesario en la implementación de los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de octubre 2015, se han realizado reuniones para la gestión de proyectos con las autoridades locales para que acompañen el proceso y proporcionen el apoyo necesario en la implementación de los mismos.</li> </ul>	27,28/10/2015	Trabajadora social de la Asociación BPD y autoridades locales.
2.6 Acompañar la elaboración de perfiles de proyectos para	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de octubre 2015, se ha acompañado la elaboración de perfiles de</li> </ul>		

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
incentivar a las mujeres a llevar a cabo los objetivos que se planteen.	proyectos para incentivar a las mujeres a llevar a cabo los objetivos que se planteen.		Trabajadora social de la Asociación BPD
3.1 Realizar dos talleres de capacitación para intercambiar experiencias con lideresas de mayores logros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de noviembre 2015, se ha realizado dos talleres de capacitación para intercambiar experiencias con lideresas de mayores logros.</li> </ul>	25,26/11/2015  9,23/11/2015	Trabajadora social de la Asociación BPD
3.2 Crear espacios con organizaciones afines para compartir experiencias de trabajo, estableciendo nuevas formas de trabajo que contribuya al desarrollo de las comunidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de noviembre 2015, se ha creado espacios con organizaciones afines para compartir experiencias de trabajo, estableciendo nuevas formas de trabajo que contribuya al desarrollo de las comunidades.</li> </ul>	4,18/11/2015  02/12/2015	Trabajadora social de la Asociación BPD
3.3 Involucrar a jóvenes a conformar grupos de trabajo para realizar acciones en pro de su comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de noviembre 2015, se ha involucrado a jóvenes a conformar grupos de trabajo para realizar acciones en pro de su comunidad.</li> </ul>	07/12/2015	Lideresas comunitarias.
3.4 Promover espacios de participación para que las lideresas expresen sus necesidades, en los procesos de gestión e implementación de proyectos propuestos por ellas mismas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de diciembre 2015, se ha promovido espacios de participación para que las lideresas expresen sus necesidades, en los procesos de gestión e</li> </ul>		Trabajadora social de la Asociación BPD

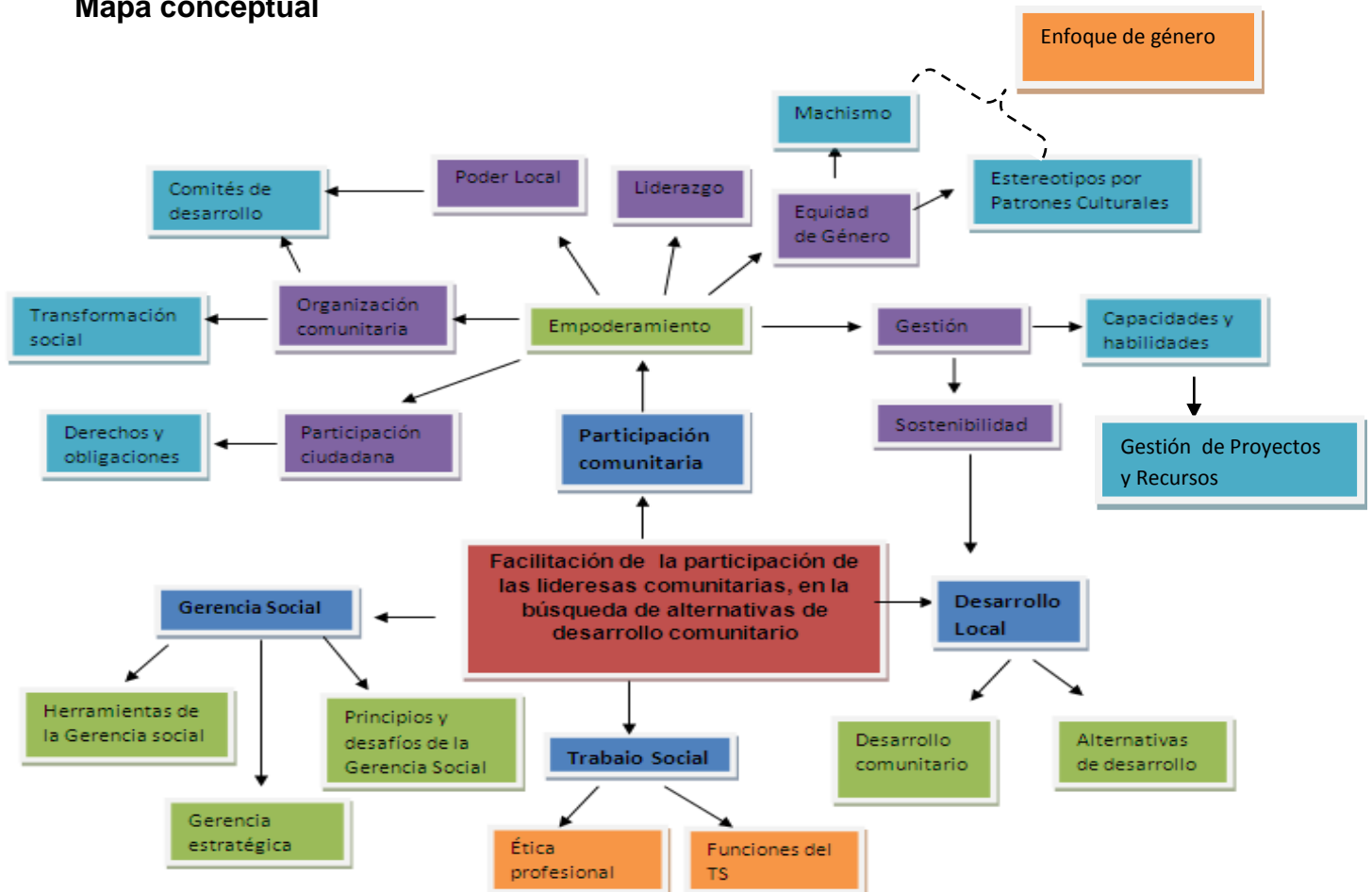
Acción	Indicador	Fecha	Responsable
<p>3.5 Promover acciones que contribuyan a disminuir el asistencialismo que limita el potencial de las personas a buscar nuevas formas de desarrollo sostenible.</p>	<p>implementación de proyectos propuestos por ellas mismas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de diciembre 2015, se han promovido acciones que contribuyan a disminuir el asistencialismo que limita el potencial de las personas a buscar nuevas formas de desarrollo sostenible.</li> </ul>		<p>Trabajadora social de la Asociación BPD</p>

## MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL PROYECTO

El Marco Teórico Conceptual del proyecto, define el significado de los conceptos utilizados para fundamentar el proyecto de intervención dentro de la Práctica Profesional Supervisada. Se construye un mapa conceptual para la comprensión general de los términos, el cual muestra la relación existente entre los mismos, para luego desarrollar cada uno de los conceptos a través de una revisión literaria y reflexión crítica.

Los conceptos que se tomaron en cuenta para realizar el mapa conceptual son, Trabajo Social, Gerencia Social, Participación Comunitaria y Desarrollo Local, los cuales son ejes principales de la Práctica Profesional Supervisada.

### Mapa conceptual



**Fuente: Creación propia.**

El mapa conceptual, en la página anterior muestra como el proyecto de intervención que es **“Facilitación de la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario”**, relaciona el Trabajo Social con promover la participación de las mujeres, el cual es limitada por múltiples causas, como lo es el machismo, los patrones sociales y culturales y un sistema patriarcal.

Por ello se hace necesario el **empoderamiento** de mujeres y jóvenes que es parte de lo individual pero debe de llegar a las relaciones familiares, donde aprendemos a tomar decisiones basadas en los valores, con el fin de identificar y satisfacer las necesidades. (ODHAG: 2004). Si las mujeres de las comunidades logran empoderarse, también se logra un cambio a nivel familiar, se cambian los conceptos de que el rol de mujer es dentro del hogar, abriendo nuevas oportunidades para los otros miembros, transformando las nuevas generaciones.

Además el empoderamiento también es un proceso mediante el cual las personas llegan a participar de forma transformadora en el desarrollo: individual, familiar y comunitario. Eso si partiendo de la realidad analizada que permita identificar los problemas para poderlos solucionar (ítem). Por lo tanto el empoderamiento se puede observar cuando las personas deciden por ellas mismas y luchan por transformar su realidad, tienen iniciativas y comparten con los demás.

Es decir, el empoderamiento conlleva a aprender sobre los derechos y hacerlos valer, para que las mujeres puedan tomar decisiones sobre sí mismas y tener un cambio en su calidad de vida, esto es parte también de la **participación ciudadana**, como Alda Facio (2011) explica que la construcción de la ciudadanía social implica responsabilidades. La participación es un derecho pero también una responsabilidad. Además menciona que el participar en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas y programas es un derecho que principalmente las organizaciones de mujeres reivindican como parte de sus derechos ciudadanos. Este derecho conlleva al empoderamiento colectivo.

Entonces, al formarse un grupo de mujeres empoderadas en sus derechos, convencidas de que pueden alcanzar una vida mejor, pueden también formar una **organización**

**comunitaria**, que según la ODHAG (2004), es saber cómo distribuir las actividades de un grupo o comunidad, lo que permite una mejor utilización del tiempo, espacio y recursos. El buen manejo de los recursos hace que se logren los objetivos planteados, además de sostenibilidad.

La organización comunitaria también contribuye a que haya un **liderazgo** comunitario el cual 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. (ODHAG, 2004) El liderazgo es ejercido a través de ser miembro de los Comités Comunitarios de Desarrollo –COCODE-, en donde las mujeres aún no logran ejercer como lideresas, es por ello que se debe seguir aportando para que se abran espacios y para que las mujeres se sientan con las capacidades para ejercer en un cargo público.

En las áreas rurales es de suma importancia el empoderamiento, pues por razones culturales y sociales, el machismo ha llegado a formar parte de las familias, influyendo para que las mujeres no pueden participar libremente y resolver sus necesidades, si comprendemos los **patrones culturales** como, el sistema de creencias, valores, costumbres, conductas y artefactos compartidos que los miembros de una sociedad usan en la interacción entre ellos mismos y su mundo, que son transmitidos de generación en generación a través del aprendizaje es fundamental reconocer que una cultura es el producto de una historia propia y original, dado que cada grupo humano o pueblo, la hace a su modo. (González, Claudia María, Guatemala, 2004)

La transformación y evolución de la cultura son una función histórica del desarrollo natural humano y a la vez una función del desarrollo cultural en la sociedad. (Aguiles, Chihu: 2002). Sin embargo, para que haya esa transformación es necesario educar y enseñar a la sociedad a ser equitativos, a respetar los derechos de cada persona junto con sus particularidades, para lograr trabajar en equipo y luchar por un mismo objetivo, cuando se haya logrado esta transformación de valores, entonces se logrará un cambio en la historia.

Se comprende que los patrones culturales afectan la integridad de las personas, pues construyen mentalidades que se creen superiores y minimizan las capacidades de otras, subestimando en especial a las mujeres, haciendo que las nuevas generaciones tomen estos patrones y los vuelvan suyos para replicarlos dentro de su familia, el cual contribuye a que el machismo siga afectando el desenvolvimiento de las personas a través de estereotipos que estigmatizan a las mujeres, volviéndolas sumisas y débiles ante esta sociedad absorbente.

Bal Ponciano, Bilba (2005) describe los **estereotipos de género** que son un “conjunto de creencias, compartidas dentro de una cultura, acerca de los atributos o características que poseen hombres y mujeres” los cuales contribuyen a la baja autoestima de las mujeres y al poco interés por participar en ámbitos públicos, además inhiben su opinión y toma de decisión.

Por lo anterior, es necesario que los programas y proyectos ejecutados por la institución trabaje como eje transversal el **Enfoque de género** que como dice Moreno, Ana L. (2004). “El enfoque de género es la forma de observar la realidad con base en las variables “sexo” y “género” y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico, económico e histórico determinado”, pues comprendiendo las diferencias en oportunidades existentes en hombres y mujeres, se trabaje tomando en cuenta las necesidades de cada grupo para que haya una **equidad de género** el cual se entiende como “el trato imparcial de hombres y mujeres según sus necesidades respectivas“(Ítem),

La transversalidad “es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad” (ECOSOC-ONU 1997).



Para que las mujeres se empoderen es necesario también que comprendan éstos conceptos, para que obtengan y luchen por las mismas oportunidades y que a través de estas oportunidades se genere un **desarrollo social**, que es comprendido como “un proceso de adelantos relacionados con las distintas dimensiones entre ellas el bienestar basado fundamentalmente lo que interpreta mide y valoriza a partir de aspectos económicos, políticos y sociales dando lugar a la equidad permitiendo la igualdad sin distinción de raza, pensamiento político y diferentes posiciones económicas, obteniendo la democratización de la sociedad con el propósito de satisfacer las necesidades de cada ciudadano resolviendo los problemas de la población dando así respuesta para mejorar la calidad de vida.

También, según Jaguaribe, Helio (1973) cientista social y economista brasileño dice que, “el desarrollo es un proceso social global, y sólo por conveniencia metodológica o en un sentido parcial se puede hablar del desarrollo económico, político, cultural y social”. Es por ello que se puede hablar de un desarrollo integral, pues involucra diferentes ámbitos en donde las personas se interrelacionan y buscan mejorar para una calidad de vida con dignidad.

El desarrollo comunitario se construye a través de la participación y empoderamiento de hombres y mujeres, genera **habilidades y capacidades** para realizar una buena **gestión** de recursos y beneficiar a la comunidad a través de alternativas de desarrollo buscando la **sostenibilidad** de proyectos y generar siempre oportunidades de desarrollo comunitario. Por lo tanto fortalecer las capacidades de gestión de las mujeres es necesario para que puedan optar a cargos públicos, abrir espacios públicos es un paso que se debe dar para que haya seguimiento al proceso de empoderamiento y puedan ejercer como lideresas e incidir no solo en otras mujeres, sino también en otros niveles de participación.

Habiendo obtenido estas habilidades y capacidades las personas son capaces de gestionar proyectos que según la AMEAES (2005) La **Gestión de Proyectos** tiene como finalidad principal la planificación, el seguimiento y control de las actividades y de los

recursos humanos y materiales que intervienen en el desarrollo de un Sistema de Información. Como consecuencia de este control es posible conocer en todo momento qué problemas se producen y resolverlos o paliarlos de manera inmediata”. Por lo tanto el trabajo de la trabajadora social no solo es guiar procesos de diagnósticos sino involucra a las personas para que ellas también conozcan su realidad y busquen otras formas de vivir y oportunidades para las nuevas generaciones.

Además, es necesario que las personas comprendan la importancia de los **proyectos** para el desarrollo comunitario como “un esfuerzo de carácter temporal llevado a cabo con objeto de crear un producto o servicio único. De esta manera los proyectos existen para llevar a cabo un producto o servicio que no existía antes”, con el único fin de transformar una realidad que no se desea a otra deseada.

Entonces, el **Trabajo Social**, como lo define la Universidad Rafael Landívar, “es una disciplina académica que estudia las necesidades y problemas históricamente relevantes que presentan las sociedades e interviene en ellos con el propósito de contribuir a su solución”, también contribuye a una transformación social por medio de herramientas que brinda la Gerencia Social de manera estratégica. La **Gerencia Social**, es un proceso específico de dirección, conducción, administración y orientación de las distintas organizaciones sociales públicas dirigidas a la promoción del bienestar social. (Arenales, O. s/f.). Por lo tanto el Trabajo Social se apoya de la Gerencia Social para realizar una labor con eficiencia, eficacia y sostenibilidad generando nuevas oportunidades de desarrollo.

El buen manejo de las herramientas para ayudar a la comprensión del contexto en donde se desenvuelve la problemática, comprender los distintos ámbitos y cómo reaccionan ante diferentes circunstancias, contribuirá a la resolución de la misma, para lo cual la trabajadora social deberá tener la habilidad de comunicación y diálogo, para la obtención de una información verídica.

La trabajadora social utiliza la **Gerencia Estratégica**, que es la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permiten que una organización logre sus objetivos, a través

de herramientas que permiten el análisis de los resultados obtenidos. El logro de los objetivos únicamente puede ser alcanzado cuando se cuenta con las capacidades y habilidades de un gerente social para obtener sostenibilidad, construir ciudadanía, aprendiendo a ejercer sus derechos y aceptar sus responsabilidades, además a que las personas tengan confianza en sí mismo para gestionar sus propios recursos.

El papel del profesional del trabajo social es facilitar los procesos a través de sus conocimientos, habilidades y capacidades, como dice Jiménez, Mónica “el Trabajador (a) Social debe facilitar la confrontación positiva, puede manejar el ambiente de la interacción con los siguientes componentes: motivos, poder situacional, sincronización, ritmo, nivel de tensión, signos de comunicación, normas, procesos y apoyo del diálogo franco”.

Así, las funciones del trabajador (a) social contribuyen de distintas maneras a que las personas se desenvuelvan y logren su propio desarrollo, así también el profesional del Trabajo Social no debe olvidar su **ética profesional**, la ética habla del bien, de la felicidad, de las virtudes y suele dar consejos para orientar nuestras acciones para el vivir bien y el obrar bien. Es decir, que como profesionales debemos buscar el bien para lo demás, dando lo mejor de nuestro trabajo, siendo uno de nuestros objetivos el bien común.

## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Aquiles Chihu, Amparán (2002). *Sociología de la identidad*. México.
- Bal Ponciano, B., Grissel, B., Montepeque, T., Vennetia, L. (2005). *Factores Psicosociales que influyen y reproducen la cultura machista en, desde la percepción de las organizaciones sociales*. Guatemala.  
Universidad De San Carlos De Guatemala
- Brett, Roddy (2008). *Democracia y derechos humanos*. Guatemala. PNUD.
- Gonzáles, Claudia Maria (2004) “Los Materiales Educativos y la Comunidad” Guatemala: Editorial Esedir Mayab.
- Gomariz Moraga Enrique (1997). “Introducción A Los Estudios Sobre Masculinidad”. Barcelona. Editorial Lumen.
- Luna, L. (2003). “Ensayo La Historia Del Género Y La Cuestión Del Sujeto”. España: Universidad De Barcelona.
- León,Q., y Marroquín, M. (2011). *Mujeres y participación local*. La Experiencia del Sistema de Consejos de Desarrollo en Guatemala. Guatemala.
- Moreno, Ana L. (2004). “La Equidad de Género en los Proyectos”. Programa de Apoyo a la implementación de Proyectos. Unidad Regional de Asistencia Técnica –RUTA- Guatemala.
- Oficina de derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala-ODHAG- (2004). *Empoderamiento: Base para el Desarrollo Local*. Módulo Uno. Construyamos la Cultura de Paz y el Desarrollo Local desde nuestra comunidad. Guatemala.
- Oficina de derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala-ODHAG- (2004). *Liderazgo Comunitario*. Módulo Dos. Construyamos la Cultura de Paz y el Desarrollo Local desde nuestra comunidad. Guatemala
- Oficina de derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala-ODHAG- (2004). *Memoria Histórica*. Módulo Cuatro. Construyamos la Cultura de Paz y el Desarrollo Local desde nuestra comunidad. Guatemala
- Ruiz Portillo, Alfa F. (1996), “*Machismo Y Feminismo, Fenómenos Ideológicos En La Sociedad Guatemalteca*”. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

- Facio, Alda. (2009, 11 de abril). “*Derecho a una Vida Libre De Violencia De Género. Derechos Reproductivos y la Responsabilidad Estatal*”. Recuperado de [Http://Eurosocialsalud.Eu/Files/Docs/00304.Pdf](http://Eurosocialsalud.Eu/Files/Docs/00304.Pdf)
- Introducción a la gestión de proyectos. Recuperado de: [http://www.eoi.es/wiki/index.php/INTRODUCCI%C3%93N\\_A\\_LA\\_GESTI%C3%93N\\_DE\\_PROYECTOS](http://www.eoi.es/wiki/index.php/INTRODUCCI%C3%93N_A_LA_GESTI%C3%93N_DE_PROYECTOS) en [Gesti%C3%B3n de proyectos 2](#)
- Jaguaribe, Helio (1973). Recuperado de: <http://www.zonaeconomica.com/modelos-desarrollo>
- Índice De Pobreza General (2004) Recuperado de: [Http://Www.Segeplan.Gob.Gt/Downloads/Indicepobrezageneral\\_Extremamaxmunicipio.Pdf](Http://Www.Segeplan.Gob.Gt/Downloads/Indicepobrezageneral_Extremamaxmunicipio.Pdf)
- Informe del Proyecto Interdiocesano de Recuperación de la Memoria Histórica: Guatemala Nunca Más -REMHI- Recuperado de: <http://www.odhag.org.gt/html/INDICE.HTM#TOMO1>
- ECOSOC ONU 1997, mencionado por Moreno, Ada en La “*Equidad de Género en los Proyectos*”. Recuperado de: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan031766.pdf>
- Revista de Procesos y Métricas de las Tecnologías de la Información (RPM) ISSN: 1698-2029 VOL. 2, Nº 1, Marzo 2005, 3-16. Asociación Española de Sistemas de Informáticos (AEMES). Recuperado de [file:///C:/Documents%20and%20Settings/Lesly%20Cumes/Mis%20documentos/Downloads/RPM\\_v2\\_01.01.pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/Lesly%20Cumes/Mis%20documentos/Downloads/RPM_v2_01.01.pdf)

# **ANEXOS**

## ANEXO No. 1

### Tabla de priorización por frecuencias

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

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

#### Jerarquización de los problemas:

1. Débil capacidad de gestión de los COCODES para proyectos de desarrollo local.
2. Poca participación y organización de las mujeres y jóvenes por patrones culturales.
3. Poca participación de jóvenes y de la mujer por explotación económica de parte del padre o encargado de familia.
4. El bajo nivel educativo limita a la participación ciudadana.
5. Los patrones de crianza inhiben la participación ciudadana.

6. Deficiente participación en grupo, cada quien busca resolver sus necesidades.
7. Deficiente identificación de líderes potenciales para dirigir a la comunidad
8. Poco interés para la solución de problemas prioritarios.
9. La deficiente participación de las mujeres en las comunidades dificulta la organización en los COCODES para la identificación de problemas.
10. Poca importancia a proyectos de desarrollo.
11. No priorizan, ni identifican sus necesidades básicas, les interesan proyectos de infraestructura en la comunidad.
12. Falta de tiempo para organizarse
13. Falta de empleo
14. Existen líderes que trabajan para propio beneficio.

**Problema Principal: Débil capacidad de gestión de los COCODES para proyectos de desarrollo local.**

CAUSA	EFECTO
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Poca participación y organización de las mujeres y jóvenes por patrones culturales.</b></li> <li>2. <b>El poco nivel educativo limita la participación ciudadana.</b></li> <li>3. <b>La débil coordinación y organización grupal de líderes comunitarios.</b></li> <li>4. <b>Débil identificación de líderes potenciales para dirigir a la comunidad.</b></li> <li>5. <b>Poco interés en priorizar, e identificar sus necesidades básicas, por falsas creencias de desarrollo.</b></li> <li>6. <b>Poca importancia a proyectos de desarrollo.</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poca participación de jóvenes y de la mujer por explotación económica de parte del padre o encargado de familia.</li> <li>2. Patrones de crianza inhiben la expresión o comunicación en lo público de las mujeres.</li> <li>3. La poca participación de mujeres en los COCODES debilita la organización y la identificación de problemas.</li> </ol>



- |   |  |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>7. <b>El desconocimiento de los objetivos de un proyecto sostenible de desarrollo hace que la población no participe. Poco interés para la solución de problemas prioritarios.</b></li><li>8. <b>Falta de tiempo para organizarse.</b></li><li>9. <b>Falta de empleo</b></li><li>10. <b>Existen líderes que trabajan para propio beneficio.</b></li></ol> |  |
|---|--|

*Fuente: Creación propia*

## ANEXO No. 2

### Matriz de análisis de actores

Grupos / Personas	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos
<b>1. COCODES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar proyectos productivos y de desarrollo local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No cuentan con una inducción pertinente para realizar sus funciones.</li> <li>• No son tomados en cuenta en el COMUDE.</li> <li>• Desconocen el presupuesto municipal.</li> </ul>	<p>Cuentan con el apoyo de Asociación BPD.</p> <p>Influyen en la comunidad.</p>
<b>2. Alcalde Auxiliar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar para beneficio de la comunidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de apoyo y solidaridad de la población.</li> <li>• No reconocen su autoridad.</li> <li>• No cuenta con recursos económicos para realizar gestiones.</li> </ul>	<p>Tiene influencia en los demás.</p>
<b>3. Miembros del Comité escolar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar el trabajo de docentes y el conocimiento de estudiantes a través del aprovechamiento de la formación que brindan otras instituciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tienen apoyo de la población.</li> <li>• No los toman en cuenta en las decisiones que toman los maestros.</li> <li>• Únicamente realizan la vigilancia de refacción y control en la preparación de alimentos.</li> </ul>	<p>Apoyan e influyen en los procesos de desarrollo.</p>
<b>4. Grupo de mujeres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar proyectos sostenibles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe comprensión por parte de los esposos.</li> <li>• No existe participación de otras mujeres.</li> <li>• No cuentan con proyectos cultivables o productivos.</li> </ul>	<p>Cuentan con recurso humano para cualquier trabajo.</p>

<b>Grupos / Personas</b>	<b>Intereses</b>	<b>Problemas Percibidos</b>	<b>Recursos y Mandatos</b>
<b>5. Grupo de jóvenes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsan a otros y otras a participar.</li> <li>• Requieren de una entidad que les permita comercializar sus productos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pocas oportunidades de empleo.</li> <li>• Trabajan para responder a las necesidades de su familia en ausencia del padre.</li> <li>• No cuentan con recursos materiales o económicos.</li> <li>• Necesitan apoyo educativo.</li> </ul>	Son recurso humano
<b>6. Representantes de los grupos de mujeres y jóvenes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscan la transformación de su comunidad, evaluando el trabajo de la Asociación BPD para mejorar procesos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poco apoyo de la población.</li> <li>• Reciben críticas, intimidación y desmotivación por parte de la población.</li> </ul>	Tienen influencia en la toma de decisiones.
<b>7. Promotoras comunitarias y Promotoras de planificación familiar.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llevar un botiquín de emergencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca preparación para replicar los temas.</li> <li>• Poca participación de usuarias</li> <li>• No cuentan con espacios físicos donde puedan impartir sus temas.</li> <li>• Existe desconfianza en las jóvenes por tener poca experiencia.</li> </ul>	<p>Se les enseña como impartir las charlas.</p> <p>Cuentan con el apoyo de Asociación BPD.</p> <p>Cuentan con material didáctico.</p>
<b>8. Jóvenes de Estimulación Temprana</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refuerzo con nuevas metodologías.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de involucramiento.</li> <li>• No se cuenta con espacio físico separado de donde se encuentran las madres.</li> </ul>	Tienen materiales y grabadora.
<b>9. Comité de mujeres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar a la comunidad en las diferentes necesidades que se presentan.</li> <li>• Promover el desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de comunicación y de ejecución de proyectos.</li> <li>• No existe solidaridad entre algunas.</li> </ul>	Tienen influencia en la toma de decisiones.

Grupos / Personas	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Poco interés en la búsqueda de proyectos locales, por desconfianza por procesos anteriores de corrupción.</li> </ul>	
<b>10. Directores y docentes de Institutos NUFED y Telesecundaria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinar con la Asociación BPD para cubrir necesidades en áreas técnicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No tienen recursos económicos para cursos técnicos.</li> <li>No brinda espacios adecuados para las charlas que imparte BPD.</li> </ul>	Apoyo de la Asociación BPD.
<b>11. Asociación Generando</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y brindar acompañamiento a mujeres víctimas de violencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poco interés en poner la denuncia de mujeres víctimas de violencia.</li> </ul>	Se cuenta con recurso humano. (médicos, asesoría legal, psicológica)
<b>12. SERES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar talleres de empoderamiento ambiental.</li> <li>Realiza congresos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No brinda acompañamiento y seguimiento en los procesos que se impulsan en las comunidades.</li> <li>No cuenta con presupuesto para dar seguimiento.</li> </ul>	Son recurso humano.
<b>13. Population Council.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brindar material de apoyo y metodología para empoderar a las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No cuenta con presupuesto para llegar a todas las comunidades.</li> <li>No hay seguimiento a los procesos.</li> </ul>	Se cuenta con recurso humano (lideresa designada) para iniciar y mejorar los procesos en ABPD.
<b>14. Iniciativa para los Derechos de la mujer.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brindar acompañamiento en temas de derecho y economía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No cuentan con estrategias de convocatoria y participación.</li> <li>Aporte indirecto a la Asociación</li> </ul>	Son recursos humanos.

*Fuente: Creación propia*

## Anexo No. 3

### Selección del proyecto de intervención

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	25
1.	Facilitación de la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.	5	5	5	5	5	25
2.	Fomento de la participación y organización de lideresas para la búsqueda de una transformación comunitaria.	5	4	5	5	5	24
3.	Fortalecimiento de las capacidades técnico-productivas para el crecimiento económico de mujeres en las comunidades.	4	4	4	4	5	21
4.	Fomento para la creación de una red de comercialización de productos artesanales de mujeres organizadas en las comunidades.	4	4	3	4	5	20
5.	Conformación de alianzas con instituciones gubernamentales y no gubernamentales para la gestión de proyectos comunitarios sostenibles.	5	4	5	5	5	24
6.	Promoción de derechos humanos para incidir en nuevos espacios de participación política de lideresas comunitarias.	5	4	4	5	5	23

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	25
7.	Educación en derechos humanos para la participación política de mujeres en las comunidades.	5	5	4	4	5	24
8.	Promoción de los derechos humanos para la prevención de la violencia de género en las comunidades.	5	3	5	5	5	23
9.	Fortalecimiento de lideresas en derechos humanos para la construcción de una red de apoyo a mujeres víctimas de violencia.	5	3	4	4	5	21
10.	Coordinación con instancias gubernamentales y no gubernamentales que trabajan con derechos humanos para motivar la participación política de mujeres lideresas.	5	4	4	5	5	23
11.	Empoderamiento de lideresas comunitarias para ocupar cargos importantes e incidir políticamente.	5	4	5	4	5	23
12.	Fortalecimiento de los miembros de COCODES para mejorar la gestión en proyectos de desarrollo local a través del conocimiento de sus derechos y obligaciones.	5	4	5	5	5	24

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	25
13.	Fortalecimiento del liderazgo en miembros de COCODES con una perspectiva de género para la inclusión de las mujeres.	5	5	5	4	5	24
14.	Fortalecimiento de las capacidades en miembros de COCODES para la incidencia política en instancias gubernamentales.	5	4	4	4	5	22
15.	Fomento de la participación en COCODES para fortalecer su autonomía y su organización.	5	4	4	5	5	23
16.	Generación de procesos de desarrollo a través de estrategias en pro de las mujeres.	5	5	5	4	5	24
17.	Coordinación de alianzas institucionales para el empoderamiento de las mujeres en búsqueda de su desarrollo integral.	5	4	5	4	4	22
18.	Fomento de la equidad de género y el liderazgo de mujeres a través del trabajo en coordinación con organizaciones afines.	5	4	5	5	4	23
19.	Promoción de alianzas para el empoderamiento y participación de las mujeres en las comunidades.	5	5	5	4	5	24

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	25
20.	Creación de una red institucional para el seguimiento y evaluación de procesos de empoderamiento de las mujeres lideresas	5	3	4	4	5	21
21.	Incidencia para la autonomía de las mujeres a través del empoderamiento de grupos locales sobre género.	5	4	5	5	5	24
22.	Promoción de la equidad de género para mejorar la gestión del desarrollo comunitario.	5	5	4	4	5	23
23.	Fomento de la organización comunitaria para la identificación y priorización de necesidades con una perspectiva de género	5	4	5	5	5	24
24.	Orientación a las mujeres sobre la importancia de involucrarse en actividades sociales y culturales para el desarrollo comunitario.	5	4	4	4	4	21
25.	Promoción de la inclusión del enfoque de género en los procesos de organización y participación comunitaria.	5	5	4	4	5	23

**Fuente: Creación propia**



## ANEXO No. 4

### 1. Matriz del marco lógico

Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Supuestos o hipótesis
<b>Objetivo General:</b> <b>Contribuir al aumento de la participación y organización de mujeres y jóvenes para la gestión de proyectos de desarrollo local.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de junio 2015 se ha fortalecido la participación y organización de 30 lideresas de 3 comunidades de Santa Apolonia, Chimaltenango.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de evaluación del proyecto.</li> <li>• Informe de sistematización del proyecto.</li> </ul>	Lideresas empoderadas organizan a la población para la gestión de proyectos de desarrollo local.
<b>Objetivo Específico:</b> <b>Facilitación de la participación de las lideresas comunitarias, en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de mayo 2015, las lideresas cuentan con capacidades y encuentran alternativas de desarrollo comunitario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de sistematización del proyecto.</li> </ul>	Interés de la comunidad en participar y organizarse para la gestión de proyectos de desarrollo local.
<b>Resultados</b> <b>Resultado 1: Definir estrategias que faciliten la participación de las lideresas comunitarias</b>  <b>Resultado 2: Socializar las estrategias que permitan aumentar la participación de las lideresas comunitarias.</b>  <b>Resultado 3: Identificar propuestas de proyectos de desarrollo comunitario.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de febrero 2015, se han definido las estrategias que facilitarán la participación de 30 lideresas de tres comunidades de Sta. Apolonia.</li> <li>• A finales del mes de marzo se socializarán las estrategias que permitirán aumentar la participación de 30 lideresas de tres comunidades de Santa Apolonia.</li> <li>• A finales del mes de abril 2015, se identificarán las propuestas de proyectos de desarrollo comunitario en tres comunidades de Sta. Apolonia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informes mensuales</li> <li>• Ficha de monitoreo</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Diario de campo</li> </ul>	Interés de instituciones para fortalecer las capacidades de gestión en las lideresas comunitarias.
<b>Actividades:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de febrero 2015, se contará con el 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informes mensuales</li> </ul>	La comunidad mejora sus

Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Supuestos o hipótesis
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gestionar apoyo para la facilitación del proceso.</b></li> <li>• <b>Realizar taller para definir las estrategias institucionales que faciliten la participación de las lideresas.</b></li> <li>• <b>Elaborar documento de estrategias institucionales, para promover la participación de las lideresas en los procesos de desarrollo local.</b></li> <li>• <b>Empoderar a las lideresas, participando y comprometiéndose para llevar el seguimiento del proceso.</b></li> <li>• <b>Impulsar acciones para la participación de lideresas en espacios públicos.</b></li> <li>• <b>Organizar los recursos para el proceso de socialización.</b></li> <li>• <b>Realizar taller para socializar y retroalimentar las estrategias.</b></li> <li>• <b>Coordinar procesos para la ejecución de las estrategias institucionales.</b></li> </ul>	<p>de apoyo para la facilitación del proceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de febrero 2015, se ha realizado un taller para definir las estrategias institucionales que faciliten la participación de las lideresas.</li> <li>• A finales del mes de febrero 2015, se cuenta con el documento de estrategias institucionales.</li> <li>• A finales del mes de febrero 2015, las lideresas se han comprometido para llevar el seguimiento del proceso.</li> <li>• A finales del mes de febrero 2015, se impulsan acciones para la participación de por lo menos 15 lideresas en espacios públicos.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se cuenta con los recursos necesarios para el proceso de socialización.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha realizado un taller de socialización y se ha retroalimentado las estrategias.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha coordinado procesos para la ejecución de las estrategias institucionales.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha encaminado la ejecución de las estrategias institucionales.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha monitoreado el proceso de ejecución de las estrategias institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cartas de solicitud a las instituciones.</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Lista de asistencia</li> <li>• Minuta de taller</li> <li>• Documento de estrategias institucionales.</li> <li>• Hoja de compromiso firmada.</li> <li>• Copia de estrategias.</li> <li>• Diario de campo</li> <li>• Informes mensuales</li> <li>• Informes mensuales</li> <li>• Diario de campo</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Lista de asistencia</li> <li>• Minuta de taller</li> <li>• Diario de campo</li> </ul>	<p>condiciones de vida a través de la participación y organización de lideresas para encontrar alternativas de desarrollo.</p>

Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Supuestos o hipótesis
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encaminar la ejecución de las estrategias institucionales.</li> <li>• Monitorear el proceso de ejecución de las estrategias institucionales.</li> <li>• Desarrollar dos talleres de capacitación a lideresas sobre preparación de perfiles de proyecto.</li> <li>• Acompañar el proceso de elaboración de perfiles de proyecto.</li> <li>• Identificar alternativas de desarrollo para las mujeres.</li> <li>• Elaborar documento con propuestas de desarrollo.</li> <li>• Definir plan de acción para el seguimiento a las propuestas de proyectos elaborados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales de marzo 2015, se ha desarrollado dos talleres de capacitación a lideresas sobre preparación de perfiles de proyecto.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha acompañado el proceso de elaboración de perfiles de proyecto.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha identificado las alternativas de desarrollo para las mujeres.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha elaborado el documento con propuestas de desarrollo.</li> <li>• A finales de marzo 2015, se ha definido el plan de acción para el seguimiento a las propuestas de proyectos elaborados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cronograma de actividades institucional.</li> <li>• Diario de campo</li> <li>• Ficha de monitoreo</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Lista de asistencia.</li> <li>• Memoria de taller</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Lista de asistencia</li> <li>• Minuta de taller</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Listado de alternativas</li> <li>• Documento con propuestas de desarrollo.</li> <li>• Documento de plan de acción.</li> </ul>	

*Fuente: Creación propia*

## ANEXO No. 5

### Sondeo de Instituciones para la gestión de apoyo

NOMBRE	DIRECCIÓN	TELEFONOS	CONTACTO
<b>Municipal de la Mujer – OMM</b>	Dirección:1a calle 3-76 zona 1, Chimaltenango Referencia de Ubicación: Interior de la Municipalidad	78391502, 55257474	Odilia Tubac Coordinadora
<b>Mujeres en Solidaridad – AMES</b>	Colonia El Esfuerzo, Chimaltenango	78391518, 56849251	Esperanza Altamirano  Coordinadora
<b>Defensoria indigena Wajxaq'iba Noj</b>	6a avenida y 2a calle, "A" Lote 22, zona 1, Chimaltenango. Atrás del Super 24	78397704, 78593987	
<b>Oficina de la Mujer – OM</b>	1era avenida 3-16 zona 1 Parque de Santa Apolonia  Correo:ommsantapolonia@hotmail.com	57982498, 40481624	Edna Leticia Nuñez, Coordinadora
<b>Unión Nacional de Mujeres Guatemaltecas – UNAMG.</b>	3a. Avenida 2-23 Zona 1 Ciudad de Guatemala, Centro América	2230 6049 - 2230 4851	Carmelita Chonay  Educatora
<b>Asociación de Mujeres Ixpiyakok - ADEMI</b>	Tecpán, Guatemala	78404052a	Berta Cumes  Directora

## Anexo No. 7

### Agenda 1º. Taller sobre Estrategias Institucionales para el Aumento de la Participación de Lideresas.

<b>Horario</b>	<b>Actividad</b>	<b>Recursos</b>
<b>8:00</b>	Bienvenida	
<b>8: 15</b>	Objetivos del taller	Cañonera Laptop
<b>8:30</b>	Lluvia de ideas	Papelógrafos, marcadores
<b>9:00</b>	Definición de Estrategias	Papelógrafos, marcadores
<b>9:30</b>	Definición de Acciones para el logro de estrategias	Papelógrafos, marcadores
<b>10:00</b>	Acuerdos	Papelógrafos, marcadores
<b>10:30</b>	Despedida	



**ASOCIACIÓN BPD**

**ANEXO No. 8**



**ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PARA EL AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LIDERESAS COMUNITARIAS EN CUATRO COMUNIDADES DE SANTA APOLONIA, CHIMALTENANGO**

**Lesly Migdalia Cumes Queché**

**Estudiante de Práctica Profesional Supervisada**

**Febrero, 2015**

# **ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES**

## **PARA EL AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LIDERESAS COMUNITARIAS**

### **EN CUATRO COMUNIDADES DE SANTA APOLONIA, CHIMALTENANGO**

#### **Resumen**

A través de las capacitaciones que las mujeres de cuatro comunidades de Santa Apolonia han recibido durante un año, se ha logrado que conozcan sus derechos, sobre el cuidado de sus hijos, salud y nutrición, sin embargo no ha sido suficiente ya que todavía no se involucran en espacios públicos y aún no se desenvuelven con facilidad frente a otras personas.

Por lo anterior, es necesario tomar otras medidas para seguir fortaleciéndolas, brindándoles alternativas que puedan darles otra perspectiva de vida, motivándolas a ejercer un puesto dentro de un comité o grupo para que sean tomadas en cuenta sus necesidades y no solo las necesidades de infraestructura o material, sino también para que las mujeres puedan aportar a su familia mejores condiciones de vida y nuevas oportunidades a sus hijos.

Las estrategias institucionales van enfocadas a llevar a la práctica esos conocimientos adquiridos por las lideresas el cual necesita un acompañamiento de parte de la institución para que ellas se sientan seguras de lo que son capaces.

Porque todavía existe la ideología de que las mujeres deben permanecer en casa, cuidando a su hijos y demás familia, se hace necesario el involucramiento de los integrantes de COCODES en talleres de sensibilización para que ellos mismos den un giro a la realidad e involucren o sedan el espacio a una mujer.

#### **Objetivo:**

Definir estrategias que faciliten el proceso de participación de lideresas comunitarias en cuatro comunidades de Santa Apolonia, Chimaltenango.

**Objetivo Específico:**

Fortalecer las capacidades de gestión de las lideresas a través del intercambio de experiencias.

Sensibilizar a los integrantes de los COCODES para abrir espacios de participación a mujeres.

**Estrategias a implementar:**

<b>Estrategias</b>	<b>Acciones</b>
<b>1. Intercambio de experiencias de mujeres lideresas sobresalientes en otros espacios.</b>	1.1 Contactar lideresas comunitarias para el intercambio de experiencias. 1.2 Realizar un taller de intercambio de experiencias. 1.3 Recabar propuestas a implementar según necesidades de las lideresas.
<b>2. Fortalecer la capacidad de gestión de las lideresas.</b>	2.1 Taller sobre diagnóstico de necesidades y gestión de recursos con lideresas y miembros de COCODES. 2.2 Asesoramiento a lideresas en cómo gestionar apoyo en otras instituciones. 2.3 Conformar un comité entre COCODES y lideresas para la gestión de recursos.
<b>3. Sensibilizar a los integrantes de COCODES sobre la importancia de la participación de las lideresas.</b>	3.1 Taller de participación ciudadana y equidad de género a integrantes de COCODES. 3.2 Involucramiento de los integrantes de COCODES en la gestión de recursos.
<b>4. Buscar instituciones que puedan ser alianzas para con las lideresas.</b>	4.1 Identificar instituciones que puedan ser alianzas para las lideresas. 4.2 Asesorar a las lideresas para negociar con instituciones los recursos que se necesiten.





ASOCIACIÓN BPD



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

## ANEXO No. 9

### AGENDA DE TALLER

### INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS CON LIDERESAS

25 DE FEBRERO 2015

HORARIO	ACTIVIDAD	Recursos	RESPONSABLE
9:45	Asistencia de participantes	Planillas de asistencia Cámara	Lesly Cumes
10:00	Bienvenida		Licda. Antonia Bacajol
10:10	Dinámica de Presentación	20 Rompecabezas de 2 piezas	Lesly Cumes
10:20	Intervención de Mariana Chutá		Mariana Chutá
10:30	Integración de grupos para establecer propuestas de trabajo	Papelógrafos Marcadores	Lesly Cumes
10:45	Plenaria		Lesly Cumes
11:00	Conformación de Comités de trabajo y firma de compromisos.	Papelógrafos Marcadores Hoja de compromiso	Lesly Cumes
11:30	Definición de cronograma de actividades	Papelógrafos con cronograma Marcadores	Lesly Cumes
12:00	Despedida		Licda. Antonia Bacajol



*ASOCIACIÓN BPD*



## **ANEXO No. 9.1**

El día miércoles veinticinco de febrero del año dos mil quince, en la comunidad de \_\_\_\_\_ se conforma un comité de mujeres con el objetivo de buscar nuevas alternativas de desarrollo, por lo tanto yo \_\_\_\_\_ fui elegida para el cargo de \_\_\_\_\_, me COMPROMETO a trabajar conjuntamente con los demás miembros del comité y realizar actividades en pro de la comunidad, con la asesoría y acompañamiento de la Asociación BPD.

Se firma la presente hoja como constancia que se acepta el cargo dentro del comité.

F \_\_\_\_\_

F \_\_\_\_\_



ASOCIACIÓN BPD



## ANEXO No. 10

### AGENDA DE TALLER

#### PARTICIPACIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

04 DE MARZO 2015

HORARIO	ACTIVIDAD	Recursos	RESPONSABLE
8:00	Logística y asistencia de participantes	Planillas de asistencia Cámara	Lesly Cumes
8:30	Bienvenida	Gafetes color rosado	Licda. Antonia Bacajol
9:00	Reflexión sobre el ser hombre o mujer	Cañonera y Laptop Presentación	Esperanza Altamirano
9:20	Presentación sobre Equidad de Género	Cañonera y Laptop Presentación	Esperanza Altamirano
10:00	Refacción		Lesly Cumes
10:15	Reflexión sobre el rol de las mujeres y la importancia de su participación en espacios públicos.	Cañonera y Laptop Presentación	Esperanza Altamirano
10:30	Dinámica sobre la organización		Esperanza Altamirano
11:00	Reflexiones sobre la dinámica de organización		Esperanza Altamirano
11:20	Participación de las mujeres y las leyes de Consejos de desarrollo.	Cañonera y Laptop Presentación	Esperanza Altamirano
13:00	Despedida		Licda. Antonia Bacajol



## ANEXO No. 11

### AGENDA DE TALLER PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTION DE PROYECTOS DE LAS LIDERESAS COMUNITARIAS

20 DE MARZO 2015

Horario	Actividad	Recursos	Responsable
1:45	Bienvenida e inscripción	Planillas	Lesly Cumes
2:00	Dinámica de Presentación	Papelitos de colores	Lesly Cumes
2:10	Trabajo en Grupo sobre el Trabajo en casa	Papelógrafos Marcadores	Lesly Cumes
2:25	Plenaria		Antonia Bacajol
2:40	Breve explicación de la Ley de Consejos de Desarrollo	Entrega de materiales	Lesly Cumes y Antonia Bacajol
3:00	Conformación de Grupos de Trabajo.	Papelógrafos y marcadores	Lesly Cumes y Antonia Bacajol
3:30	Plenaria y acuerdos		Lesly Cumes y Antonia Bacajol
4:00	Despedida		



ASOCIACIÓN BPD



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

## ANEXO No. 12

### AGENDA DE TALLER PARA RETROALIMENTAR LAS ESTRATEGIAS PARA FACILITAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS LIDERESAS COMUNITARIAS

23 DE MARZO 2015

HORARIO	ACTIVIDAD	Recursos	RESPONSABLE
9:00	Bienvenida	Cañonera , Laptop y presentación	Lesly Cumes
9:15	Objetivos		Lesly Cumes
9:30	Presentación de resultados de las estrategias ejecutadas.		Lesly Cumes
10:00	Comentarios según experiencias.		Todos y todas
10:30	Reflexiones y acuerdos		Todos y todas
11:00	Agradecimiento y despedida.		Lesly Cumes



ASOCIACIÓN BPD

## ANEXO No. 13



### Taller sobre Elaboración de Perfil de Proyectos

15 y 16 de abril de 2015

Horario	Actividad	Metodología	Recursos
9:00	Bienvenida y presentación	Se harán dos filas, viéndose cara a cara, cada uno se presentará en menos de un minuto, luego se correrá una persona y se repetirá la misma dinámica hasta que todos se hayan presentado.	Gafetes Listado de asistencia
9:15	Qué es un proyecto.	Lluvia de ideas con la dinámica papa caliente.	Una pelota pequeña
9:45	Reflexión sobre la organización en una comunidad y experiencias.	Dibujos sobre la organización, que ven. Aspectos positivos y negativos en una organización.	Dibujos
10:30	Tema: Perfil de proyectos	Explicación de lo que es un proyecto y como se elabora un proyecto.  Título  Antecedentes	Dibujos de los pasos

		Justificación	
<b>11:30</b>	Trabajo en grupo	Cada comunidad se agrupará para trabajar la propuesta de proyecto.	Papelógrafos Marcadores Formatos Lapiceros
<b>12:00</b>	Plenaria	Exposición de lo trabajado	Masking tape
<b>13:00</b>	ALMUERZO		
<b>14:00</b>	Tema: Modelo Lógico	Se explicará cada componente del marco lógico  Se formarán grupos de interés.  Cada grupo realizará el marco lógico del proyecto que se planteó con anterioridad.	Papelógrafos con ejemplo de cada componente del Marco Lógico  Papelógrafos con cuadro de Marco Lógico.  Marcadores
<b>15:00</b>	Plenaria y resolución de dudas	Cada grupo expondrá lo trabajado.	Masking tape

<b>16:00</b>	Despedida	Refacción	
<b>SEGUNDO DIA</b>			
<b>8 :00</b>	Inscripción y bienvenida		Planillas de asistencia
<b>9:00</b>	Retroalimentación	Sobre los pasos que conlleva un perfil de proyectos.	
<b>10:00</b>	Continuación sobre los pasos para realizar un perfil de proyectos.	Resultados o componentes y Actividades	Dibujos
<b>11:00</b>	Trabajo en grupo	Se conformarán grupos para trabajar los componentes y actividades.	Formatos
<b>12:00</b>	Plenaria y resolución de dudas.	Cada grupo expondrá lo trabajado.	Masking tape
<b>13:00</b>	Almuerzo		
<b>14:00</b>	Tema: Presupuesto	Explicación de cómo realizar un presupuesto	Papelógrafos con ejemplo de un presupuesto.
<b>15:00</b>	Tarea	Quedará como tarea realizar el presupuesto de su proyecto.	Hojas con formato de presupuesto
<b>15:30</b>	Despedida y refacción		





**ASOCIACIÓN BPD**



**Universidad  
Rafael Landívar**  
Tradicón Jesuita en Guatemala

## **ANEXO No. 14**

# **PERFILES DE PROYECTOS COMO ALTERNATIVAS DE DESARROLLO PARA LAS COMUNIDADES DE PARAJBEY, CHIPATÁ, CHUACHUM Y CHOACACAY, MUNICIPIO DE STA. APOLONIA, DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO**

**ABRIL, 2015**

## INTRODUCCIÓN

A continuación se presentan cuatro perfiles de proyectos, los cuales fueron trabajados por las comunidades de Parajbey, Chipatá, Chuachum y Choacacay, Municipio De Sta. Apolonia, Departamento de Chimaltenango, durante el proceso de Práctica Profesional Supervisada de la estudiante Lesly Cumes Queché, a través del cual fueron identificados los recursos con los que cuentan.

Con el propósito de empoderar a lideresas y lograr el aumento de su participación, se trabajó por medio de la concientización a los integrantes de COCODES, quienes apoyaron el proceso y quienes quedan como responsables para continuar trabajando conjuntamente con las lideresas de cada localidad y tomar en cuenta su opinión.

Es por ello que se presentan los cuatro perfiles de proyectos los cuales proporcionarán una oportunidad de desenvolvimiento a las lideresas, quienes se organizaron y decidieron buscar apoyo con instituciones, organizaciones y cooperantes por sus propios medios.

Esto puede ser solo el inicio del empoderamiento, donde las lideresas desarrollan sus capacidades de autogestión y aprovechamiento de recursos.

## **OBJETIVO**

Dar acompañamiento a lideresas comunitarias en la elaboración y gestión de perfiles de proyectos para fortalecerlas y empoderarlas en la búsqueda de alternativas de desarrollo comunitario.

## PERFIL DE PROYECTO No. 1

### 1. Información General

#### Nombre del Proyecto:

“Fortalecimiento de las capacidades de 35 lideresas de cuatro comunidades de Sta. Apolonia, Chimaltenango para la producción y comercialización de hongos ostra”.

#### Ubicación del proyecto:

Aldeas de Chipatá, Parajbey, Chuachum y Choacacay, Sta. Apolonia, Chimaltenango

#### Organización que ejecutará el proyecto:

Asociación BPD

Dirección: 1º. Avenida 3-50 zona 2, Chimaltenango

Teléfono: 78397794 / 78397228

Correo Electrónico: [mabacajol05@gmail.com](mailto:mabacajol05@gmail.com) / [bpd.dir@hotmail.com](mailto:bpd.dir@hotmail.com)

Página Web: <http://www.behrhorst.org/>

Contacto: Licda. Antonia Bacajol

#### Duración del proyecto:

2 años

#### Presupuesto:

**Q 48,000**

#### a. Breve Resumen

El proyecto pretende facilitar procesos de capacitaciones para el aprendizaje del cultivo de hongos ostra, con un grupo de 35 lideresas comunitarias de cuatro comunidades del municipio de Santa Apolonia, departamento de Chimaltenango, para la producción, consumo y comercialización.

El proyecto va enfocado a la población vulnerable de las comunidades, mujeres y jóvenes, fomentando su participación para encontrar solución a sus necesidades, fortaleciendo sus capacidades para la utilización de los recursos propios con objetivos de una mejor calidad de vida.

### **b. Justificación**

La Asociación BPD ha trabajado empoderando a mujeres, para movilizarlas y potenciar sus capacidades en las comunidades para lograr el desarrollo local, siendo el tema un eje transversal dentro de la institución y se entiende como la movilización y empoderamiento comunitario integrado con énfasis en las mujeres, así como a todos los jóvenes (mujeres y hombres). El área de intervención se integra en las actividades relacionadas con la mejora de la situación nutricional como estrategia que incluye también a los niños (edad de 10 a 14 años) y jóvenes (de 15 a 18 años) como actores responsables de su propio desarrollo.

La Asociación BPD ha enfocado sus esfuerzos con grupos de mujeres en diferentes comunidades de San Martín Jilotepeque y Patzún, Chimaltenango durante varios años, sin embargo, extiende su trabajo de empoderamiento en comunidades de Santa Apolonia, Chimaltenango, para contribuir a sus capacidades y al desarrollo local.

El proyecto busca fortalecer a las mujeres, proporcionando un espacio que genere ingresos económicos a las familias como estrategia de empoderamiento y alternativa de desarrollo comunitario, para disminuir la desnutrición a través del consumo de alimentos orgánicos con propiedades altamente nutritivas.

### **c. Objetivo General**

“Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de 35 lideresas de cuatro comunidades de Sta. Apolonia, Chimaltenango para la producción y comercialización de hongos ostra”.

## **Objetivos Específicos**

- Implementación de espacio para el cultivo de hongos ostra para mejorar los ingresos con la venta asociativa directamente al consumidor.

## **Resultados**

- Realización de 3 talleres de capacitación para el manejo, siembra y producción de hongos ostra.
- Compra de materiales para el manejo, siembra y producción de hongos ostra.
- Realización de 2 talleres de capacitación para el aprendizaje de las propiedades nutritivas y consumo.
- Realización de 2 talleres de mercadeo para la comercialización de hongos ostra.

### **d. Sistemas de Monitoreo y Evaluación del proyecto**

Se llevará a cabo un sistema de monitoreo del cuidado que se le da al cultivo cada mes y una evaluación cada 6 meses cuando el producto sea cosechado para garantizar la calidad y el trabajo de las mujeres.

## PERFIL DE PROYECTO No. 2

### 1. Información General

#### **Nombre del Proyecto:**

“Mejoramiento de la producción y diseño de tejidos artesanales para la comercialización y exportación en cuatro comunidades de Sta. Apolonia, Chimaltenango”.

#### **Ubicación del proyecto:**

Aldeas de Chipatá, Parajbey, Chuachum y Choacacay, Sta. Apolonia, Chimaltenango

#### **Organización que ejecutará el proyecto:**

Asociación BPD

Dirección: 1º. Avenida 3-50 zona 2, Chimaltenango

Teléfono: 78397794 / 78397228

Correo Electrónico: [mabacajol05@gmail.com](mailto:mabacajol05@gmail.com) / [bpd.dir@hotmail.com](mailto:bpd.dir@hotmail.com)

Página Web: <http://www.behrhorst.org/>

Contacto: Licda. Antonia Bacajol

#### **Duración del proyecto:**

2 años

#### **Presupuesto:**

**Q 50,000**

##### **a. Breve Resumen**

El proyecto pretende facilitar procesos de capacitación para la mejora de productos artesanales, (güipiles, fajas, servilletas y otros) con un grupo de 35 lideresas comunitarias de cuatro comunidades del municipio de Santa Apolonia, departamento de Chimaltenango.

El proyecto pretende dar solución a las necesidades de las mujeres, fortaleciendo sus capacidades para la utilización de los recursos, con objetivos de una mejor calidad de vida, abriendo espacios para la comercialización y exportación de productos diseñados por ellas mismas, brindándoles un ingreso que le garantice el apoyo a su familia.

### **b. Justificación**

La Asociación BPD ha trabajado empoderando a mujeres, para movilizarlas y potenciar sus capacidades en las comunidades para lograr el desarrollo local, siendo el tema un eje transversal dentro de la institución y se entiende como la movilización y empoderamiento comunitario integrado con énfasis en las mujeres, así como a todos los jóvenes (mujeres y hombres). El área de intervención se integra en las actividades relacionadas con la mejora de la situación nutricional como estrategia que incluye también a los niños (edad de 10 a 14 años) y jóvenes (de 15 a 18 años) como actores responsables de su propio desarrollo.

La Asociación BPD extiende su trabajo de empoderamiento en comunidades de Santa Apolonia, Chimaltenango, para contribuir a sus capacidades y al desarrollo local. El proyecto busca fortalecer a las mujeres, proporcionando un espacio que genere ingresos económicos a las familias como estrategia de empoderamiento y alternativa de desarrollo comunitario.

### **c. Objetivo General**

“Contribuir al mejoramiento de la producción y diseño de tejidos artesanales para la comercialización y exportación en cuatro comunidades de Sta. Apolonia, Chimaltenango”.

### **Objetivos Específicos**

- Aumentar la calidad y cantidad de productos artesanales.
- Capacitar para la comercialización de los productos artesanales.



- Buscar fuentes de comercialización y exportación para los productos artesanales.

## **Resultados**

- Realización de talleres de capacitación para mejorar la calidad de los productos artesanales para su comercialización y exportación.

### **d. Sistemas de Monitoreo y Evaluación del proyecto**

Se llevará a cabo un sistema de monitoreo cada mes y una evaluación cada 6 meses para el control de calidad del producto artesanal de las mujeres.

## PERFIL DE PROYECTO No. 3

### 1. Información General

#### Nombre del Proyecto:

“Lograr el mejoramiento de huertos familiares de lideresas en cuatro comunidades de Sta. Apolonia, Chimaltenango, brindando alternativas para la producción y venta de sus productos”.

#### Ubicación del proyecto:

Aldeas de Chipatá, Parajbey, Chuachum y Choacacay, Sta. Apolonia, Chimaltenango

#### Organización que ejecutará el proyecto:

Asociación BPD

Dirección: 1º. Avenida 3-50 zona 2, Chimaltenango

Teléfono: 78397794 / 78397228

Correo Electrónico: [mabacajol05@gmail.com](mailto:mabacajol05@gmail.com) / [bpd.dir@hotmail.com](mailto:bpd.dir@hotmail.com)

Página Web: <http://www.behrhorst.org/>

Contacto: Licda. Antonia Bacajol

#### Duración del proyecto:

2 años

#### Presupuesto:

**Q 50,000**

##### a. Breve Resumen

El proyecto pretende facilitar procesos de capacitación para la mejora de cosechas de verduras y frutas con un grupo de 35 lideresas comunitarias de cuatro comunidades del municipio de Santa Apolonia, departamento de Chimaltenango.

El proyecto también contribuirá a dar solución a las necesidades nutricionales y económicas de las mujeres, fortaleciendo sus capacidades para la utilización de recursos propios, con objetivos de una mejor calidad de vida para ellas y sus familias, ya que se ha comprobado que los huertos familiares no solo brindan lo necesario a las familias sino también pueden generar un pequeño ingreso que les garantiza a las familias la obtención de otros productos para el sustento nutricional necesario.

### **b. Justificación**

La Asociación BPD ha trabajado empoderando a mujeres, para movilizarlas y potenciar sus capacidades en las comunidades para lograr el desarrollo local, siendo el tema un eje transversal dentro de la institución y se entiende como la movilización y empoderamiento comunitario integrado con énfasis en las mujeres, así como a todos los jóvenes (mujeres y hombres). El área de intervención se integra en las actividades relacionadas con la mejora de la situación nutricional como estrategia que incluye también a los niños (edad de 10 a 14 años) y jóvenes (de 15 a 18 años) como actores responsables de su propio desarrollo.

Sin embargo la Asociación BPD ha observado que es necesario que las mujeres también generen sus propios recursos económicos para apoyar o sustentar a sus familias, es por ello que la Asociación BPD extiende su trabajo de empoderamiento en comunidades de Santa Apolonia, para contribuir a sus capacidades, proporcionando un espacio que genere ingresos económicos a las familias como estrategia de empoderamiento y alternativa de desarrollo comunitario.

### **c. Objetivo General**

“Contribuir al logro del mejoramiento de huertos familiares de lideresas en cuatro comunidades de Sta. Apolonia, Chimaltenango, brindando alternativas para la producción y venta de sus productos”.

## **Objetivos Específicos**

- Capacitar a las mujeres sobre técnicas de cultivo para la siembra, cuidado, cosecha y consumo de los productos cultivados.

## **Resultados**

- Realización de 2 talleres de capacitación sobre técnicas de cultivo.
- Compra de semillas y materiales para el cultivo de verduras y frutas.
- Acompañamiento en la siembra y cuidado del cultivo.
- Demostraciones cada mes para el consumo de los productos cultivados.
- Búsqueda de espacio para la venta de los cultivos.

### **d. Sistemas de Monitoreo y Evaluación del proyecto**

Se llevará a cabo un sistema de monitoreo cada mes y una evaluación cada 6 meses para el control de calidad de los cultivos de las mujeres.

## PERFIL DE PROYECTO No. 4

### 1. Información General

#### **Nombre del Proyecto:**

“Implementación de granjas avícolas para el mejoramiento de los ingresos económicos como estrategia de auto afirmación de lideresas en cuatro comunidades de Sta. Apolonia, Chimaltenango”.

#### **Ubicación del proyecto:**

Aldeas de Chipatá, Parajbey, Chuachum y Choacacay, Sta. Apolonia, Chimaltenango

#### **Organización que ejecutará el proyecto:**

Asociación BPD

Dirección: 1º. Avenida 3-50 zona 2, Chimaltenango

Teléfono: 78397794 / 78397228

Correo Electrónico: [mabacajol05@gmail.com](mailto:mabacajol05@gmail.com) / [bpd.dir@hotmail.com](mailto:bpd.dir@hotmail.com)

Página Web: <http://www.behrhorst.org/>

Contacto: Licda. Antonia Bacajol

#### **Duración del proyecto:**

2 años

#### **Presupuesto:**

**Q 50,000**

##### **a. Breve Resumen**

El proyecto pretende facilitar procesos para mejorar las granjas avícolas familiares de un grupo de 35 lideresas comunitarias de cuatro comunidades del municipio de Santa Apolonia, departamento de Chimaltenango.

El proyecto pretende dar solución a las necesidades nutricionales y económicas de las mujeres, fortaleciendo sus capacidades para la utilización de recursos propios, con objetivos de una mejor calidad de vida para ellas y sus familias, generando un pequeño ingreso que les garantiza a las familias la obtención de otros productos para el sustento nutricional necesario.

### **b. Justificación**

La Asociación BPD ha trabajado empoderando a mujeres, para movilizarlas y potenciar sus capacidades en las comunidades para lograr el desarrollo local, siendo el tema un eje transversal dentro de la institución y se entiende como la movilización y empoderamiento comunitario integrado con énfasis en las mujeres, así como a todos los jóvenes (mujeres y hombres). El área de intervención se integra en las actividades relacionadas con la mejora de la situación nutricional como estrategia que incluye también a los niños (edad de 10 a 14 años) y jóvenes (de 15 a 18 años) como actores responsables de su propio desarrollo.

La Asociación BPD extiende su trabajo de empoderamiento en comunidades de Santa Apolonia, para fortalecer a mujeres, proporcionándoles un espacio de auto afirmación, donde las mujeres se sientan con la capacidad de brindar a sus familias otras oportunidades, es por ello que se cree necesario la obtención de ingresos económicos como estrategia de empoderamiento y alternativa de desarrollo comunitario, dándole énfasis a la gestión de recursos.

### **c. Objetivo General**

“Contribuir a la implementación de granjas avícolas para el mejoramiento de los ingresos económicos como estrategia de auto afirmación de lideresas en cuatro comunidades de Sta. Apolonia, Chimaltenango”.

## **Objetivos Específicos**

- Organizar a las comunidades para el cuidado, implementación, mercadeo y comercialización de la granja avícola.

## **Resultados**

- Realización de 2 talleres de capacitación sobre organización comunitaria.
- Realización de 2 talleres de capacitación sobre cuidado, implementación, mercadeo y comercialización de los productos de la granja avícola.
- Compra de materiales y recursos para el cuidado e implementación de la granja avícola.
- Conformación de un comité para la venta de los productos de la granja avícola.

### **d. Sistemas de Monitoreo y Evaluación del proyecto**

Se llevará a cabo un sistema de monitoreo cada mes y una evaluación cada 6 meses para el control de calidad de los productos de la granja avícola.



## ANEXO No. 15

### MAPEO DE COOPERANTES/DONANTES QUE TRABAJAN CON MUJERES Y JUVENTUD

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	OBJETIVO	AREAS DE TRABAJO	CONTACTO		
			Nombre	Dirección	No. Teléfonos
<b>1. Asociación de Mujeres Ixpyakok-ADEMI-</b>	Promueve el fortalecimiento de la posición social, económica y política de la mujer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos de las mujeres</li> <li>• Derechos de los pueblos indígenas</li> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Financiación para el desarrollo</li> <li>• Microcréditos</li> <li>• Mujeres</li> <li>• Pueblos indígenas</li> </ul>	<b>Berta Cumes</b>  <b>Directora</b>	Tecpán, Guatemala	78404052
<b>2. COINPU</b>	Nos dedicamos a la promoción del desarrollo social, cultural, educativo y económico de nuestros asociados. Como actividad principal actualmente tenemos la producción y comercialización del hongo Ostra, incluyendo la semilla del mismo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semilla del Hongo Ostra</li> <li>• Producción del Hongo Ostra</li> <li>• Asesoría y</li> <li>• Capacitación en la producción del hongo</li> </ul>	<b>Santos Reyes</b>	Casa # 9. Comunidad 29 de Diciembre, Kilómetro 62. 5 Carretera Interamericana, Zaragoza (Guatemala)	46686939
<b>3. MAGA</b>	Impulsar la organización y capacidades individuales y comunitarias, fomentando	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agricultura</li> <li>• Ganadería</li> <li>• Alimentación</li> </ul>	<b>Ing. Francisco Javier Bal Salazar</b>	2da. Calle 3-36 Zona 4 Chimaltenango	7839-7855



	la producción, transferencia tecnológica, transformación y comercialización agropecuaria, promoviendo y reactivando la economía campesina, para el aumento de su productividad y competitividad, a fin de alcanzar el desarrollo económico rural con equidad.				
<b>4. AWO International</b>	<p>Junto con organizaciones copartes nacionales, AWO International asume un compromiso para que personas en situaciones vulnerables y de desigualdad mejoren sus condiciones de vida de manera sostenible. En situaciones de emergencia, AWO International brinda rápidamente, junto con ONGs en el lugar, ayuda humanitaria a la población afectada y apoya el proceso de rehabilitación y reconstrucción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de Violencia</li> <li>• Iniciativas Juveniles</li> <li>• Migración</li> <li>• Acción Humanitaria</li> </ul>	<p><b>Licda. Cecilia Umul</b></p> <p>Cecilia.umul@awointernational.de</p>	<p>2da. Avenida 15-31 Zona 10, Ciudad de Guatemala,</p>	<p>2366-4949 y 2366-4950</p>
<b>5. IBIS GUATEMALA</b>	<p>Fortalecer la participación y capacidad de incidencia de los Pueblos Indígenas y sus Organizaciones, de manera que puedan lograr el reconocimiento y el ejercicio de sus derechos individuales y colectivos fundamentado en los Acuerdos de Paz de 1996, en concreto en el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas –AIDPI-, y el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias Globales</li> <li>• Latinoamérica contra la pobreza e inequidad.</li> <li>• Oxlajuj Tzik'in</li> <li>• Proderechos</li> </ul>	<p><b>Licda. Andrea Umul</b></p> <p><a href="mailto:ibis@ibis.org.gt">ibis@ibis.org.gt</a></p>	<p>14 Calle "B" 12-05 Zona 10, Col. Oakland, Ciudad de Guatemala</p>	<p>2505</p>

	tribales en países independientes, ratificado por Guatemala en 1996.				
<b>6. SOSEA</b>	Impulsar e implementar programas de carácter social, orientados a satisfacer las necesidades prioritarias de la población, principalmente de los grupos más vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficiar a la población de Chimaltenango, ampliando la cobertura de los servicios del programa, fortalecer la capacidad de nuestro grupo objetivo en las áreas del mercado laboral y negocios productivos, con la finalidad de que mejoren su condición de vida y la de su familia.</li> </ul>	<b>Gloria Samora García</b>	Chimaltenango, Chimaltenango	54404675
<b>7. OMM</b>	<p>Fortalecer las capacidades humanas de organización y liderazgo de las mujeres, a través de capacitación y espacios de participación.</p> <p>Promover las capacidades productivas de las mujeres contribuyendo a mejorar su calidad de vida.</p> <p>Apoyar a las mujeres en situaciones de riesgo mediante la prevención de la violencia en coordinación con entes especializados para la atención de esta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación Técnica productiva</li> <li>• Coordinación interinstitucional</li> </ul>	E-mail: <a href="mailto:munisantapolonia@yahoo.es">munisantapolonia@yahoo.es</a>	Municipalidad de Santa Apolonia, Chimaltenango	78404042
<b>8. MAYA WORKS</b>	Es una organización sin fines de lucro de comercio justo que proporciona ayuda a las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo económico</li> <li>• Microcréditos</li> <li>• Educación</li> </ul>		2 Calle 1-55 Zona 2 Chimaltenango, Chimaltenango, Guatemala	78397006

	mayas , proporcionando mercados a sus productos artesanales.				
<b>9. UNISPICE</b>	Unir al productor con el consumidor final de una manera transparente y eficiente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sustentabilidad</li> <li>• Planta de producción</li> </ul>	Email: info@unispice.com	Km. 21.7, Carretera a El Salvador, Fraijanes. Guatemala, C.A.	Tel.: (502) 6620-8800 Fax: (502) 6620-8811
<b>10. AJQUEN</b>	Organizar eficientemente las relaciones productivas a partir de principios de equidad y solidaridad humana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Comercialización de artesanías.</li> </ul>	info@ajquen.com	Carretera Panamericana Km. 56, Chimaltenango	78391725 - 78391726



**ASOCIACIÓN BPD**



**Universidad  
Rafael Landívar**  
Tradición Jesuita en Guatemala

## **ANEXO No. 16**

### **ACCIONES A REALIZARSE PARA EL SEGUIMIENTO DE PROYECTOS PROPUESTOS**

<b>ACCIONES</b>	<b>FECHA</b>
<b>7. Recibir capacitación sobre el cultivo de hongos ostra.</b>	06 de mayo 2015
<b>8. Siembra y manejo de la producción de hongos ostra</b>	Junio y Julio 2015
<b>9. Dar seguimiento al apoyo según listado de instituciones.</b>	Mayo y junio 2015
<b>10. Implementación de espacio para cultivo de hongos ostra.</b>	Agosto 2015
<b>11. Monitoreo y asesoría de parte de COINPU a las comunidades.</b>	1 vez cada mes durante 6 meses.
<b>12. Involucramiento de más personas al proyecto obtenido</b>	Agosto y septiembre.



**ASOCIACIÓN BPD**



**ANEXO No. 17**

**TALLER SOBRE CULTIVO DE HONGOS**

**COOPERATIVA INTEGRAL PARA LA PRODUCCIÓN “PUEBLO UNIDO”**

**06 DE MAYO 2015**

<b>HORARIO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>Recursos</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>8:00</b>	Inscripción	Planillas	Lesly Cumes
<b>9:00</b>	Bienvenida y presentación		Lesly Cumes
<b>9:30</b>	Implementación de espacio para el cultivo de hongos ostra. Materiales a utilizarse	Pizarra y marcador	Santos Reyes
<b>10:00</b>	Refacción		Lesly Cumes
<b>10:30</b>	Explicación del procedimiento para cultivo de hongos ostra.	Presentación Cañonera Laptop	Santos Reyes
<b>11:30</b>	Cuidados necesarios para el cultivo de hongos ostra.	Pizarra y marcador	Santos Reyes
<b>12:00</b>	Tips para la comercialización desde la experiencia de la Cooperativa.		Santos Reyes
<b>12:30</b>	Resolución de dudas		Santos Reyes
<b>13:00</b>	Almuerzo de traje		
<b>14:00</b>	Recorrido por las instalaciones de COINPU		

## **ANEXO No.18**

### **PROCEDIMIENTO PARA EL CULTIVO DE HONGOS OSTRA**

**COOPERATIVA INTEGRAL DE PRODUCCIÒN "PUEBLO UNIDO" RESPONSABILIDAD LIMITADDA.  
COINPU RL.**

**EL BUEN SEMBRADOR/A DE HONGO OSTRA (PLEUROTUS OSTREATUS)**

*Utilizando el método de inmersión en agua alcalina al 2%*

*Respetando cada paso para producir un buen hongo ostra.*

- 1 Se pica, muele o tritura el sustrato seleccionado en tamaño de 3 a 4 centímetros de largo como lo pueden ser las cañas de milpa, tusas, olores, pajas de trigo, heno, cebada, centeno, vainas de frijol, pulpa de café, otros sustratos leguminosas.*
- 2 Se prepara la solución alcalina al 2% y que en forma general se puede aplicar 1 libra y media de cal comercial en polvo en 10 galones de agua de chorro, toda esta solución se mezcla bien en un balde plástico limpio.*
- 3 En medio toneles de plástico limpio y con su respectiva tapadera se introduce el sustrato ya picado y se le deja caer completamente la solución alcalina anteriormente preparada, el sustrato debe quedar complementa sumergido en la solución alcalina y se tapa bien el tonel. Remover el día siguiente.*
- 4 El sustrato debe quedar sumergido en la solución alcalina por un tiempo de 48 horas.*
- 5 Consumado las 48 horas, el sustrato se echa 2 guacales de agua de manera uniforme para medio quitarle la cal y se deja escurrir en plásticos limpios y desinfectados con alcohol etílico al 95% durante 3 a 4 horas para evitar el exceso de humedad del sustrato.*
- 6 El lugar donde se realice la siembra de la semilla del hongo al sustrato ya desinfectado, debe ser un cuarto bien cerrado y limpio, la mesa donde se realice la siembra debe desinfectarse con alcohol.*
- 7 La persona que realice la siembra debe mantener consigo mismo condiciones de limpieza (bañado, uñas recortadas, sin cadenas o aretes; utilizando ropa limpia, mascarilla, redecillas.*
- 8 Al momento de la siembra la persona debe desinfectarse las manos con alcohol. Posteriormente la bolsa de semilla del hongo se desmenuza en pequeñas porciones de terrones dentro de la bolsa misma SIN TOCAR NUNCA CON LA MANO DIRECTA LA SEMILLA, deja caer la primera capa de semilla del hongo y seguidamente se deja caer una capa de sustrato consecutivamente y finalmente se termina con una capa de semilla, a la altura deseada.*
- 9 Termina la siembra en la bolsa nylon, esta se amarra la parte superior, hacerle 3 ventanas a cada lado tamaño de la gaza o micropor, para la oxigenación*
- 10 Luego pasamos al área de INCUBACIÒN donde serán colocados nuestros pasteles en estanterías debidamente desinfectados, un cuarto bien oscuro y ventilado. Los primeros 3 días visitar para retirar el agua que se acumula en la parte inferior de las bolsas con bisturí desinfectado; siempre*

- vigilamos para evitar la presencia de contaminación en el área, de 20 a 30 días veremos nuestro pastel blanquearse totalmente y brotan los botones de los hongos ostras.*
- 11 Pasamos ahora en el área de fructificación todos los pasteles, el área debidamente desinfectada, buena ventilación; retiramos cuidadosamente las bolsas nylon, sin lastimar los honguitos en crecimiento, es bueno no retirar las bolsas nylon también.*
  - 12 Ahora empezamos a regar 2 a 3 veces al día, media mañana, medio día, media tarde, dependiendo del calor podemos regar una vez más o menos. Ya cuando el hongo ostra ha crecido, regamos en la parte del tronco, no encima del fruto hongo. Regando con agua clorado, reposado el día antes*
  - 13 A los 5 a 7 días después del nacimiento de las esporas, ya está listo para realizar el primer corte, utilizando un cuchillo limpio, cortando todo el tallo o lo mejor es arrancar todo el tronco del hongo. A los 15 a 20 días se hará un segundo corte y finalmente se hará un último corte*
  - 14 Para fines comerciales se estiman tres cortes, pero cada pastel dándole mantenimiento puede producir hasta 4 a 6 cosechas.*
  - 15 Finalmente al obtenerse el último corte del pastel, éste puede incorporarse como un buen abono orgánico al suelo o como alimentos para ganado, caprinos, ovinos y aves.*
  - 16 De manera permanente las diferentes áreas de trabajo tiene que estar bien limpio y debidamente desinfectado; practicando las buenas Prácticas Agrícolas y Manufactura.*

**Nota.**

*Usar medios toneles, cubetas, escurridores, guacales, mesas plásticas, todo plástico.*

*Usar: batas, redecillas, guantes y botas.*

*...madre naturaleza, Danos hoy el hongo de cada día.*

*Santos Reyes Toj Sucup*

*Coordinador Ejecutivo*

*COINPU RL.*

*Julio 2011-Tel. 46686939*

*Sitio web [coinpurl.wix.com/sitio](http://coinpurl.wix.com/sitio)*